

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt (ARP) for TOMRA Asker i 2024

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i TOMRA. I del 2 redegjør TOMRA 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, fremmelse, 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 2024.

I Norge er TOMRA fordelt på 4 juridiske enheter:

- TOMRA Systems ASA (TSA) - Asker
- TOMRA Production (TPAS) - Lierstranda
- TOMRA Butikkssystemer AS (TBS) - Lierskogen
- TOMRA Sorting AS (TS) - Asker

TOMRA har funnet det hensiktsmessig å lage en rapport per lokasjon og dette er rapporten for Asker.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

TOMRA hadde pr. 31.12.2024 365 ansatte i Asker, med en kvinneandel totalt sett på 37,8%

I oversikten vist i tabellen nedenfor er kjønnsbalansen fordelt på de to juridiske enhetene, samt for alle ansatte totalt i Asker.

	Kjønnsbalanse pr 31.12.2024				Totalt antall
	Antall kvinner	Andel kvinner (%)	Antall menn	Andel menn (%)	
TOMRA System ASA	138	38,1%	224	61,9%	362
TOMRA Sorting (AS)	0	0%	3	100%	3
Totalt i Asker	138	37,8%	227	62,2%	365

Board of Directors, Styret i TOMRA, består av 8 personer, hvorav 3 er kvinner. Dette utgjør en kvinneandel på 37,5%.

Ledergruppen i TOMRA, Executive Leadership Team, består av 7 personer, hvorav 2 er kvinner. Dette utgjør en kvinneandel på 28,6%.

Det er 66 ledere i Asker pr 31.12.2024, med en kvinneandel på 45,5%.

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Når det gjelder midlertidig ansatte utgjør dette en liten andel av antall ansatte. For deltidsstillinger er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker. Det er ikke rapportert om ufrivillig deltidsarbeid.

Juridisk enhet	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjoner		Faktisk deltid	
	Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
TOMRA System ASA (TSA)	3	5	14	14	7	6
TOMRA Sorting (TS)	-	-	-	-	-	-
Totalt for Asker	3	5			7	6

I tillegg brukes det i løpet av året innleide vikarer fra vikarbyrå, skoleelever og innleide konsulenter.

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Arbeidet med likestilling og mangfold er innlemmet i TOMRA sin drift og forretningsstrategi, og er en integrert del av selskapets overordnede bærekrafts 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.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering drives hovedsakelig av representanter fra People & Organization (HR), ledergrupper, Arbeidsmiljøutvalg (AMU) i tett samarbeid med tillitsvalgte og 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 exit-intervjuer. 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.

I juni 2022 lanserte TOMRA et rammeverk over målene som skal reflektere selskapets bærekraftstrategi frem mot 2030. Fem prioriterte tiltaksområder ble identifisert som viktige i løpet av de neste årene, og går på tvers av alle TOMRAs divisjoner i hele verden. TOMRA Groups ambisjoner og mål for hvert av disse områdene er oppsummert i Sustainability Action Framework, som eies av konsernledelsen og støttes av styret. Et av disse områdene er «Employee Value Proposition».

Innenfor dette området er TOMRAs ambisjon 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:

- Tiltrekke oss ulike talenter fra alle deler av befolkningen, med et mål om at 50 % kvinner og menn blir rekruttert årlig. Øke kvinnelig representasjon i senior management til 30 % innen 2030.
- Arbeide for høyere medarbeidertilfredshet og engasjement; plassere TOMRA i tredje kvartil (>4,20 poengsum) av Gallup Engagement Survey, den årlige medarbeiderundersøkelsen.
- Forankre en TOMRA SAFE-kultur og forsterke bevisstheten om sikkerhet blant de ansatte; min. 1 HMS-opplæring gjennomført per år av alle ansatte. Og en ambisjon om 0 arbeidsrelaterte skader eller sykdom.

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. For de ansatte gruppene som ikke bruker pc daglig i sitt arbeid og kan gjennomføre et digitalt kurs blir det gjennomført opplæring i grupper.

TOMRA ønsker at ansatte gruppen skal speile befolkningen, og tror bestemt at et sunt mangfold gjør oss sterkere. I 2024 anslår vi å ha mer enn 20 nasjonaliteter representert blant de ansatte i Norge, basert på observasjoner og frivillig informasjon gitt av de ansatte. Det ble ansatt 56 personer i 2024, hvor kvinneandelen var på 44,6%, noe som er nære vår ambisjon om 50%. TOMRA skal kun bruke dyktighet, kvalifikasjoner og andre faglige kriterier som grunnlag for beslutninger om ansatte, for eksempel angående rekruttering, opplæring, kompensasjon og forfremmelse. En risiko i slike prosesser er at det finnes ubevisste fordommer blant ansatte og ledere. Alle ledere får via Lederportalen og TOMRA Learn informasjon om retningslinjer for blant annet rekruttering og skal gjennomføre kurset «Creating Value Through Diversity and Inclusion – Understanding Diversity and Inclusion.» I tillegg til kurset «Ubevisste skjevhet». For å nå ut til alle deler av befolkningen jobbes det med å ha et bevisst forhold til språk i stillingsannonser og en bevisstgjøring hos eksterne rekrutteringspartnere på å presentere mangfold og like andeler kvinner og menn blant kandidatene. For å redusere risikoen for diskriminering i prosesser som omfatter kompensasjon og forfremmelser gjennomføres kalibreringsmøter og det er tilrettelagt for skjevhetsfordeling i den årlige lønnsjusteringsprosessen med klare kriterier for når dette skal brukes. Investering i utdanning for alle våre medarbeidere og intensiv opplæring av ledermiljøet vårt om hva DEI er og betyr for oss, vil hjelpe oss å fortsette på vår reise mot et mer mangfoldig, rettferdig og inkluderende TOMRA.

I 2022 startet vi opp med Employee Resource Groups (ERG's) som skal fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen. Det skaper et støttende fellesskap hvor ansatte kan dele erfaringer og få støtte fra kollegaer og mentorer. I dag har vi 3 ulike grupper: LGBTQ+, Røtter (Roots) og Kvinner. Hver gruppe har en sponsor fra vårt Executive Leadership Team for å vise TOMRA sin forpliktelse. Disse gruppene blir aktivt brukt i vårt arbeid med DEI og vi ser at fokuset på dette har blant annet har bidrat til en jevn økning i antall kvinner blant ledere i Asker med 42,9% i 2022 til 45,5% i 2024. I tillegg til dette har TOMRA tenkt til å gjeninnføre vårt Include program som ble gjennomført i 2023 for 2025. Dette er et program designet for å drive karriere og utvikling for underrepresenterte grupper i TOMRA. Resultatet fra forrige program viste at 92% av deltakerne føler seg klare for en mer senior rolle og hele 43% har allerede fått en forfremmelse, ny rolle eller store muligheter internt.

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. Trakassering kan være en håndbevegelse eller være av verbal, fysisk, visuell, skriftlig eller seksuell karakter. Det kan være en enkelt handling eller gjentatte handlinger. Alle ansatte får opplæring gjennom kurs og foredrag 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 uttalt 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. I Q4 hvert år inviteres alle ansatte til en årlig helsekontroll hos bedriftshelsetjenesten (BHT). Bedriftslegens oppsummering etter helsekontrollene i 2024 er at de aller fleste medarbeiderne er motiverte og svært tilfredse med arbeidsmiljøet.

Ansatte kan rapportere inn brudd på våre etiske retningslinjer eller uønsket adferd til ethics@tomra.com. 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 mottok Compliance avdelingen 4 henvendelse i Asker til ethics@tomra.com. De sakene har primært handlet om personalkonflikt eller håndtering av rutiner. Sakene ble håndtert av Compliance og alle ble løst.

2025

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

Arbeidet med likestilling og diskriminering videreføres i 2025. Av prioriterte områder vi skal jobbe med gjennom året er følgende:

Når	Hva	Hvem
Q1	<ul style="list-style-type: none"> P&O skriver utkast til redegjørelse, som behandles av ledelse/styre før den publiseres. Lage plan for årets arbeid. Fortsette arbeidet med å undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag: <ol style="list-style-type: none"> 1) rekruttering 2) forfremmelse og utviklingsmuligheter 3) tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 4) lønn og arbeidsforhold 5) arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Medarbeiderundersøkelse: «Equality Check» (Mars) Oppstart Include program (Mars) 	<ul style="list-style-type: none"> P&O (HR) Ansatte representanter Ledelse Styre
Q2	<ul style="list-style-type: none"> Jobbe med kategorisering av stillingsnivåer. (Pågående prosjekt i samarbeid med Mercer på Group nivå som startet i 2024) Re-evaluere våre Pre-Boarding, Onboarding og Offboarding prosesser Gjennomgang av resultater fra «Equality Check» - vurdere tiltak basert på funn i undersøkelsen. 	<ul style="list-style-type: none"> P&O (HR) Ledelse Ansatte representanter
Q3	<ul style="list-style-type: none"> Kartlegge kjønnsbalanse og lønn basert på stillingsnivåer og analysere årsak og bakgrunn for eventuelle lønnsforskjeller Medarbeiderundersøkelse: «Employee Engagement Survey» fra Gallup (Oktober) 	<ul style="list-style-type: none"> P&O (HR) Ansatte representanter Ledelse
Q4	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger. Foreslå eventuelle tiltak som input til lønnsjusteringsprosessen i starten av 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> P&O (HR) Ansatte representanter Ledelse