

# Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt (ARP) for TOMRA Production AS (TPAS)

## 2024

Arbeidet med likestilling og mangfold er innlemmet i TOMRA sin drift og forretningsstrategi, og er en integrert del av selskapets overordnede arbeid. Helt siden TOMRA ble grunnlagt i 1972, har vår selskapskultur vært forankret i prinsipper om respekt for alle mennesker. Våre verdier blir sett på som en av de mest kritiske aspektene ved vår bedriftskultur, og bidrar til å gjøre TOMRA til en rollemodell verden over. TOMRAS ambisjon er å være en foretrukket arbeidsgiver når det gjelder mangfold og inkludering. Dette måles på tvers av tre dimensjoner: mangfold og inkludering, medarbeidertilfredshet; og helse og sikkerhet.

Del 1 i ARP-rapporten beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i TPAS. I del 2 redegjør TPAS for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og vil være en aktivitet som gjennomføres i løpet av 2025.

### DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

TPAS hadde pr. 31.12.2024 116 ansatte med følgende kjønnsfordeling;

	Antall kvinner	Andel kvinner (%)	Antall menn	Antall menn (%)	Totalt antall ansatte
TOMRA Production (TPAS)	26	22,41 %	90	77,59 %	116

TOMRA Production (TPAS) har størst andel ansatte med stillingstittel som montør og annen teknisk personell. Dette er en stillingsgruppe som fremdeles er overrepresentert av menn.

Styret i TPAS består av 5 personer, hvorav 1 er kvinner.

Ledergruppen i TPAS består av 7 personer, hvorav 2 er kvinner.

#### TOMRA Production AS

**Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner i 2024**

Juridisk enhet	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjoner		Faktisk deltid	
	Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
TOMRA Production (TPAS)	2	9	0	3	1	2

Midlertidige ansatte:

I løpet av 2024 har vi hatt 11 midlertidige vikarer. Av disse har 4 blitt ansatt i fast stilling, 3 har sluttet og 4 fortsetter som midlertidige ansatte i 2025. I tillegg har det vært brukt 5 personer innleid fra vikarbyrå. Av disse 5 er 4 blitt ansatt i fast stilling.

Permisjon:

I 2024 har vi hatt 3 ansatte som har hatt foreldrepermisjon. I tillegg har vi hatt en ansatt som har vært ute i utdanningspermisjon.

Deltid:

Pr 31.12.2024 hadde TPAS 3 ansatte med deltidsstillinger. Disse er redusert og tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker, og karakteriseres som frivillig deltidsarbeid. Det er ikke rapportert om ufrivillig deltidsarbeid.

Annet:

I løpet av 2024 hadde vi inne 19 sommervikarer i perioden mai-august, hvorav 3 stk var kvinner. Vi har også hatt inne 5 skoleelever i praksis/utplassering i løpet av året.

**DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING**

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering drives hovedsakelig av representanter fra People & Organization (HR), ledergruppen, lønns- og Arbeidsmiljøutvalg (LAM) i tett samarbeid med verneombud. Dette gir seg utslag i at flere miljøer er involvert i det løpende arbeidet, og møtes flere ganger i året for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å fremme likestilling i TOMRA, samt redusere risikoen for diskriminering. TOMRA involverer de ansatte i dette arbeidet og får verdifulle innspill gjennom medarbeiderundersøkelser, utviklingssamtaler, oppfølgingssamtaler i prøvetid og sluttsamtaler. Disse innspillene bidrar til å gi oss meningsfulle data og innsikt som selskapet bruker til å forme og utvikle strategien for mangfold, rettferdighet og inkludering (Diversity, Equity and Inclusion - DEI) fremover.

TOMRA ønsker at gruppen ansatte skal speile befolkningen, og tror bestemt at et sunt mangfold gjør oss sterkere. I 2024 anslår vi å ha mer enn 15 nasjonaliteter representert blant de ansatte i TPAS, basert på observasjoner og frivillig informasjon gitt av de ansatte.

**TOMRA Production AS**

### Rekruttering:

I 2024 har vi hatt flere rekrutteringsprosesser, både eksterne og interne. Alle stillingene våre annonseres bredt ut til de ansatte. Eksterne stillinger annonseres i tillegg i eksterne plattformer som for eksempel Finn.no.

Det har blitt rekruttert inn en ny stilling som automatiker. Stillingen ble annonsert i flere omganger, både internt og eksternt.

Det har blitt rekruttert inn ny mekaniker som skal erstatte nåværende mekaniker som skal pensjonere seg. Stillingen ble annonsert både internt og eksternt. En intern kandidat søkte.

Det er rekruttert inn 8 nye montører til fast stilling. Her var det kun intern utlysning. Det ble ansatt 4 stk av innleide montører fra vikarbyrå + 4 stk av midlertidige ansatte.

Det ble rekruttert inn en nyopprettet stilling som gruppeleder. Stillingen ble annonsert internt og eksternt. Det var 7 interne søkere, deriblant 1 kvinne. Alle ble kalt inn til intervju. Det ble intervjuet 7 eksterne kandidater, deriblant en kvinne.

### Lønns- og arbeidsvilkår:

I TPAS er det flest montører. Alle montører lønnes etter lønnstrinn. Lønnstrinnene skiller på faglært og ufaglært, og ansatte innplasseres på stigen i henhold til ansiennitet. Opprykk på stigen gjøres årlig for montørene i trinnene. Da får montørene den ordinære årlige lønnsjusteringen på lik linje med alle ansatte, i tillegg til at de får et årlig stigeopprykk den måneden de ble ansatt. For å ha en rettferdig lønnspolitikk er det besluttet hos oss at alle montører skal ha en mulighet til å komme på høyeste lønnstrinn, uavhengig av om man er faglært eller ikke. Dersom du er montør og har vært hos oss i over 5 år så har du mulighet til å rykke opp til høyeste lønnstrinn på faglærtstigen.

Resterende ansatte i TPAS ansettes og lønnes etter avtale. Det er inngått et samarbeid mellom morselskapet og Mercer for å gjøre en lønnskartlegging av alle ansatte i konsernet. Samarbeidet med Mercer ble inngått for å kvalitetssikre at alle ansatte i TOMRA lønnes riktig og rettferdig i henhold til andre i tilsvarende yrker og stillinger, i andre selskaper. Dette arbeidet startet i konsernet for 2 år siden, og ble høsten 2024 introdusert for TPAS. TPAS har begynt arbeidet med å gradere ansatte når det gjelder lønn og stilling, etter Mercer sine kriterier og kategoriseringer. Dette arbeidet er forventet klart i løpet av første halvdel i 2025.

Den årlige lønnsjusteringen av alle ansatte gjøres i Q1 med tilbakevirkende kraft fra og med 01.01.. Rammen settes av morselskapet og gis med åpenhet om lønnsjusteringsprosent og hva som settes av for skjevheitsjusteringer. Lønnsjusteringene gjøres av ledere ut ifra rammen som er satt. Justeringen skal være individuell, rettferdig og ikke-diskriminerende, og prinsippet om like-lønn for kvinner og menn står sterkt.

### Forfremmelse:

TOMRA Production ønsker å sørge for at ansatte som ønsker skal få utvikle seg internt hos oss. I 2024 ble det opprettet og utlyst 3 koordinatorroller. Rollene ble utlyst kun internt. Rollene ble tildelt 2 kvinner og en mann.

#### **TOMRA Production AS**

I tillegg er det i løpet av 2024 opprettet en SAFE-gruppe som skal jobbe med forbedring innen vårt HMS-arbeid. I denne gruppen sitter det 5 ansatte, deriblant 2 kvinner. SAFE er høyt prioritert i TOMRA, og medlemmene i SAFE-gruppen har et større ansvar for å følge opp og sørge for at ansatte engasjerer seg i HMS-arbeidet i TPAS. HMS-arbeidet i TOMRA involverer alle ansatte, og er et tema det snakkes mye om. Alle ansatte har mulighet til å rapportere inn saker og hendelser på en enkel måte. Alle saker som rapporteres inn blir vurdert og håndtert. Den ansatte blir selv involvert i håndteringen og inviteres til å komme med eventuelle løsninger på situasjonen. Det er også mulig å rapportere inn saker anonymt. I 2024 ble det totalt rapportert inn 27 hendelser eller forslag til forbedringer.

#### Utvikling og opplæring:

Alle nyansatte som begynner hos oss får god opplæring. HR har utviklet en onboardingprosess der nyansatte får informasjon og opplæring i systemer, retningslinjer, goder og reglement. I tillegg vil nyansatte få tildelt en fadder som skal hjelpe vedkommende med å komme seg inn i arbeidsoppgaver, kultur og arbeidsmiljø i avdelingen. Vi har også en plattform for e-læring der nyansatte har obligatoriske kurs. En av disse kursene er «Code of Conduct» som blant annet handler om inkludering og arbeidsmiljø. Elæringsplattformen tilbyr også mange andre kurs innen ulike kategorier. Disse kursene er frivillige og gis som et tilbud til våre ansatte dersom de ønsker ekstra kurs innen ulike fagfelt for å øke sin kompetanse.

Høsten 2024 har vi hatt medarbeiderundersøkelse «Be Heard». Denne undersøkelsen er anonym. Vi hadde en svarprosent på 90 %, som gir en økning fra 2023. Resultatene var i hovedsak bra og viste en økt score sammenlignet med undersøkelsen i 2022 og 2023. I årets undersøkelse ser vi at vi scorer noe lavere på spørsmål om utvikling. Resultatene fra undersøkelsene blir vurdert avdelingsvis. Lederne tar en gjennomgang av resultatene med sine avdelinger. Her inviteres de ansatte til å være med å utarbeide punkter man ønsker å fokusere på og jobbe med igjennom året. Utvikling er en av temaene som går igjen, og som det skal fokuseres mer på i 2025.

I 2024 har vi hatt ekstra fokus på arbeidsmiljø. Vi har hatt et tett samarbeid med AS3 som har hatt lederopplæring med personallederne, samt workshop med alle ansatte. I Workshopene med de ansatte var temaene det ble fokusert på kommunikasjon, samarbeid og medarbeiderskap. I Disse workshopene ble de ansatte invitert til å definere hva som utgjør det gode arbeidsmiljøet vårt, samt å reflektere over hvor vi kan forbedre oss. De ansatte deltok med engasjement og nysgjerrighet, og mye ble diskutert. TPAS ønsker å fortsette samarbeidet med AS3, og planlegger videre aktiviteter i Q2 i 2025.

I løpet av året får samtlige ansatte tilbud om opplæring, både obligatoriske og frivillige kurs. Dette kan være både e-læringskurs eller fysiske kurs. Noe tilbys av morselskapet, men noen er også lokale kurs kun for ansatte i TPAS. I 2024 har vi hatt førstehjelpskurs for alle ansatte, samt kurs i el-sikkerhet. I tillegg har vi hatt foredrag med en psykolog.

#### Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv

I løpet av 2024 har vi hatt flere markeringer i TPAS. Årlig markerer vi kvinnedagen, verdensdagen for psykisk helse og Pride. Dette for å øke inkluderingen og sørge for at alle ansatte føler at de er velkomne hos oss. Alle

ansatte har 5 dager ekstra ferie som vi kaller for kollektive dager. Disse dagene kan tas ut til jul og/eller påske, eller til bruk av inneklemt dager rundt 17. og pinse. For ansatte med annen religion kan disse ta ut de kollektive dagene i forbindelse med sine religiøse høytider og helligdager.

Som de fleste andre selskaper ønsker TOMRA å tilrettelegge for en kombinasjon av arbeid og familieliv. TOMRA tilbyr de ansatte velferdspermisjoner med lønn i flere tilfeller, dersom man for eksempel må følge barn til lege, ved oppstart av skole og innkjøring i barnehage. I tillegg har vi i 2024 tilbudt alle ansatte med barn til å delta i et forskningsprosjekt. Forskningsprosjektet heter «Familievennelig bedrift» og er et samarbeid med Hjertefamilie og USN. Fra TPAS er det 3 ansatte som deltar. Forskningsprosjektet skal kartlegge jobbens påvirkning på familielivet, familielivets påvirkning på jobbprestasjon og effekten av støtte til foreldre. Som bedrift håper vi at vi kan få mer innsikt og inspirasjon til å bli en mer familievennlig arbeidsplass.

I Q4 hvert år inviteres alle ansatte til en årlig helsekontroll hos bedriftshelsetjenesten (BHT). I 2024 var 53 ansatte til kontroll. I 2024 er Bedriftslegens oppsummering etter helsekontrollene at TPAS har et godt og sikkert arbeidsmiljø, og at arbeidstakerne føler seg godt ivaretatt både når det gjelder det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet.

#### Oppsummering:

Likestilling handler om kjønnsmangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Dette er beskrevet i TOMRAS's etiske retningslinjer (Code of Conduct), som alle ansatte får opplæring i.

Dersom vi har vikarer ansatt, vil disse, både egne vikarer og vikarer innleid fra vikarbyrå, få samme rettigheter og tilbud om goder som fast ansatte, uavhengig om hvor lenge de har vært ansatt eller skal være ansatt.

Selskapet aksepterer ingen form for diskriminering eller noen form for trakassering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten. Vi tolererer ikke handling, oppførsel eller atferd som er ydmykende, skremmende, støtende eller fiendtlig. Alle ansatte får opplæring gjennom kurs for å bevisstgjøres i disse temaene, og vet at vi alle har et ansvar for å bidra til å skape og opprettholde et godt arbeidsmiljø.

Det er et ønske at ansatte skal si ifra dersom de opplever eller blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Informasjon om varslingsrutiner er kommunisert gjennom selskapets intranett (TOMRA share), i selskapets Personal- og lederhåndbok og på leder- og avdelingsmøter og i introduksjonskurs for nye ansatte. Varsel kan gå til nærmeste leder, leders leder, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjeneste (BHT), P&O Manager (HR) – eller til Compliance Manager. Slike henvendelser kan rapporteres på det språk man ønsker eller gjøres anonymt hvis man finner det nødvendig. Alle slike henvendelser blir behandlet konfidensielt. I 2024 er det ikke mottatt noen varslinger vedrørende ARP.

## Årshjul og plan for arbeidet med Aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP) i TPAS i 2025

Arbeidet med likestilling og diskriminering videreføres i 2025. Følgende områder skal prioriteres;

Når	Hva	Hvem
Q1	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O skriver utkast til redegjørelse, som behandles av LAM/ledelse/styre før den publiseres.</li> <li>Lage plan for årets arbeid.</li> <li>Fortsette arbeidet med å undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rekruttering</li> <li>2) forfremmelse og utviklingsmuligheter</li> <li>3) tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</li> <li>4) lønn og arbeidsforhold</li> <li>5) arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.</li> </ol> </li> <li>Arbeid i avdelingene med resultater fra Medarbeiderundersøkelse: «Employee Engagement Survey» fra Gallup.</li> <li>Jobbe med kategorisering av stillingsnivåer – samarbeid med Mercer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O (HR)</li> <li>Ansatte representanter</li> <li>Ledelse</li> <li>Styre</li> </ul>
Q2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lederutvikling i samarbeid med AS3</li> <li>Jobbe med kategorisering av stillingsnivåer – samarbeid med Mercer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O (HR)</li> <li>Ledelse</li> <li>Ansatte representanter</li> </ul>
Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kartlegge kjønnsbalanse og lønn basert på stillingsnivåer og analysere årsak og bakgrunn for eventuelle lønnsforskjeller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O (HR)</li> <li>Ansatte representanter</li> <li>Ledelse</li> </ul>
Q4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbeiderundersøkelse: «Employee Engagement Survey» fra Gallup (Desember)</li> <li>Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger. Foreslå eventuelle tiltak som input til lønnsjusteringsprosessen i starten av 2026.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O (HR)</li> <li>Ansatte representanter</li> <li>Ledelse</li> </ul>