

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt (ARP) for TOMRA i 2021

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, 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 2022.

I Norge er TOMRA fordelt på 4 juridiske enheter:

- TOMRA Systems ASA (TSA)
- TOMRA Production (TPAS)
- TOMRA Butikksystemer AS (TBS)
- TOMRA Sorting AS (TS)

Tomra har funnet det hensiktsmessig å lage en felles rapport for disse enhetene til sammen.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

TOMRA hadde pr. 31.12.2021 362 ansatte i Norge, med en kvinneandel totalt sett på 28,7%. Ser man nærmere på de enkelte juridiske enhetene fordeler dette seg ujevnt ved at det er en større andel kvinner i TOMRA System ASA som har flest ansatte og består av avdelinger som Finans, Marketing & Communications, Sourcing & Supply, Technology, People & Organization, Management etc., mens det i de andre juridiske enhetene som TOMRA Production (TPAS) og TOMRA Butikksystemer (TBS) har stillingsgrupper hvor det er mer vanlig med menn, som service teknikere og montører.

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

	Kjønnsbalanse pr 31.12.2021				Totalt antall
	Antall kvinner	Andel kvinner (%)	Antall menn	Andel menn (%)	
TOMRA System ASA	71	31,5%	154	68,5%	225
TOMRA Production (TPAS)	24	25,5%	70	74,5%	94
TOMRA Butikksystemer (TBS)	8	20%	32	80%	40
TOMRA Sorting (AS)	1	33%	2	67%	3
Totalt i Norge	104	28,7%	258	71,3%	362

Board of Directors, Styret i TOMRA, består av 7 personer, hvorav 3 er kvinner.

Ledergruppen i TOMRA, Executive Leadership Team, består av 6 personer, hvorav 2 er kvinner. I første halvdel av 2022 vil sammensetningen endres ved at nåværende CFO erstattes med en kvinne, slik at andel kvinner vil ligge på 50%.

Det er 63 ledere i Norge pr 31.12.2021, med en kvinneandel på 38%.

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)	1	4	7	3	4	0
TOMRA Production (TPS)	1	4	1		3	3
TOMRA Butikkssystemer (TBS)	-	-	1		-	-
TOMRA Sorting (TS)	-	-	-	-	-	-
Totalt for Norge	2	8			7	3

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, oppfølgingsamtaler 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 2020 fullførte TOMRA en viktig oppdatering av selskapets bærekraftstrategi, et arbeidet som resulterte i TOMRA Group Sustainability-strategi. 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

Likestilling handler om kjønns mangfold, 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' 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 2021 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 54 personer i 2021, hvor kvinneandelen var på 32%. 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.» 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.

Det har vært en utvikling de siste årene når det gjelder andelen kvinner i Executive Leadership Team. I 2020 var det én kvinne, i løpet av 2021 økte dette til 2, og når en ny kvinnelig CFO kommer på plass i 2022 utgjør andelen kvinner 50%. Ser vi på andelen kvinner blant ledere i Norge i 2021, ligger denne på 38%. Som en respons til TOMRA Sustainability Framework med mål for hele gruppen om at 30% av lederposisjoner skal besettes av kvinner, vil det i 2022 gjennomføres et Woman in Leadership program. Det ble i 2021 gjennomført en pilot for dette programmet i divisjonen TOMRA Food på New Zealand med 30 kvinner med svært gode tilbakemeldinger. I 2022 videreføres prosjektet i TOMRA Collection, hvor 40 kvinner skal delta i Woman in Leadership programmet, også med deltagere fra Norge.

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 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 2021 er at de aller fleste medarbeiderne er motiverte og svært tilfredse med arbeidsmiljøet på alle lokasjoner.

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 2021 mottok Compliance avdelingen én henvendelse i Norge til ethics@tomra.com. Den saken handlet primært om personvern og grensedragninger rundt personlig informasjon. Saken ble håndtert av Compliance og man ble enige om en bevisstgjøring rundt rutinene på dette området.

Med pandemien måtte også TOMRA forholde seg til nye arbeidsmønstre, og alle ansatte har fått tilrettelegging for hjemmekontor for de stillingene der det er mulig. Uavhengig av pandemien har vi tilrettelagt for og praktiserer en hybrid arbeidsmodell (hybrid way-of-working 1.0.), som gir stor grad av fleksibilitet og ikke minst frihet under ansvar til at de ansatte skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Dette har for mange gjort det enklere å kombinere arbeid og privatliv, men i starten av 2022 vil det gjennomføres en undersøkelse for å evaluere hvordan ordningen fungerer i praksis og gi oss innspill til å utvikle ordningen til «hybrid way-of-working 2.0.». Observasjoner og innspill så langt tilsier at hybride løsninger også vil fortsette etter pandemien.

Årshjul og plan for arbeidet med Aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP) i TOMRA i 2022

Arbeidet med likestilling og diskriminering videreføres i 2022. 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. • Evaluering av Pre-Boarding og Onboarding prosesser • Medarbeiderundersøkelse: Evaluering av «Hybrid way-of-working 1.0.» (Januar) • Medarbeiderundersøkelse: «Employee Engagement Survey» fra Gallup (Mars) • Medarbeiderundersøkelse: «Nye ansatte» 	<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. (Plan for oppstart vår 2022, samarbeid med Mercer på Group nivå) • Gjennomgang av resultatene fra «Employee Engagement Survey» fra Gallup (Mars) • Informasjon om og implementering av nye Pre-Boarding og Onboarding prosesser (mai-juni) 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • P&O (HR) • Ansatte representanter • Ledelse
Q4	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeiderundersøkelse: «Employee Engagement Survey» fra Gallup (Desember) • 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