

Redegjørelse etter aktivitets- og redegjørelsesplikten – 2025

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 a–d, og beskriver hvordan Miles AS arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten.

1. Om virksomheten

Miles er et IT-konsultentselskap med 272 ansatte per 31.12.2025. Virksomheten har kontorer i 7 og leverer tjenester innen systemutvikling, arkitektur, produktledelse og KI. Virksomheten er organisert i 8 avdelinger og består av både konsulenter, administrasjon og ledelse.

2. Mål og prinsipper for likestilling og mangfold

Vårt overordnede mål er å tilby en inkluderende arbeidsplass med like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering eller annen diskrimineringsgrunn.

Vi legger særlig vekt på:

- Kjønnsbalanse i lederstillinger og tekniske roller
- Like muligheter ved rekruttering, forfremmelse og lønn
- Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

3. Kartlegging og status (2025)

I 2025 har vi gjennomført følgende kartlegginger:

KJØNNBALANSE	2021		2022		2023		2024		2025	
	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN
Bergen	27 %	73 %	26 %	74 %	26 %	74 %	26 %	74 %	29 %	71 %
Oslo	23 %	77 %	23 %	77 %	23 %	77 %	19 %	81 %	23 %	77 %
Stavanger	14 %	86 %	13 %	86 %	13 %	87 %	15 %	85 %	13 %	87 %
Trondheim	31 %	69 %	35 %	65 %	36 %	64 %	38 %	62 %	35 %	65 %
Haugesund							9 %	91 %	7 %	93 %
Ålesund							15 %	85 %	8 %	92 %
Innlandet							11 %	89 %	17 %	83 %
Foreldrepermisjon uker	36 U	17 U	27,5 U	18,73 U	11,01 U	21,44 U	9,28 U	31,02 U	32,4 U	14,25 U

LØNNSFORSKJELLER - timesats	2025		
	KVINNER	MENN	FORSKJELL
Konsern	832	886	-6,0 %
Miles Bergen	653	680	-4,0 %
Miles Haugesund	621	529	17,4 %
Miles Innlandet	635	753	-15,6 %
Miles Oslo	791	745	6,2 %
Miles Stavanger	555	618	-10,2 %
Miles Trondheim	679	681	-0,2 %
Miles Ålesund	1 001	628	59,3 %

KJØNN

- Det er en større andel kvinner i ledelsen, men vi har som mål å øke andel kvinner blant konsulentene.
- Alle faste stillinger i Miles er 100%. Vi har dermed ingen ufrivillig deltid. De som i perioder jobber redusert har dette av velferdsmessige årsaker.
- Ved sykefravær og foreldrepermisjon dekker vi lønn utover folketrygdens ytelser for alle. Øvrige ansattgoder opprettholdes også i syk -og permisjonstiden.

LØNN

- I Miles har en flat struktur uten stillings -og nivågrupper
- Vår største stillingsgruppe er Konsulenter på 88%. Resterende 12% er Ledelse og virksomhetsstøtte.
- Lønn Konsulenter er fastlønn + provisjon. Lønnsmodellen beregnes ut fra antall timer ganger timepris hos kunde som de mottar en prosent av. Timeprisen gjenspeiler markedsprisen for gitt kategori og avtaler.
- Lønn Ledelse og virksomhetsstøtte vurderes årlig og med søkelys på å unngå forskjellsbehandling. Den årlige vurderingen er basert på objektive og kjente kriterier.

4. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Miles har vi som mål å være en fremragende arbeidsplass for alle.

Rekrutteringsprosessen vår sikrer likestilling og ikke-diskriminering gjennom prosessen der kandidat får møte mange i Miles. Vi rekrutterer løpende konsulenter som passer inn i våre satsingsområder og som har den kompetansen og erfaringen vi ser etter. Kandidater vurderes ikke opp mot hverandre, men rekrutteres basert på markedet vi er i og mulighetene vi har for å finne spennende oppdrag – som vi vet er det aller viktigste for at vi skal levere på visjonen om å være en fremragende arbeidsplass.

I rekrutteringsprosessen går vi nøye gjennom vår visjon om å utvikle en fremragende arbeidsplass, og hva det innebærer av forventinger fra den enkelte som blir ansatt hos oss. I tillegg er det viktig at kandidaten kjenner seg igjen i – og kan leve våre verdier som handler om faglig autoritet og varme. Verdien går vi også nøye gjennom og har arenaer der vi snakker om hvordan vi best kan leve disse i forhold til det kollegiale, kunder og samarbeidspartnere.

Prosessen inkluderer alle kvalifiserte kandidater uavhengig av for eksempel kjønn, etnisitet, religion og legning.

Alle ansatte i Miles kan utvikle sin kompetanse basert på ønsket utvikling og retning. Dette besluttes individuelt av den enkelte ansatte.

Vi søker alltid å tilrettelegge så godt som overhodet mulig for den enkelte ansatte. Behovene er svært ulike, og vi har mer tro på å tilpasse individuelt enn å lage rammer som gjelder alle.

Alle konsulenter som jobber under eller over estimert norm blir fulgt opp hvis dette går over tid. Det vil alltid være ulike årsaker til at dette skjer og hva et oppfølgingsbehov vil være.

Likevel har vi en «Code of conduct» i vår organisasjonshåndbok som beskriver hvordan vi sikrer mangfold, trakassering og varsling.

Vi måler medarbeidertilfredshet 2 ganger hvert år som tar for seg det vi vet er viktigst for konsulentene våre. Disse målingene gir veldig gode resultater og vi følger opp enkeltindivider basert på ønske og behov. I tillegg stiller vi åpne spørsmål som gir den enkelte mulighet til å komme med personlige tilbakemeldinger eller ønsker/behov.

5. Kontaktinformasjon

For spørsmål om denne redegjørelsen eller vårt likestillingsarbeid, kontakt:

Vivian H. Halvorsen

Finanstjener/CFO

vivian.halvorsen@miles.no

+47 97520767