



Likestilling og mangfold

Både AxFlow AS' styre og selskapets ledelse er bevisst de samfunnsmessige forventningene og lovkravene til arbeid for likestilling og mot diskriminering. Det er nå kjønnsbalanse i selskapets styre med 50 % kvinner og 50 % menn.

Selskapets ledelse består av 2 (25 %) kvinner og 6 (75 %) menn, en økning i kvinneandelen på 12,5 prosentpoeng fra 2024.

AxFlow AS ønsker, og er forpliktet til, å skape et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle ansatte har like muligheter. Selskapet arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av blant annet kjønn, alder, graviditet, etnisitet og religion.

Selskapet kartlegger og analyserer regelmessig likestillingssituasjonen i selskapet, blant annet når det gjelder lønnsforskjeller, rekruttering og karrieremuligheter. I tillegg til å analysere faktiske tall og statistikk, gjennomfører selskapet systematisk kartlegging av medarbeidertilfredshet, der spørsmål knyttet til likestilling, diskriminering og balanse mellom arbeid og fritid inngår.

Lederes utviklingssamtaler med ansatte gjennom året sikrer kartlegging og drøfting av den enkeltes utviklings- og karriereønsker sett opp mot selskapets behov og mål. Dette er viktig for å sikre økt mangfold, herunder en økt andel kvinnelige ansatte og ledere på sikt.

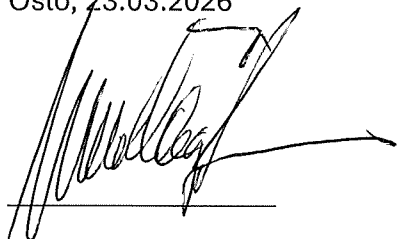
Axel Johnson International-konsernet har utarbeidet retningslinjer knyttet til mangfold og inkludering, som AxFlow AS aktivt benytter lokalt. Retningslinjene omfatter blant annet anbefalinger for rekrutteringsprosesser og hvordan en inkluderende onboardingsprosess kan gjennomføres. Konsernet har i tillegg etablert Code of Conduct og Code of Ethics, som alle ansatte får obligatorisk opplæring i og skal følge. Videre er det etablert en varslingsfunksjon som er gjort kjent for de ansatte gjennom opplæring.

Selskapet rapporterer halvårlig til ledelsen og konsernet ulike nøkkeltall innen bærekraft, herunder andel kvinner og menn i selskapet og i selskapets ledelse, samt sykefravær fordelt på kjønn. Resultater fra medarbeiderundersøkelser gjennomgås av ledelsen, og tiltak iverksettes der det er behov.

Kjønnsbalanse		Ledere og mellomledere med personalansvar		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Lærlinger	
Antall kvinner og menn*		Antall kvinner og menn		% som jobber midlertidig		Gjennomsnittlig antall uker		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
13 (25%)	39 (75%)	2 (25%)	6 (75%)	0	0	NA	19	1	0	0	0	0	1

	Kjønnsfordeling		Kvinner andel av menns lønn/goder		
	Antall kvinner og menn		Sum lønn og bonus	Fast lønn	Bonus
	Kvinner	Menn			
Alle stillinger	13 (25%)	39 (75%)	95 %	96 %	68 %
Salg/prosjekt	19 %	81 %			
Støttefunksjoner	78 %	22 %			
Verksted/lager	0 %	100 %			

Oslo, 23.03.2026



Gunnar Ødegård

Daglig leder