

TOMRA BUTIKKSYSTEMER AS (TBS) ARBEIDSGIVERS AKTIVITET OG REDEGJØRELSESPLIKT (ARP) 2024

Arbeidet med likestilling og mangfold er integrert i TOMRAs drift og forretningsstrategi. Helt siden oppstarten i 1972 har vår selskapskultur vært forankret i prinsipper om respekt for alle mennesker. Disse verdiene utgjør kjernen i vår bedriftskultur og bidrar til at TOMRA blir sett på som en rollemodell verden over.

TOMRA har en ambisjon om å være en foretrukket arbeidsgiver når det gjelder mangfold og inkludering. For å måle dette, benytter vi tre dimensjoner: mangfold og inkludering, medarbeidertilfredshet, samt helse, miljø og sikkerhet.

Denne rapporten er utarbeidet for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

- Del 1 beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i TBS.
- Del 2 redegjør for tiltak som er iverksatt for å oppfylle aktivitetsplikten. Dette inkluderer kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling på følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familieliv samt forebygging av trakassering og kjønnsbasert vold.

Lønnskartlegging gjennomføres annethvert år, og neste kartlegging vil finne sted i løpet av 2025.

DEL 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Ansatte og kjønnsfordeling

Per 31.12.2024 hadde **TBS totalt 52 ansatte**, med en kvinneandel på 29%. Ved nærmere analyse av de ulike avdelingene ser vi at det er skjev kjønnsbalanse blant service teknikere, hvor kvinneandelen kun er 11%

Ledergruppen i TBS består av 6 personer, hvorav 1 er kvinne. Blant **ledere med personalansvar** er det totalt 7 personer, hvorav 1 er kvinne.

Tabell: Kjønnsfordeling i TBS

Kjønnsfordeling	Kvinner #	Andel kvinner %	Menn #	Andel menn %	Totalt antall #
TBS	15	29 %	37	71 %	52
TBS Service Teknikere	3	11 %	25	89 %	28
TBS Ledergruppe	1	17 %	5	83 %	6
TBS Ledere m/ personalansvar	1	14 %	6	86 %	7

Midlertidige ansettelser, permisjoner og deltid

I løpet av 2024 hadde TBS totalt **2 midlertidige ansettelser**:

- En ressurs på midlertidig kontrakt i påvente av rekruttering til fast stilling
- En prosjektbasert ansettelse grunnet midlertidig arbeidstopp.

Det var en ansatt i **foreldrepermisjon** i en tidsperiode på 15 uker i 2024.

Totalt var det 4 **deltidsansatte** i 2024. Disse var hovedsakelig knyttet til kundesentret og var ekstrahjelper på kvelds- og helgevakter. Alle disse rollene ble betjent av studenter som jobbet deltid ved siden av studiene. I tillegg var det en ansatt som jobbet deltid etter eget ønske. Det var ingen tilfeller av ufrivillig deltidsarbeid i TBS.

Tabell: Midlertidig ansettelse, deltid og permisjoner

Midlertidig ansettelse, deltid og permisjoner	Midlertidig ansatte #		Foreldrepermisjon #		Deltid #	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
TBS	1	1	0	1	2	2

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

TBS jobber aktivt for å fremme likestilling, inkludering og mangfold blant våre ansatte. Vi sikrer at alle behandles rettfærdig og likeverdig uavhengig av bakgrunn, kjønn, alder eller andre individuelle forskjeller. Arbeidet med likestilling og mot diskriminering drives hovedsakelig av representanter fra People & Organisation, ledergruppe og verneombudet gjennom ulike aktiviteter, som beskrevet i denne delen av rapporten.

Høsten 2024 ble det opprettet AMU i TBS. Likestilling og ikke-diskriminering vil være faste tema i AMU-møtene. AMU består av fire medlemmer hvorav to representerer arbeidsgiver og to representerer arbeidstakersiden. En representant fra bedriftshelsetjenesten deltar som rådgiver.

Likestilling i rekrutteringsprosesser

Som redegjort for i Del 1, har TBS en skjev kjønnsbalanse blant service teknikere. For å utjevne denne balansen, jobber vi aktivt for å rekruttere kvalifiserte kvinner til organisasjonen, spesielt til våre tekniske roller.

I våre rekrutteringsprosesser har vi som mål å invitere kvinnelige søkere til intervju for å vurdere deres kvalifikasjoner. Ansettelsesbeslutninger i TBS baseres imidlertid utelukkende på dyktighet, kvalifikasjoner og andre faglige kriterier. Vårt mål er å oppnå en mangfoldig arbeidsstyrke som gjenspeiler samfunnet og våre kunder.

Tiltak i 2024

I 2024 har TBS gjennomført flere tiltak for å tiltrekke seg kvinnelige søkere til tekniske roller:

- **Employer Branding:** Vi har justert stillingsannonser for å gjøre de mer inkluderende og attraktive for en mangfoldig søkegruppe. I denne prosessen har vi også jobbet med å identifisere mulige bias.
- **Synlighet av kvinnelige rollemodeller:** Vi har produsert artikler og filmer som løfter frem våre kvinnelige teknikere, noe som har bidratt til å inspirere og tiltrekke kvinnelige søkere.

Resultater

Tabell: Nyansettelser i 2024

Nyansettelser	Kvinner #	Andel Kvinner %	Menn #	Andel menn %	Totalt Antall
TBS Service Teknikere	2	50 %	2	50 %	4
TBS Other	3	60 %	2	40 %	5
TBS Total	5	56 %	4	44 %	9

Lønns og arbeidsvilkår

Lønnsoppgjør i TBS

Lønnsoppjøret i TBS gjennomføres årlig i Q1, med tilbakevirkende kraft fra 01. januar samme år. TBS følger lønnsramme fastsatt av TOMRA ASA. Målet med lønnsoppjøret er å:

- Opprettholde ansattes kjøpekraft.
- Harmonisere lønnsnivåer på tvers av avdelinger.
- Sikre global konkurransekraft og økonomisk forsvarlighet i forhold til selskapets utsikter

Lønnsrammen inkluderer alltid en øremerket del til skjevheitsjustering for å utjevne lønnsforskjeller som ikke kan forklares på en saklig måte.

Prinsipper for lønnsprosessen

Lønnsprosessen i TBS er individuell, rettferdig og ikke-diskriminerende. Vi legger stor vekt på prinsippet om likelønn for kvinner og menn. For å sikre dette benyttes:

- Åpenhet og samarbeid i ledergruppen
- Kalibreringsprosesser for å harmonisere lønnsnivåer og unngå skjevheter.

Samarbeid med Mercer

TBS har sammen med TOMRA inngått et samarbeid med Mercer, et internasjonalt konsulentselskap, med ekspertise innen lønn og kompensasjon. I løpet av 2025 innebærer det at TBS skal:

- Kartlegge stillingsnivåer i henhold til rammeverk fra Mercer
- Sammenligne lønnsdata i TBS med markedsdata fra Mercer for å sikre konkurransedyktige og rettferdige lønninger.

Dette samarbeidet skal bidra til et mer strukturert rammeverk for lønn og kompensasjon, samt tydeligere karriereveier i TBS.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

TBS ønsker å skape et arbeidsmiljø der alle medarbeidere blir stimulert til både faglig og personlig utvikling. Dette arbeidet struktureres gjennom Performance Review, som sikrer at alle ansatte for jevnlig oppfølging via medarbeidersamtaler med sin leder. Medarbeidersamtalene inkluderer:

- Utarbeidelse av målsetninger og utviklingsplaner.
- Løpende tilbakemeldinger og evaluering av prestasjoner.
- Motivasjonssamtaler ved behov.

Kontinuerlig forbedring

For å sikre kontinuerlig forbedring gjennomfører vi årlige medarbeiderundersøkelser, blant annet:

- **Gallup Q12:** En undersøkelse som måler medarbeiderengasjement og arbeidsmiljø. Etter undersøkelsen følger vi opp med workshops og utvikler tiltaksplaner for å identifisere og adressere forbedringsområder.
- **Lederskapsundersøkelse:** Denne undersøkelsen vurderer ledergruppens prestasjoner og gir innsikt som kan brukes til å utvikle lederskapet i TBS.

Begge disse undersøkelsene er viktige verktøy for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer mangfold.

Avtale med Equality Check

I 2024 signerte TBS en avtale med Equality Check, en tredjeparts leverandør som gjennomfører medarbeiderundersøkelser rettet mot inkludering og likestilling. Målet er å avdekke eventuelle ulikheter i ansattes opplevelse av trivsel, karrieremuligheter eller behandling, spesielt blant demografiske mindretallsgrupper. Denne undersøkelsen vil bli gjennomført i 2025.

Tilrettelegging og sikre balanse mellom arbeid og familieliv

Utover tiltakene som beskrevet i dette avsnittet, jobber TBS aktivt med å tilrettelegge for ansatte som har behov for fleksibilitet av familiære årsaker. Tilrettelegging vurderes individuelt mellom den ansatte og nærmeste leder, med støtte fra People & Organisation.

Fleksible arbeidsordninger

Ansatte i administrasjonen har mulighet til å jobbe hjemmefra to dager i uken gjennom en hybrid arbeidsmodell. Dette gir økt fleksibilitet og bidrar til bedre balanse mellom arbeid og privatliv.

For serviceteknikere, som ikke har et fast arbeidssted, har TBS tilrettelagt for fleksibel arbeidstid. Teknikerne planlegger i stor grad sin egen arbeidsdag og avtaler selv tidspunkt for oppmøte i butikkene. Arbeidsdagen starter når de reiser hjemmefra og avsluttes når de parkerer hjemme.

Kollektive fridager og religiøse høytider

I tillegg til lovpålagt ferie tilbyr TBS fem kollektive fridager som kan brukes i romjulen, påsken og inneklemt dager i mai. For ansatte med viktige religiøse høytider kan én av disse dagene benyttes etter avtale med nærmeste leder.

Serviceteknikere har økt fleksibilitet når det gjelder bruk av kollektive fridager, da det er nødvendig å bemanne ressursbehovet i de periodene som nevnt over.

Helseundersøkelser og samarbeid med bedriftshelsetjenesten

TBS samarbeider med bedriftshelsetjenesten for å tilby alle ansatte en årlig helseundersøkelse. Denne undersøkelsen kan gjennomføres i arbeidstiden, noe som bidrar til god helseoppfølging og trivsel blant de ansatte.

Pilotprosjekt: Familievennlig arbeidsplass

I 2024 valgte TOMRA som en del av flere andre bedrifter å delta i et forskningsprosjekt drevet av Hjertefamilie og Universitetet i Sørøst-Norge (USN), hvor formålet er å utforske hvordan vi kan bli en enda mer familievennlig arbeidsplass. Pilotprosjektet utforsker tre nøkkelområder:

- Jobbens påvirkning på familielivet
- Familielivets påvirkning på jobbprestasjoner
- Effekten av støtte til foreldre som ansattgode

Fem ansatte fra TBS deltar i prosjektet, som varer i ett år og avsluttes høsten 2025. Resultatene og funnene fra prosjektet vil deles med TBS, og vil bidra til å utvikle tiltak som gjør oss til en enda mer familievennlig bedrift.

Forebygging av trakassering og kjønnsbasert vold

TBS aksepterer ingen form for diskriminering eller trakassering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten. Vi tolererer ikke handling, oppførsel eller atferd som er ydmykende, skremmende, støtende eller fiendtlig.

Etiske retningslinjer og opplæring

TBS følger tydelige retningslinjer som fastsetter standardene for oppførsel vi forventer av alle ansatte. For å sikre bevissthet og etterlevelse av disse retningslinjene må alle ansatte gjennomføre obligatorisk opplæring i våre etiske retningslinjer via e-læringskurset Code of Conduct.

I tillegg har TBS etablert klare rutiner og instruksjoner for hvordan ansatte skal håndtere og opptre ved opplevelser av vold eller trusler. Disse rutinene er tilgjengelige i personalhåndboken.

Varslingsrutiner

TBS oppfordrer alle ansatte til å si ifra dersom de opplever eller blir kjent med kritikkverdige forhold. Dette inkluderer trakassering, kjønnsbasert vold eller andre brudd på våre etiske retningslinjer. Varslingsrutinene er tydelig kommunisert gjennom selskapets intranett, personalhåndboken, Informasjon på allmøter samt informasjonstavler på kontoret.

Støtte og veiledning

TBS ønsker å gi ansatte støtte i vanskelige situasjoner. Derfor samarbeider vi med bedriftshelsetjenesten for å tilby veiledning og støtte ved behov. I tillegg er nærmeste leder og representanter fra People & Organisation tilgjengelige for å gi råd og bistand.

Fremme mangfold og inkludering

TBS jobber aktivt med å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen. Dette gjøres blant annet ved å markere viktige dager som Mental Health Day, Internasjonale kvinnetiden og Pride.

Disse dagene markeres gjennom foredrag, informasjon og aktiviteter som har som mål å øke kunnskapen og forståelsen for mangfold og inkludering. Ved å skape en åpen dialog og bevissthet rundt disse temaene, ønsker TBS å bygge en inkluderende og respektfull arbeidskultur.