

Likestillingsredegjørelse 2025







Mills AS er en ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver. Vi jobber aktivt for mangfold og likestilling. I vår mangfoldpolicy står det bl.a.:

I Mills verdsetter vi mangfold og viser respekt for ulikheter og erkjenner at mennesker har forskjellige evner, egenskaper og syn. En kultur basert på respekt og aksept gjør Mills til en inkluderende arbeidsplass hvor vi skaper gode rammer for et godt arbeidsliv.

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

KATEGORI		
KJØNNSBALANSE MILLS	35%	65%
MIDLERTIDIGE STILLINGER	40%	60%
FORELDREPERMISJON AVVIKLET I 2025	64%	36%
DELTIDSANSATTE*	38%	62%

* Av 6 deltidsansatte er det 1 ansatt som har ytret ønske om å få en større stillingsandel. Dette er noe som man vil få løst på sikt



LØNNSANALYSE

KATEGORI	ANTALL KVINNER	ANTALL MENN	KVINNERS ANDEL AV SNITTLØNN
Direktør	3	8	For få ansatte
Fabrikkansatt – mellomleder	4	14	For få ansatte
Fabrikkansatt - operatør / fagoperatør / lager	34	86	100%
Fabrikkansatt - spesialist	12	35	91%
Funksjonær – assistent	4	1	For få ansatte
Funksjonær – fageier	7	7	97%
Funksjonær – mellomleder	9	7	96%
Funksjonær – spesialist	43	40	100%
SUM	116	197	102%

For å sikre et tilstrekkelig antall ansatte innen hvert kjønn er det i tabellen benyttet en del sammenslåtte kategorier. Kategoriene er nærmere redegjort for nedenfor.

- **Direktør** – ansatte i øverste ledelse, inkludert fabrikksejere. CEO og konsernledelse inngår ikke i tallgrunnlaget.
- **Mellomledere** – ansatte i fabrikk og på kontor med personalansvar på nivåer under direktør.
- **Fabrikkansatt – operatør/fagoperatør/lager** – ansatte i produksjon, med eller uten fagbrev, samt lageransatte.
- **Fabrikkansatt – spesialist** - fabrikkansatte med fagspesialisert rolle eller utvidet ansvar, eksempelvis laborant, mekaniker eller skiftleder.
- **Funksjonær – spesialist** – ansatte med spesialisert fagkompetanse, for eksempel strategisk innkjøper, distriktssjef, produksjef eller kreatør.
- **Funksjonær – fageier** – ansatte med overordnet ansvar for et fagområde eller en funksjon, eksempelvis kategorisjef, Key Account Manager (KAM), kommunikasjonssjef eller HR-sjef.
- **Funksjonær assistent** – lederassistent / PA, vaktmester og HR assistent

Tabellen omfatter alle ansatte i Mills AS, med unntak av CEO, konsernledelsen, lærlinger, ferievikarer og ansatte i oppsigelsestid som følge av en større omstillingsprosess fra høsten 2025.

Tallene viser at kvinner og menn totalt sett har et relativt likt gjennomsnittlig lønnsnivå, med kvinner noe høyere enn menn. Årsaken er at flere kvinner befinner seg i kategorier med høyere lønnsnivåer, mens det er flere menn i kategorier som ligger på et lavere lønnsnivå (fabrikkansatte).

De flere kategoriene kommer likt ut, mens den største forskjellen finnes i kategorien fabrikkansatt – spesialist, hvor kvinner har en gjennomsnittslønn tilsvarende 91 % av gjennomsnittet i kategorien.



VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

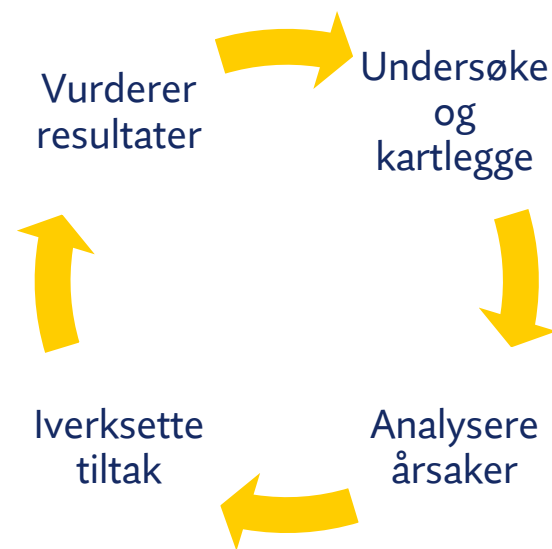
Likestillingsarbeidet i Mills AS er forankret i flere av våre policyer og retningslinjer, som blant annet vår policy for mangfold, retningslinjer mangfold og rekruttering, og policy mot mobbing og trakassering.

I våre verdier og etiske retningslinjer har vi i tillegg tydelig beskrevet hva vi forventer av våre ansatte, og hvilken jobbadferd vi skal fremme; *gjennom ærlighet og integritet skal våre ansatte forholde seg til samfunnets lover og regler og Mills' interne retningslinjer. En ansatt med integritet hverken mobber, trakasserer eller diskriminerer.*

Hensyn til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i vår personalpolitikk, som gjenspeiles i vår personal – og lederhåndbok.



SYSTEMATISK JOBBING

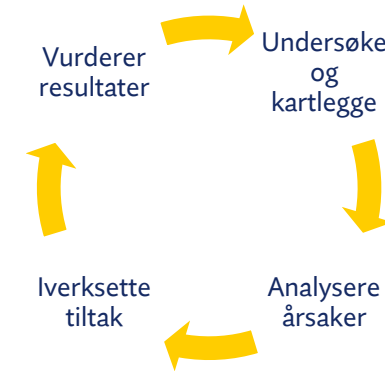


Arbeidet med å fremme likestilling og forebygge diskriminering tar utgangspunkt i aktivitetshjulet. Kartleggingen gjennomføres blant annet gjennom uttak av relevante rapporter og drøftinger i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg (AMU).

I tillegg gjennomføres det jevnlig medarbeiderundersøkelser hvor temaer knyttet til mangfold, likestilling og diskriminering inngår. Den siste undersøkelsen ble gjennomført i april 2025, og har dannet et viktig grunnlag for årets arbeid.

Rapporter fra medarbeiderundersøkelsen er hentet ut og lagt frem for arbeidsmiljøutvalgene ved de ulike lokasjonene, hvor resultatene har blitt gjennomgått og diskutert.

VÅRT ARBEID OG TILTAK I 2025



- Det ble gjennomført en større medarbeiderundersøkelse i andre kvartal, hvor ansattes opplevelse av mangfold, likestilling og diskriminering ble kartlagt. Resultatene fra undersøkelsen har gitt et godt grunnlag for å vurdere effekten av arbeidet som er gjort så langt, samt for å identifisere prioriteringer og tiltak i det videre arbeidet.
- Det er arbeidet systematisk i virksomhetens tre arbeidsmiljøutvalg (AMU) med å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen ble i år aktivt brukt som grunnlag for diskusjonsoppgaver i møtene. I tillegg har det blitt arbeidet med caseoppgaver og revisjon av virksomhetens interne mangfoldspolicy.
- Det er også gjennomført lederutviklingsprogram gjennom Agra Academy, samt opplæring av verneombud og fabrikkledere med fokus på god oppfølging av ansatte og utvikling av psykologisk trygghet på arbeidsplassen.
- Ved alle lokasjoner er det utarbeidet årshjul for sosiale aktiviteter utenom arbeidstid, med mål om å styrke samhold og inkludering blant kolleger. Aktivitetene er varierte for å kunne passe flest mulig, og har fokus på både helse og trivsel. De er lagt opp som lavterskeltiltak for å bidra til bred deltakelse blant ansatte.
- Det er arbeidet systematisk med tilrettelegging for eldre ansatte og ansatte med nedsatt arbeidsevne. Dette omfatter både midlertidige og varige tilretteleggingstiltak for å sikre gode arbeidsforhold og mulighet for fortsatt deltakelse i arbeidslivet.
- Flere fabrikkansatte har i løpet av året gjennomført norskkurs som et tiltak for å styrke språkkunnskaper og bidra til bedre inkludering og kommunikasjon på arbeidsplassen.
- Virksomheten har også samarbeidet med NAV gjennom året, og hatt flere personer i arbeidstrening både i kontorfunksjoner og i fabrikk.
- Det er videre arbeidet aktivt med å redusere kjønnsforskjeller i avdelinger med stor kjønnsubalanse. Flere nyansettelser i løpet av året har bidratt til en mer balansert kjønnsfordeling i enkelte avdelinger.

