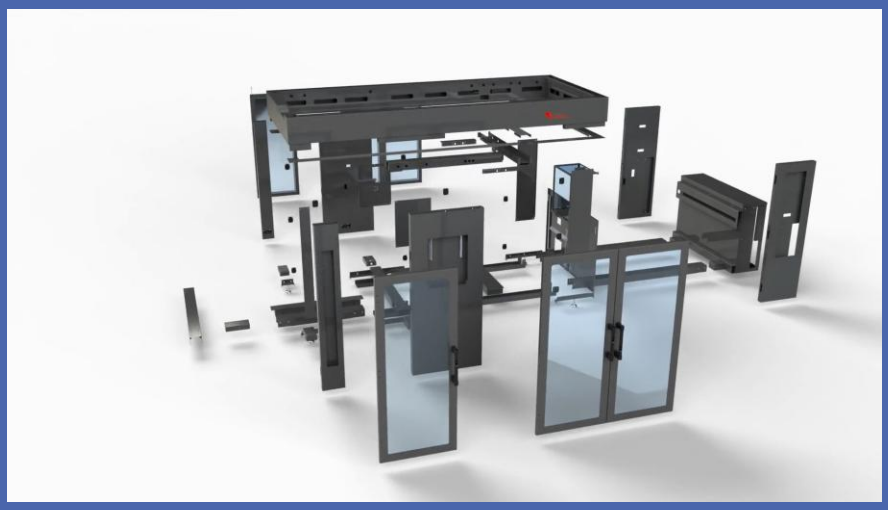
BÆREKRAFT VED TRONRUD ENGINEERING MOSS 2025



KLIMA OG MILJØ –
SOSIALE FORHOLD -
VIRKSOMHETSSTYRING

Innhold

Innhold

1.KLIMA OG MILJØ 4
1.1 Energiforbruk 4
1.1.1 Strøm 5
1.1.2 Gass 5
1.1.3 Vann og avløp 6
1.1.4 Gjenvinning 7
1.1.5 Råvareforbruk 8
1.2 Utslipp av klimagasser 9
1.2.1 Greenbizz-prosjektet 10
1.2.2 Råvarer veier tungt 10
1.3 Klimamål og ambisjoner 11
1.4 Metoder for å nå målene 12
1.5 Gjennomførte klimatiltak 12
2. SOSIALE FORHOLD 14
2.1 Like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø 16
2.2 Rekruttering og promotering 17
2.3 Opplæring og utvikling 17
2.4 Lønns- og arbeidsvilkår 18
2.5 Helse og sikkerhet på arbeidsplassen 19
3. VIRKSOMHETSSTYRING 20
3.1 Organisatorisk styring 20
3.2 Arbeidsmiljø 20
3.3 Forebyggende tiltak 21
3.4 Etiske retningslinjer 21
3.4.1 POLICY FOR MANGFOLD OG LIKESTILLING TEM 21
3.4.2 Definisjon av og holdning til mangfold og likestilling 21
3.4.3 Helse og arbeidsmiljø 22
3.4.4 Tilpasning 22
3.4.5 Trakassering og seksuell trakassering 22
3.4.6 Varsling 23

3.4.7 Utdanning og utvikling 23
3.4.8 Lønns- og arbeidsvilkår 23
3.5 LØNNSPOLICY 24
3.5.1 Lønnsfastsettelser i TEM 25
3.5.2 Lønnsfastsettelse gjennom lokale lønnsforhandlinger med fagforening 25
3.5.3 Lønnsfastsettelse ved rekruttering 25
3.5.4 Reguleringstidspunkt 26
3.5.5 Informasjon om årets lokale lønnsoppgjør 26
3.5.6 Andre kriterier som kan gi grunnlag for ny lønn 26
3.5.7 Utilsiktede skjevheter 26
3.5.8 Likelønn 26

«Tynnplatekonstruksjoner, et mer bærekraftig valg»

1.KLIMA OG MILJØ

Tronrud Engineering Moss' virksomhet medfører miljøavtrykk og skal derfor ha fokus på å redusere dette gjennom å treffe tiltak basert på måling av energi- og vannforbruk, materialforbruk og avfall.

Tronrud Engineering vil benytte sitt arbeide med å redusere miljøavtrykket til å hjelpe sine kunders behov for å oppnå stadig mer bærekraftige produkter.

Klimagassutslipp til miljøet er en av de største utfordringene vi står overfor i dag. For å redusere klimakrisens effekter og nå de globale klimamålene kreves et kollektivt ansvar for klima-omstillingen og å sterkt begrense utslippene. Hoveddelen av selskapets klimautslipp er knyttet til verdikjeden, særlig råvarer og transport. For TEM er derfor miljøspørsmål høyt prioritert.

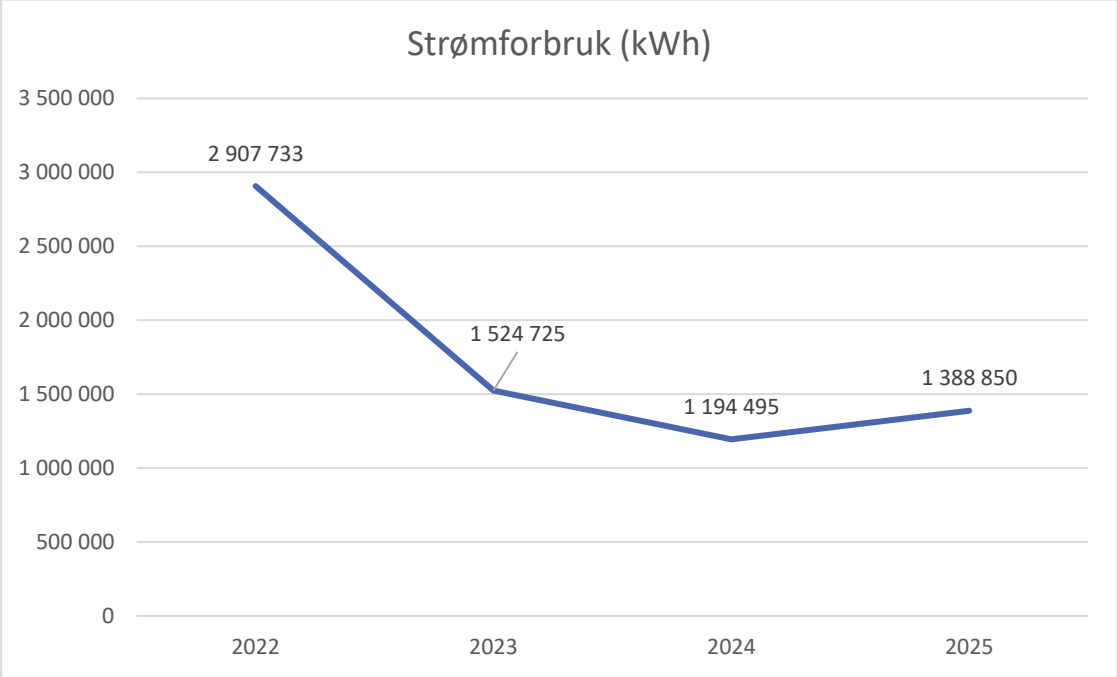
TEMs klimaavtrykk består av godstransport fra leverandører og til kunder, råvarer og energiforbruk til oppvarming og i tilvirkningsprosessene.

1.1 Energiforbruk

Bedriften benytter strøm til elektrokjele, oppvarming og drift av produksjonsutstyr. Gassen (Propan) benyttes til lakkanlegg samt laser- og sveisemaskiner.

Energiforbruket måles systematisk:

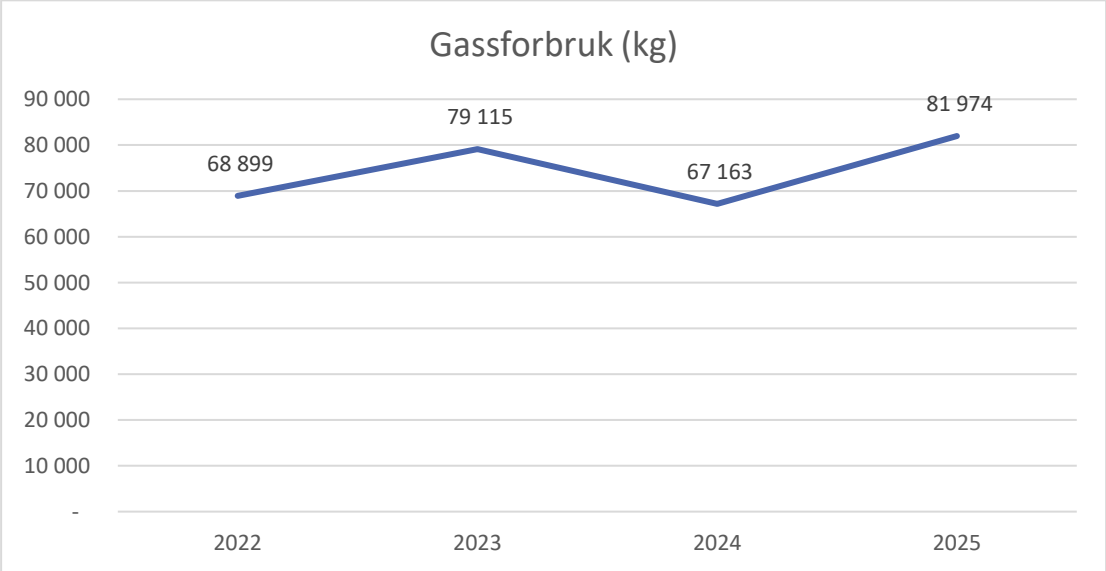
1.1.1 Strøm



Figur 1 Totalt strømforbruk

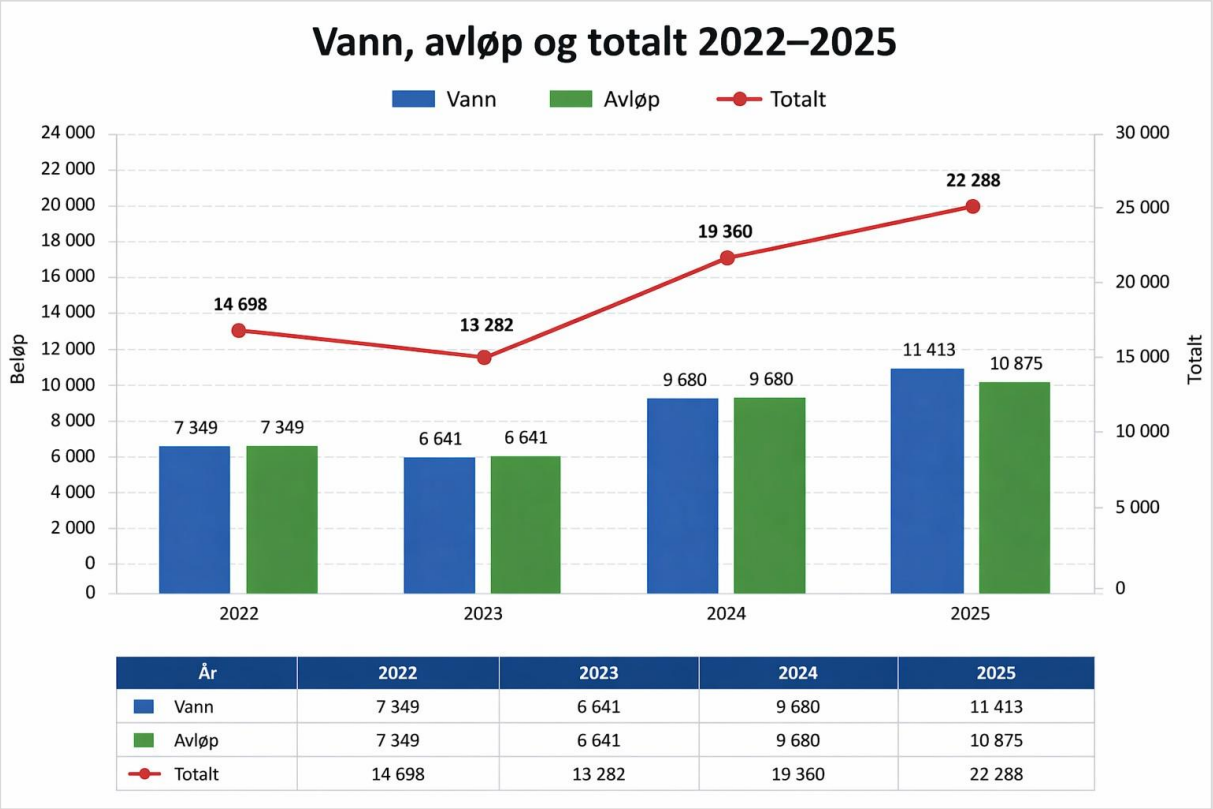
Strømleverandøren Fortum oppgir at *«for all kraft kjøpes det inn opprinnelsesgarantier for fornybar- eller CO_2-fri produksjon».*

1.1.2 Gass



Figur 2 Totalt Gassforbruk

1.1.3 Vann og avløp



År	2022	2023	2024	2025
Vann	7 349	6 641	9 680	11 413
Avløp	7 349	6 641	9 680	10 875
Totalt	14 698	13 282	19 360	22 288

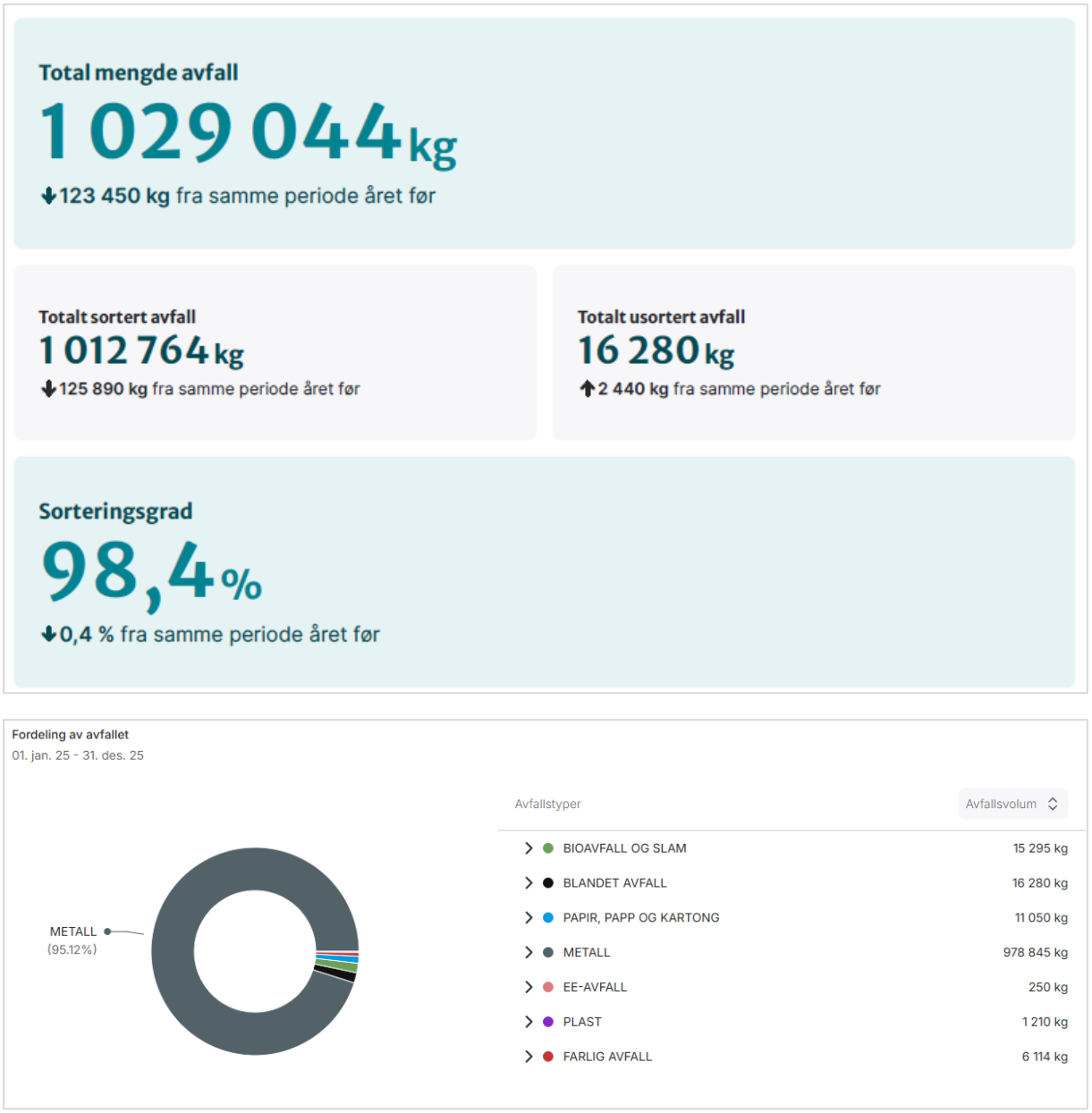
Figur 3 Vann og avløpsforbruk

Vann- og avløpstjenester leveres av Moss Kommune.

1.1.4 Gjenvinning

TEM leverer alt sitt avfall til gjenvinning til firmaet Norsk Gjenvinning AS (NG).

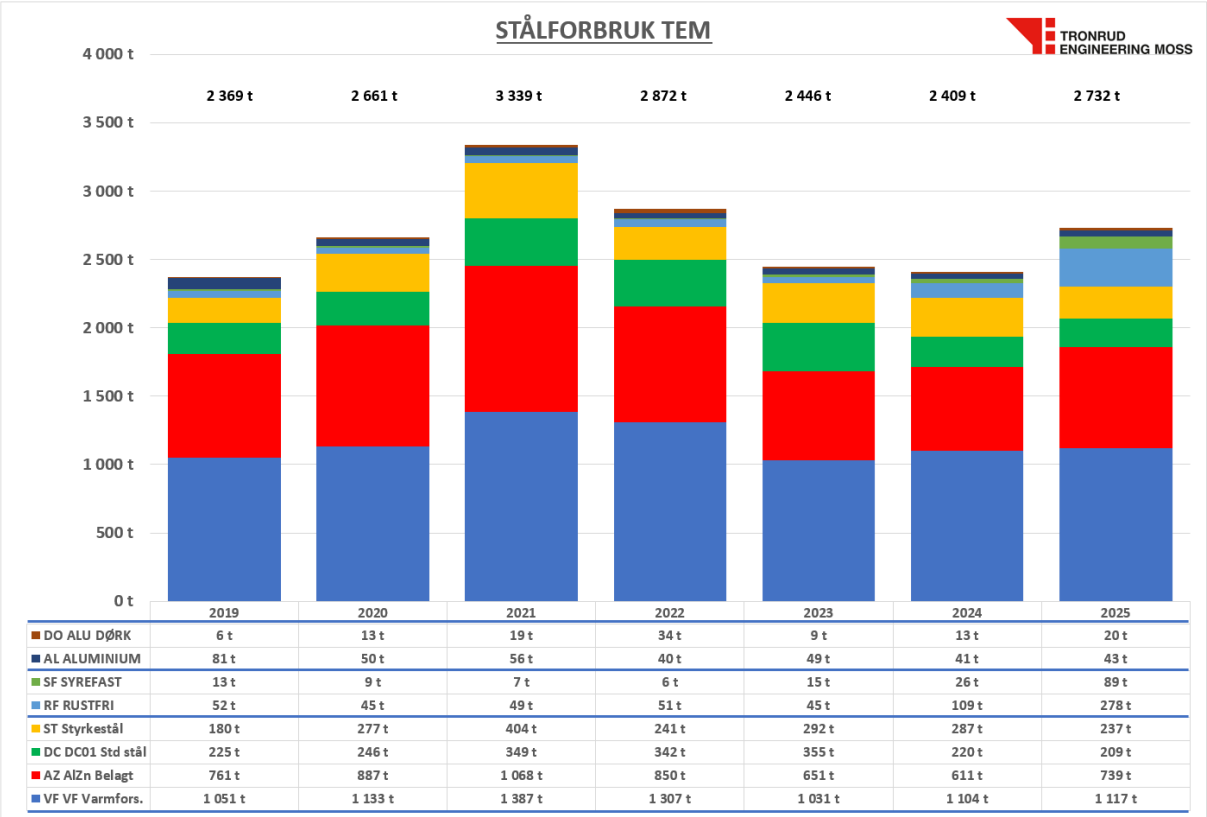
For 2025 var gjenvinningsandelen av avfallet 98,42%. NGs portal «Engage» benyttes for å overvåke sorteringsgraden og fordeling av avfallet:



Figur 4 Tall for avfall 2025

1.1.5 Råvareforbruk

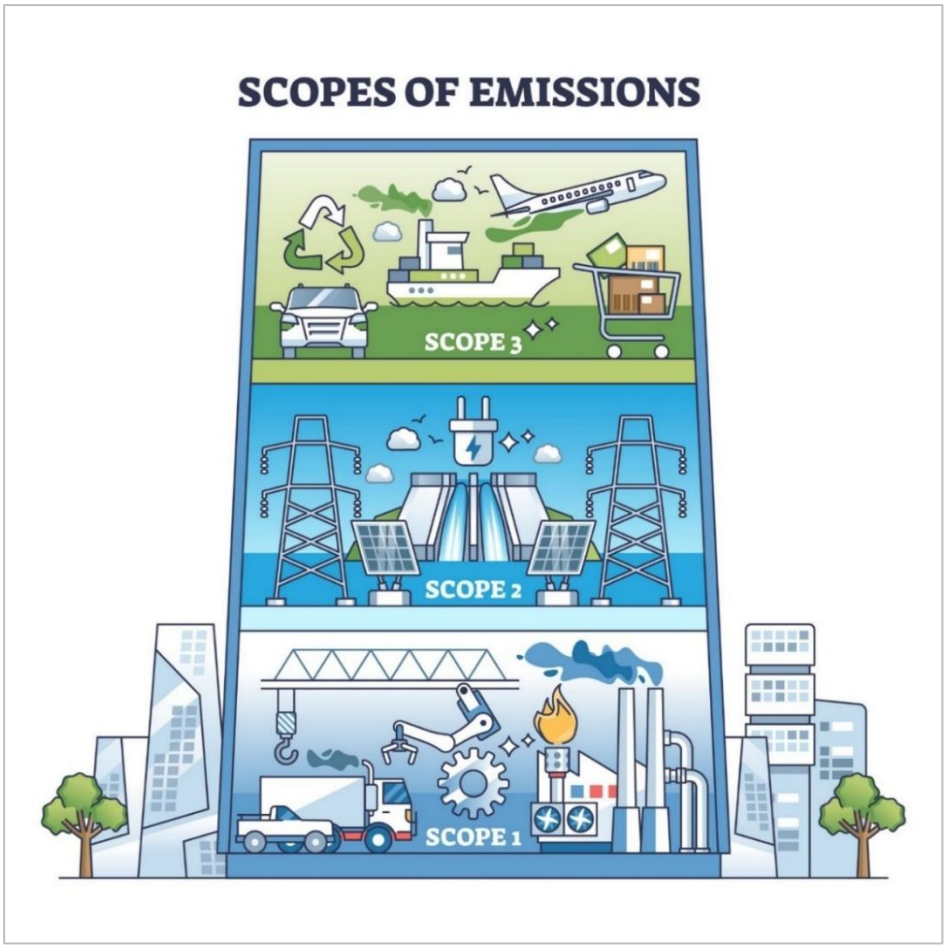
Forbruk av råvarer som plater, lakkpulver og festemateriell måles:



	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
DO ALU DØRK	6 t	13 t	19 t	34 t	9 t	13 t	20 t
AL ALUMINIUM	81 t	50 t	56 t	40 t	49 t	41 t	43 t
SF SYREFAST	13 t	9 t	7 t	6 t	15 t	26 t	89 t
RF RUSTFRI	52 t	45 t	49 t	51 t	45 t	109 t	278 t
ST Styrkestål	180 t	277 t	404 t	241 t	292 t	287 t	237 t
DC DC01 Std stål	225 t	246 t	349 t	342 t	355 t	220 t	209 t
AZ AlZn Belagt	761 t	887 t	1 068 t	850 t	651 t	611 t	739 t
VF VF Varmfors.	1 051 t	1 133 t	1 387 t	1 307 t	1 031 t	1 104 t	1 117 t

Figur 5 Forbruk av råvarer

1.2 Utslipp av klimagasser



Metode og avgrensning

Tronrud Engineering Moss rapporterer sine klimagassutslipp i henhold til Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen), som deler utslippene inn i tre kategorier:

- **Scope 1:** Direkte utslipp fra egne kilder (f.eks. gassforbruk)
- **Scope 2:** Indirekte utslipp fra innkjøpt energi (elektrisitet)
- **Scope 3:** Andre indirekte utslipp i verdikjeden (råvarer, transport mv.)

Klimagassutslipp (tCO_2e)

Scope	2025	2024	2023	Beskrivelse
Scope 1	(176)	25	23	Direkte utslipp fra eget utstyr
Scope 2	(29)	67	77	Indirekte utslipp fra energi
Scope 3	6 511	5 552	5 356	Indirekte utslipp fra råvarer, transport og øvrige aktiviteter i verdikjeden
Totalt	6 716	5 644	5 456	Scope 3 representerer hoveddelen av selskapets totale klimafotavtrykk (>95 %)

Styring av klimautslipp
Selskapets klimautslipp er i hovedsak knyttet til Scope 3-utslipp. For å redusere utslippene er det etablert KPI-er og forbedringstiltak som adresserer de viktigste utslippsdriverne, herunder materialeffektivitet, energiforbruk og optimalisering av produktdesign.

Datagrunnlag og beregningsmetode
Selskapet implementerte i 2024 et nytt ERP-system for beregning av klimagassutslipp både på selskapsnivå og produktnivå. Dette har bidratt til forbedret datakvalitet, bedre sporbarhet og mer presise beregninger.

Beregningene er basert på:

- Leverandørdata (LCA/EPD der tilgjengelig)
- Standard utslippsfaktorer der spesifikke data mangler
- Intern måling av energiforbruk, materialforbruk og produksjonsdata

1.2.1 Greenbizz-prosjektet

Bedriften har deltatt i Interreg-prosjektet Greenbizz. Dette er et samarbeid mellom utdannings- og forskningsmiljøer og bedrifter i Norge, Sverige og Danmark. Dyktige fagfolk på området har gått systematisk til verks sammen med oss for å utarbeide målemetoder for karbonavtrykket i en fabrikk som vår.

Arbeidet har gått ut på å analysere alle produksjonsprosesser, utslipp fra fabrikken og beregne alt av råvarer og materiell i produksjonen. Da har vi fått opp en datamodell der vi for ethvert produkt kan legge inn medgåtte råvarer og prosesstid og få ut klimaavtrykket målt i antall kg CO2-ekvivalenter.

Som beregningsgrunnlag for råvarenes karbonavtrykk benytter vi leverandørenes livsløpsvurderinger og miljødeklarasjoner (LCA og EPD).

Én av hovedkonklusjonen etter dette prosjektet var at strøm og gass til laserskjærer, roboter og lakkanlegg ikke har den den store effekten på karbonavtrykket. Her er råvarene en mye viktigere komponent.

1.2.2 Råvarer veier tungt

Et eksempel er ett av våre stålprodukter som inntil nylig ble levert i en massiv konstruksjon av firkantrør. Fremstillingen av dette stålet som råvare i begynnelsen av verdikjeden krever 25 ganger så mye energi som våre fabrikkprosesser. Ett av disse stålproduktene veier 140 kg og representerer 280 kg CO2-ekvivalenter.

Med andre ord er det mer effektivt å se på alternative råvarer. Vi har nettopp gjort erfaringer med dette, der vi omkonstruerte produktet fra firkantrør til tynnplater. Resultatet ble samme funksjonalitet, men med halvering av stålforbruket og dermed også halvering av CO2- fotavtrykket.



1.3 Klimamål og ambisjoner

Baseline

Tronrud Engineering Moss har etablert 2024 som baseline for selskapets klimaregnskap. Dette året representerer det mest komplette og pålitelige datagrunnlaget, inkludert utslipp i Scope 1, 2 og 3.

Langsiktige klimamål

Selskapet vurderer klimamål i tråd med prinsippene fra Science Based Targets initiative (SBTi):

- **Scope 1 og 2:**
  TEM vurderer et langsiktig reduksjonsmål for Scope 1 og 2 (fra baseline 2024)
- **Scope 3:**
  TEM vil videreutvikle arbeidet med Scope 3 gjennom forbedret datakvalitet, leverandøroppfølging og dialog med kunder og leverandører

Prioritering av utslippsområder

Selskapets klimautslipp er i hovedsak knyttet til Scope 3 (>95 %). Reduksjon i totale utslipp vil derfor i stor grad være avhengig av tiltak i leverandørkjeden.

Prioriterte tiltak omfatter:

- Reduksjon i materialforbruk
- Optimalisering av produktdesign
- Økt bruk av klimavennlige materialer
- Oppfølging av leverandører

Tiltak innen Scope 1 og 2 vil fortsatt gjennomføres, men vurderes å ha begrenset effekt på totale utslipp.

Oppfølging og styring

Miljømålene følges opp gjennom løpende registrering av data og periodisk rapportering av KPI-er. Resultater analyseres for å vurdere måloppnåelse og identifisere behov for tiltak.

Status for miljømål inngår i ledelsens gjennomgang og danner grunnlag for kontinuerlig forbedring av virksomhetens miljøprestasjon.

1.4 Metoder for å nå målene

Produksjon

Det er gjennomført tverrfaglige forbedringsworkshops for å identifisere tiltak innen energi, materialforbruk og ressursbruk. På bakgrunn av funn i Workshopene skal det utarbeides handlingsplaner som skal bidra til at vi lykkes med å nå våre ambisjoner frem mot 2026.

Engineering

Gjennom vårt dyktige engineeringsteam hjelper vi våre kunder til å foreta mer bærekraftige valg i form av tekniske løsninger som i minst mulig grad påvirker det ytre miljøet.

Dette oppnår vi gjennom smartere konstruksjoner som gir mulighet for bruk av tynnere plater som igjen gir lavere råmaterialforbruk

Riktig valg av ulike materialer og overflatebehandling gir produktet lengre levetid.

Arbeidet med klimareduserende tiltak forankres i ledergruppen.

1.5 Gjennomførte klimatiltak

Bedriften flyttet inn i nye lokaler i 2017, og har allerede gjennomført er rekke klimatiltak:

- Isolert yttervegger kontorer for å redusere varmetap.
- Oppvarming av fabrikklokaler; modulerende gasskjele og elektrokjele som varmer opp sirkulerende varmtvann.
- Lakkanlegg, med varmegjenvinning, og varmepumpe, når lakkanlegget er i gang leverer dette varmt vann tilbake til oppvarming av fabrikken. Varmepumpen leverer 250 kWh, som er reell besparelse i el/gassforbruk.
- SD anlegg som overvåker, balanserer lys, ventilasjon og temperatur i fabrikk og kontorer.
- Byttet til LED lys i hele fabrikken, malt tak, vegger, gulv.
- Maskinpark, Moderne maskiner med elektriske servomotorer i stedet for hydraulikk.
- Eksempel: Ny fiberlaser installert 2023: 50% lavere energiforbruk, 4 ganger mer effektiv.


JONEX

2. SOSIALE FORHOLD

Kompetente og dedikerte ansatte er TEM's viktigste ressurs. Å ta vare på dem betyr å være en ansvarlig arbeidsgiver, holde alle trygge og utvikle personell for å oppfylle sitt potensial. Dette kapittelet forklarer hvordan TEM kontinuerlig arbeider for å være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver. Det beskriver også rekrutterings- og forfremmelsesprosesser, opplæring og utvikling gjennom TEM skolen, lønnspolitikk, arbeidsforhold, like muligheter, et inkluderende arbeidsmiljø, og helse og sikkerhet på arbeidsplassen.



Ambisjon:

Å være en attraktiv arbeidsplass, hvor ansatte trives og opplever personlig utvikling.

Forpliktelse:

Være et etisk og ansvarlig selskap som utvikler og bryr seg om sine ansatte.

Fokusområder:

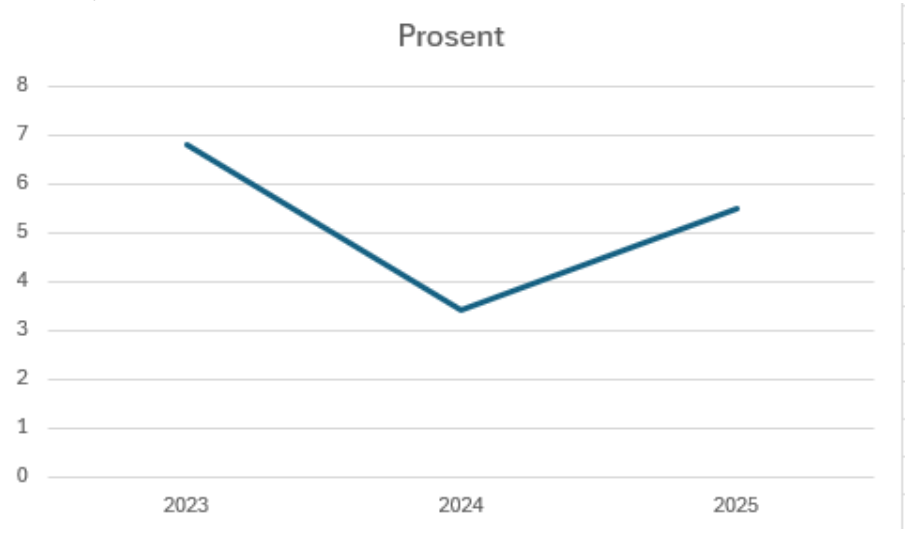
- Like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø
- Helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

I tillegg har TEM følgende retningslinjer:

- Nulltoleranse for diskriminering på arbeidsplassen
- Null skader på arbeidsplassen.

Sykefravær

2023: 6,8
2024: 3,4
2025: 5,5



Mål: Årlig nedgang i sykefraværet

Attraktiv arbeidsplass

Tabell:



65% er helt tilfredse. 32,5% sier ja, delvis. Igjen sier at de ikke trives.

Kilde: Medarbeiderundersøkelsen 2020

Mål: Være en attraktiv arbeidsplass, med en score på minst 70%

Kjønnsbalanse



Menn: 91 Kvinner: 14

Mål: Sikre en økt rekruttering av kvinner til yrket inkludert i ledende stillinger.

2.1 Like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø

TEM tror på likeverd og like muligheter for alle mennesker og er et sentralt tema for oss. For å oppfylle ambisjonen om å være en attraktiv arbeidsgiver og beholde den høye oppmøteprosenten, er det viktig å skape et inkluderende arbeidsmiljø der ansatte har like muligheter uavhengig av alder, kjønn, religion, etnisitet, nasjonalitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, seksuell identitet eller livsfase. TEM støtter de ansattes mulighet til å kombinere jobb og privatliv gjennom tilrettelegging for individuelle behov. Vi tar sikte på å være en arbeidsplass der ingen diskriminering pga funksjonshemming forekommer. Individuell tilpasning benyttes så langt det er mulig for å tilpasse arbeidsplassen og arbeidsoppgavene der det er nødvendig – enten midlertidig eller permanent – for eksisterende arbeidstakere eller for å tilrettelegge for funksjonshemmede jobbsøkere.

TEM anerkjenner behovet for å jobbe med beviste og ubeviste holdninger. TEM fører en åpen rekrutteringspolitikk, og har null- toleranse for diskriminering.

Våre verdier og forretningsetikk kommuniseres regelmessig og tydelig slik at medarbeiderne kan bruke dem som retningslinjer i sin arbeidshverdag. Det jobbes også med å utvikle ledelsesprinsipper for å veilede ledere om ønsket atferd. Arbeid med disse prinsippene er en sentral del av lederutdanningen som gjennomføres i 2023. Retningslinjer og retningslinjer i TEM gjelder for alle ansatte, enten heltid, deltid, fast eller midlertidig. Vår policy om mangfold og ikke-diskriminering, samt etikkpolicyen, er med som eget tema i lederutviklingsprogrammet vårt. Dette for å understreke viktigheten av og for å styrke måten TEM vil arbeide for å forhindre trakassering eller diskriminering og for å fremme likestilling. TEM har nulltoleranse for enhver form for trakassering eller mobbing, og oppfordrer ansatte til å melde fra om uakseptabel oppførsel. Skulle slik oppførsel bli rapportert eller oppdaget, vil en undersøkelse bli gjennomført med involvering av HR-avdelingen for å sikre at passende tiltak blir tatt. TEM's varslingssystem, som er beskrevet i HMS håndboken, er et verktøy for å fange opp eventuell manglende etterlevelse av forbudet mot diskriminering eller trakassering.

TEM investerer i fremtidige generasjoner av arbeidstakere ved å samarbeide med sosiale velferdsordninger, som for eksempel i regi av Arbeids- og velferdsetaten Administrasjon (NAV) og skoleverket for å imøtekomme TEM's ambisjoner om å inkludere personer som har falt ut av, eller er i ferd med å falle ut av arbeidslivet. TEM vil fortsette å arbeide for kontinuerlige forbedringer for å fremme en inkluderende og konstruktiv arbeidsplass uten diskriminering eller ulikhet.

2.2 Rekruttering og promotering

En av TEM's ambisjoner er at minst 50 prosent av ledere skal rekrutteres internt. Andelen slike stillinger besatt på denne måten i løpet av 2023 var 50 prosent. Mens TEM legger vekt på interne kandidater, blir imidlertid hver rekrutteringsprosess annonsert eksternt for å sikre at alle aspekter av mangfold opprettholdes. TEM rangerer kandidater på grunnlag av deres personlige egenskaper og ferdigheter for å redusere risikoen for diskriminering og ubevisste fordommer under rekrutteringsprosessen. Når det er mulig, er ambisjonen å ha minst en kandidat fra hvert kjønn i siste runde av rekrutteringsprosessen. Turnover i 2025 var 2,8 prosent.

TEM hadde i 2024 hatt et godt samarbeid med Nav og Flyktningetjenesten, og har ansatt 6 personer i fast 100% stilling som følge av dette samarbeidet.

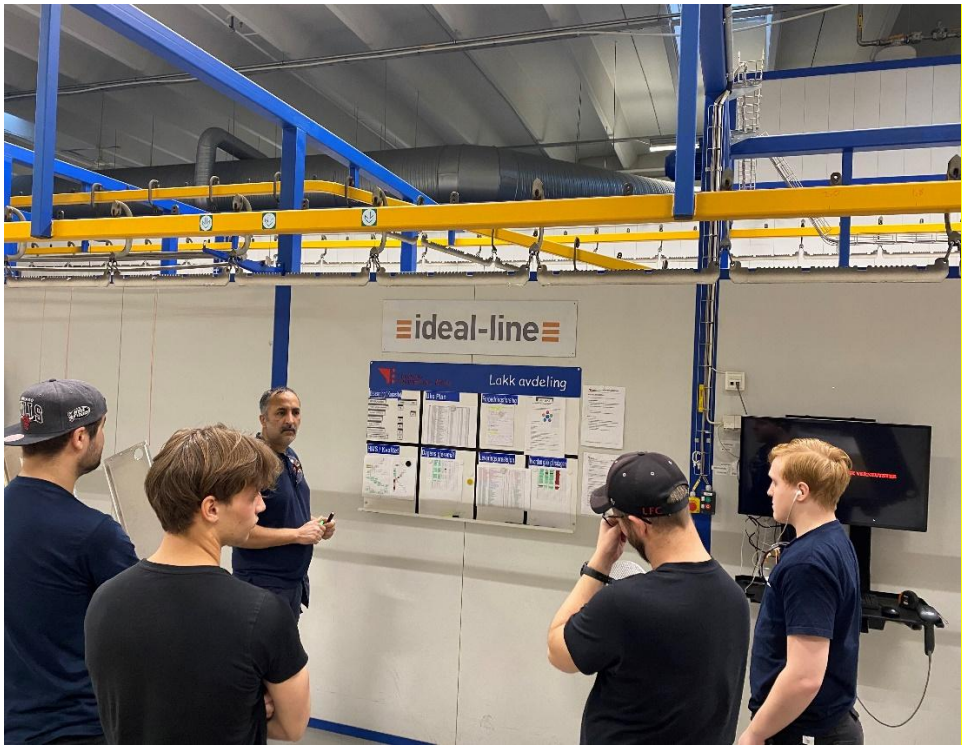
2.3 Opplæring og utvikling

TEM Skolen ble etablert i 2023 og gir relevant opplæring for ansatte i hele organisasjonen. Opplæringsplanen sørger for at kompetanseutvikling og opplæring dokumenteres, følges opp, systematiseres og er tilgjengelig til enhver tid. Våre ansatte deltar i relevant opplæring og nødvendige sertifiseringer i av i løpet av et år, avhengig av hvilke behov som må dekkes. I tillegg til eksterne kurs gjennomfører TEM interne kurs innen følgende kategorier:

- Onboarding av nyansatte
- HMS
- Fagkurs, sertifiseringer og lærlingordning
- ledelse, herunder prosjekt og produksjonsledelse
- LEAN
- Solid Works 3D modellering
- Medarbeiderskap
- Monitor ERP system
- Elektronisk stoffkartotek

For å sikre god læring og sørge for implementering og oppfølging av igangsatte tiltak, har TEM en egen ressurs inne HR som har ansvar for dette området.

I 2023 har TEM gjort flere endringer i lederstrukturen i bedriften. Dette for å øke kvalitet og leveransepresisjon samt imøtekomme en økt omsetning. Tiltak som er iverksatt, er; ansettelse av flere prosjektledere for å styrke Engineerings teamet. Ansette flere avdelingsledere i produksjonsapparatet. Ansette egen HR leder med ansvar for rekruttering, kompetanse og kulturutvikling.



For å styrke ledelsen og fremme innovasjonstankegangen er alle mellomledere tatt opp i et kombinert strategi- og ledelsesprogram som startet opp sensommeren 2023. Dette kurset dekker TEM sin historie, verdier, strategi, kultur og syn på ledelse med målsetning om å øke samspill mellom avdelinger og effektivisere driften av selskapet. Det er avholdt flere fysiske samlinger i løpet av høsten 2023 hvor deltakerne jobber med utvikling av eget lederskap, holdninger til arbeid og medarbeidere, kompetanseutvikling i eget team og LEAN som arbeidsmetode. I tillegg til de fysiske møtene hadde deltakerne jevnlig eksponering for relevante videoer, podkaster, coaching og gruppearbeid. Mellom samlingene har deltagerne oppgaver de skal trene på sammen med sine medarbeidere til neste samling slik at ny kompetanse blir implementert i daglig drift. Som avslutning på kurset avlegger deltagere en bestått/ikke bestått eksamen relatert til utvikling av egen avdeling. Totalt er det satt av 25 dager til programmet i 2023. Programmet ble videreført i 2024 og 2025 med nye moduler, heriblant bærekraft

TEM tok i bruk elektronisk stoffkartotek i 2024, og alle brukere har fått opplæring i bruk og innhold i de ulike sikkerhetsdatablad.

2.4 Lønns- og arbeidsvilkår

Samlet sett jobber flere menn enn kvinner i TEM, noe som er representativt for denne typen industri. TEM har ingen utfordringer med ufrivillig deltidsarbeid. Grunnbemanning og tilsetting av innleid arbeidskraft drøftes rutinemessig med de tillitsvalgte ut ifra gjeldende bemanningssituasjon. Ansettelsesform i TEM er 100% fast stilling med mindre ansatt ønsker redusert stilling pga personlige årsaker.

TEM følger tariff og har likelønn mellom kvinner og menn blant produksjonsmedarbeidere. I administrasjonen, hvor det er individuell avlønning, følger TEM markedslønn. TEM følger opp at ansatte med individuelle lønnsavtaler får lik lønn for likt arbeid. Eventuelle avvik må forklares med forskjeller i utdanning, opplæring, kompetanse, alder eller andre relevante kriterier. Skulle det

oppdages uberettiget lønnsforskjell, vil det bli håndtert fra sak til sak og tiltak for å justere forskjell. Tiltak mot lønnsgapet mellom kjønnene er en del av den årlige lønnsjusteringsprosessen, der eventuelle urettferdige forskjeller blir adressert. Mangfold tas hensyn til i rekrutterings- og opprykks prosesser. Flertallet av TEM's ansatte er omfattet av tariffavtaler som sikrer lik lønn for likt arbeid. TEM arbeider kontinuerlig med ikke-diskriminering og et trygt og sunt arbeidsmiljø. Tiltak omfatter blant annet rekruttering, forfremmelse, opplæring og utvikling, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging av særskilte behov, livsfaser, mobbing og seksuell trakassering.

2.5 Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

De fleste av TEM's ansatte arbeider i produksjonen. Dette er et fysisk krevende arbeid, og personalet er derfor utsatt for yrkesskader og yrkessykdom. HMS-tiltak er sentrale for TEM for å fremme et trygt arbeidsmiljø og forebygge ulykker, og er derfor et vesentlig tema. TEM gjennomfører jevnlige risiko og sårbarhets vurderinger, og jobber kontinuerlig med å følge opp eventuelle problemer og sikre læring og forbedring gjennom daglige Lean tavlemøter i de ulike avdelinger. TEM's arbeid med HMS er forankret i arbeidsmiljøloven, og rammeverket gitt av Arbeidstilsynet brukes som grunnlag for risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplaner. Et utvalg av sårbarheter er presentert i tabellen nedenfor.

I 2025 gjorde vi store investeringer i kraner og løfteutstyr samt installerte friskluftsmasker til sveisere og utvidet ventilasjonsanlegget for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

Helse miljø og sikkerhet på arbeidsplassen	Oversikt over sårbarheter	Faktisk/potensielt	Negativ/positiv	Relatert til menneskerettigheter
	Mangelfull opplæring kan lede til økning i skader og sykdom hos ansatte	Faktisk	Negativt	Nei
	Forebyggende arbeid vil minske sannsynligheten for arbeidsrelaterte ulykker	Faktisk	Positiv	Nei
	Psykisk helsehjelp til ansatte vil redusere stress, lav produktivitet, depresjon, sykdom og fravær	Faktisk	Positiv	Ja

3. VIRKSOMHETSSTYRING

Vi anerkjenner våre kunders behov for sikkerhet og forretningsetikk. Vi strekker oss derfor etter å holde samme høye standard.

Vår lettbente organisasjon er transparent, og vi har korte beslutningsveier. Det gjør at faren for korrupsjon og uetisk atferd er liten. Samtidig styrker det vår mulighet for å opprettholde en høy grad av integritet, sunn fornuft og ærlighet som kommer våre kunder til gode. Vi tar mål av oss til å være en troverdig partner som leverer på verdiene Tillit, Presisjon og Ferdighetsfokus i alt vi gjør.

Vi har nulltoleranse for korrupsjon og uetisk handel.

3.1 Organisatorisk styring

Organisatorisk styring av TEM's arbeid med bærekraft.

Styret fastsetter den overordnede bærekraftstrategien med ambisjoner/delmål samt risikoanalyser og har overordnet oppfølging av bærekraftarbeidet.

Daglig leder er til syvende og sist ansvarlig, og sikrer at bærekraftarbeidet er et element i den overordnede strategien, og at TEM's håndtering av bærekraftrisiko og tilnærming til bærekraftspørsmål implementeres, kommuniseres og integreres i TEM's daglige virke.

Økonomiansvarlig overvåker og sammenstiller arbeidet, som presenteres for styret årlig.

Kvalitetsleder er ansvarlig for å overvåke nøkkelindikatorer, og for sertifisering av prosesser innen miljø og arbeidsmiljø.

Innkjøpsansvarlig er ansvarlig for innkjøp og oppfølging av leverandører

Daglig leder er ansvarlig for selskapets datasikkerhet og overvåking av nøkkelindikatorer, samt sertifisering av informasjonssikkerhet.

HR leder er ansvarlig for kompetanseutvikling av ansatte og andre HR-spørsmål.

3.2 Arbeidsmiljø

Medarbeiderundersøkelser og ulike fysiske møter gjennom året er viktige kanaler for tilbakemeldinger fra ansatte. TEM har også et arbeidsmiljøutvalg (AMU), som har fire møter i året. Den består av representanter fra administrasjon og produksjon, og spiller en viktig rolle i måten TEM arbeider på:

i) å undersøke risiko for diskriminering, ulikhet eller HMS-forhold
ii) analysere årsakene til de identifiserte risikoene
iii) foreslå og sikre implementering av hensiktsmessige tiltak
iv) evaluere resultatene av iverksatte tiltak.

For å kartlegge risiko, sikkerhetsrisiko eller brudd på policyer har TEM elektroniske systemer for registrering av avvik som er tilgjengelige for alle ansatte. Det gjennomfører jevnlig medarbeiderintervjuer, risikovurderinger og fysiske inspeksjoner. Basert på resultatene fra undersøkelsene gjennomfører TEM undersøkelser om nødvendig for å forstå situasjonen bedre, samt dialog med relevante medarbeidere om nødvendige tiltak. Medarbeiderundersøkelsen i 2020 viste høy trivsel.

Ansatte kan rapportere arbeidsrelatert risiko eller eventuelle avvik/brudd via sine ledere, vernetjenesten eller HR-avdelingen. Disse kan også rapporteres anonymt gjennom det eksterne varslingssystemet. Kvalitetssjef og HMS ansvarlig følger sammen med verneombud og andre ansatte opp eventuelle identifiserte avvik. Innhentet informasjon brukes til å etablere retningslinjer og forbedre arbeidspraksis.



Arbeidsplassen må aldri utgjøre en helse- og/eller sikkerhetsfare for ansatte. For å sikre trygge og sunne arbeidsforhold legger TEM ned en stor innsats i forebyggende og rehabiliterende tiltak – herunder opplæring av ansatte, interne HMS-kurs og spesialiserte kurs for valgte verneombud.

3.3 Forebyggende tiltak

Forebyggende tiltak er viktig for en arbeidsplass som fremmer god helse. Alle ansatte er registrert i et HR-styringssystem, som inneholder flere moduler for å sikre enkel administrasjon av ansatte og gir et solid grunnlag for HR-masterdata sikret i tråd med GDPR. Alle ansatte har tilgang til informasjon, prosesser og rutiner i interne håndbøker, som oppdateres i henhold til gjeldende lover og forskrifter.

I 2018, 2019 og 2020 gjennomførte TEM en omfattende ergonomisk undersøkelse for å kartlegge årsaker som kan medføre skader og sykefravær ifm arbeid. Funn fra disse undersøkelsene la grunnlaget for forebyggende tiltak i 2023. Alle ansatte har tilgang til bedriftshelsetjeneste. TEM jobber kontinuerlig for å være en arbeidsplass som fremmer god helse. En betydelig ambisjon frem mot 2025 er å øke trivsel og jobbengasjement blant ansatte. For å oppnå dette vil TEM fortsette å legge til rette for HMS-relaterte lærings- og opplæringsprogrammer for ledere og ansatte.

3.4 Etiske retningslinjer

3.4.1 POLICY FOR MANGFOLD OG LIKESTILLING TEM

Formålet med denne policyen er å beskrive hvordan TEM definerer og arbeider med mangfold og likestilling. Operasjonaliseringen på de ulike områdene er beskrevet i policyene for disse områdene og i eventuelle prosedyrer og rutiner der det er nødvendig. Denne policyen er utformet for å støtte målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og overholdelse av lover og forskrifter. Den gjelder for alle ansatte og ledere i TEM.

3.4.2 Definisjon av og holdning til mangfold og likestilling

Med likestilling menes like muligheter og rettigheter for kvinner og menn. Dette inkluderer også like muligheter og rettigheter uavhengig av alder, livsfase, etnisitet, nasjonalitet, funksjonsnedsettelse, religiøs tilhørighet/livssyn, seksuell orientering og kjønnsidentitet. "Mangfold" betyr sammensetningen av variasjoner. Likeverd og mangfold i TEM handler om likestilling, raushet og

sunne verdier. Alle ansatte har rett til gode og likeverdige arbeidsforhold. Diskriminering eller trakassering på grunnlag av kjønn, alder, livsfase, funksjonsnedsettelse, etnisitet, nasjonalitet, religiøs tilhørighet/livssyn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet er ikke akseptabelt. TEM vil arbeide for å opprettholde eksisterende mangfold i organisasjonen ved å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ansatte vil bli informert om og gjort oppmerksom på gjeldende retningslinjer.

TEM skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig innenfor følgende definerte personalområder:

- rekruttering
- helse og arbeidsmiljø
- opplæring og utvikling
- lønn og arbeidsvilkår.

Rekruttering TEM skal ha en åpen og ærlig rekrutteringspolitikk. I rekrutteringsprosesser vil det bli arbeidet med å utpeke den best kvalifiserte kandidaten til alle utlyste stillinger. Dette gjøres best ved å følge TEM's rekrutteringsrutiner og dermed sikre en god og rettferdig prosess – uten diskriminering. Gravide og personer i foreldrepermisjon har et særlig vern etter loven, og dette vil bli tatt hensyn til i rekrutteringsprosessen.

3.4.3 Helse og arbeidsmiljø

Gjennom helsefremmende, forebyggende og rehabiliteringstiltak skal TEM være en ansvarlig arbeidsgiver og sørge for at alt personell har et godt arbeidsmiljø. TEM skal legge til rette for en positiv kombinasjon av arbeid og familieliv, og for å ivareta ansatte i alle faser av livet. TEM's etiske retningslinjer spesifiserer at ansatte skal ta vare på hverandre, og at alle ansatte skal behandles rettferdig og med respekt. TEM skal sikre liv og helse for sine ansatte, behandler dette som en førsteprioritet og ser på det som et felles ansvar.

3.4.4 Tilpasning

«Tilpasning» omfatter alle tiltak som iverksettes i forbindelse med organisering og utførelse av arbeid, samt utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet for øvrig. TEM skal arbeide for at arbeidet organiseres og tilpasses slik at de ansatte kan stå i jobb og være like friske når de kommer hjem som da de kom. Dette gjøres gjennom regelmessige risiko- og sårbarhetsanalyser. Tilpasning gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av om de har arbeidsrelaterte utfordringer. TEM skal arbeide for å tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelser og språkutfordringer, for kulturelle og religiøse minoriteter og ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver. Tilpasningsplikten gjelder også uavhengig av om det er nødvendig på kort eller lang sikt, og er uavhengig av arbeidstakerens alder, posisjon i organisasjonshierarkiet og fast eller midlertidig ansettelse.

3.4.5 Trakassering og seksuell trakassering

TEM har noen overordnede etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte. Disse legger i denne sammenheng vekt på at alle ansatte, og andre som representerer konsernet, skal opptre med integritet og ta ansvar for egne handlinger. De skal opptre med integritet og ærlighet overfor alle de kommer i kontakt med, være lojale mot TEM og alltid opptre til bedriftens beste. Alle ansatte skal følge gjeldende lover, forskrifter, retningslinjer og instrukser, og ha nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser, mobbing og seksuell trakassering, hvitvasking, uregistrert og ulovlig arbeid, og brudd på menneskerettigheter og diskriminering. Trakassering kan komme til uttrykk på ulike måter i ulike miljøer og til ulike tider. Dette betyr at handlinger som en gang var i samsvar med sosiale normer, kan betraktes som trakassering på et annet tidspunkt. På samme måte kan toleransen for hva som er

trakassering variere mellom ulike miljøer og kulturer. Individuelle forskjeller over hva som er tolerabelt vil også eksistere. Trakassering foreligger når en eller flere personer gjentatte ganger over tid utsettes for negativ atferd fra en eller flere andre, men alvorlige enkelthendelser kan også defineres som trakassering. En maktubalanse bør normalt være til stede, slik at den som trakasseres får problemer med å forsvare seg.

Eksempler på atferd som kan utgjøre seksuell trakassering:

- uønskede kommentarer på en persons kropp
- uønsket seksuell oppmerksomhet
- seksuelle insinuasjoner og kommentarer
- også på sosiale medier utenfor arbeidstiden
- seksuelt antydende gester, berøring og beføling.

Eksempler på atferd som kan utgjøre mobbing og spredning av rykter:

- ta jobber fra noen
- ulik behandling forankret i partiskhet
- ignorere en person i sosiale sammenhenger på jobben, fryse dem ut og isolere dem
- spøke med noen på en vedvarende nedsettende måte
- rakke ned på noens engasjement for arbeid og kvalifikasjoner.

3.4.6 Varsling

TEM har retningslinjer for varsling av varsler om avvik og uregelmessigheter. Disse finnes i de etiske retningslinjene og personalhåndboken, et av bedriftens interne oppslagsverk. Personalhåndboken angir også rutiner for forebygging og håndtering av mobbing. Sistnevnte begrep brukes her som et samlebegrep for mobbing, trakassering, diskriminering og krenkende atferd på arbeidsplassen. Mobbing og trakassering er også et eget tema i medarbeiderundersøkelsen, og saker som meldes inn behandles umiddelbart. I tillegg gir håndboken rutiner for å forebygge og håndtere konflikter, og for å bekjempe vold og trusler på arbeidsplassen.

3.4.7 Utdanning og utvikling

TEM skolen er bedriftens arena for kompetansebygging, opplæring og lederutvikling, og skal betjene alle deler av organisasjonen. Formålet er å planlegge, gjennomføre og evaluere tiltak for å sikre at bedriften og den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. TEM's kompetansestrategi kan deles inn i lederutvikling, kompetanseheving og opplæring.

Risiko for diskriminering og mulige hindringer for likestilling er hensyntatt i de ulike paragrafene, og tiltak iverksettes dersom det vurderes at det er behov for dem.

3.4.8 Lønns- og arbeidsvilkår

Det er etablert en lønnspolitikk i TEM. Denne presiserer at lønnsjusteringer er i samsvar med tariffavtaler inngått med relevante fagforeninger for alle timelønnede. Det sikrer lik lønn for likt arbeid, og at konkurransevilkårene råder. Et mål med lønnspolitikken er at kvinner og menn skal lønnes likt når deres erfaring, kvalifikasjoner og jobb er like. Andre kriterier som ligger til grunn for

nye lønnssatser er kompetanseheving, utilsiktede skjevheter og likelønn (disse kriteriene skal anvendes kjønnsnøytralt).

Risiko for diskriminering og mulige hindringer for likestilling er hensyntatt i de ulike paragrafene, og tiltak iverksettes dersom det vurderes at det er behov for dem.

3.5 LØNNSPOLICY

Tronrud Engineering Moss (TEM) er en ledende leverandør av produkter i tynnplater og leverer til kunder i de fleste bransjer, nasjonalt og internasjonalt.

TEM en partner på design og prototyping, produksjon, montering og leveranse, preget av fleksibilitet, kvalitet, kompetanse og leveringspresisjon, i en bransje med stor konkurranse.

Dette betyr at medarbeiderne gjennom sin kompetanse, motivasjon og arbeidsinnsats er de viktigste bidragsyterne til bedriftens drift og resultat. Bedriften er avhengig av at hver enkelt medarbeider yter sitt beste for å nå de mål som er satt. For at medarbeiderne til enhver tid skal yte den innsatsen som er nødvendig for bedriften, er det viktig med tydelige styringssignaler og at medarbeiderne og deres bidrag til bedriftens resultat verdsettes. Lønnspolicyen skal bidra til å oppmuntre medarbeiderne til kontinuerlig faglig og personlig utvikling og er i så måte en viktig del av den helhetlige personalpolicyen.

Lønnsdannelse i TEM, med unntak av lønnsfastsettelse ved tilsetting og ved personlig forhandling, skal skje gjennom forhandlinger mellom partene; arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Lønnspolicyen beskriver målsetning med og hvordan lønnsfastsetting skal foregå.

TEM har definert følgende målsetninger:

- Lønnspolicyen er nedfelt skriftlig og tilgjengelig for alle medarbeidere i bedriften og skal være et fundament både i de fremtidige forhandlinger i bedriften og for lønnsfastsettelse ved ansettelser.
- TEM skal ikke være lønnsledende, men skal være konkurransedyktig i forhold til lokale bransje- og markedsforhold.
- Lønnspolicyen skal bidra til å oppmuntre medarbeidere til kontinuerlig faglig og personlig utvikling og er i så måte en viktig del av den helhetlige personalpolicyen.
- Lønnspolicyen skal bidra til positiv omdømmebygging og gjøre TEM til en attraktiv arbeidsgiver for å kunne beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere.
- Lønnspolicyen skal være et verktøy for ledere og medarbeidere til å sikre at resultatene som kommer ut av lokale lønnsforhandlinger bygger på objektive og velkjente kriterier, er forklarlige, forståelige og kan begrunnes.
- Kvinner og menn skal avlønnes likt når erfaring, kvalifikasjonskrav og arbeidsoppgaver er like.
- TEM anerkjenner tillitsvalgtes rolle som viktig for partsarbeidet i bedriften. Funksjon som tillitsvalgt skal ikke være karriere- eller lønnshemmende.



3.5.1 Lønnsfastsettelser i TEM

Lønnsfastsettelse gjennom sentrale forhandlinger mellom hovedorganisasjonene

Resultatene fra Sentrale forhandlinger mellom hovedorganisasjonene skal legges til grunn og formidles til alle arbeidstakergrupper før lokale forhandlinger gjennomføres.

3.5.2 Lønnsfastsettelse gjennom lokale lønnsforhandlinger med fagforening

Lokale lønnsforhandlinger med fagforening skal bidra til at ansatte ut fra en samlet vurdering av sin lønns-, livs- og arbeidssituasjon velger TEM som sin arbeidsgiver.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Som hovedregel bør disse forhandlingene skje innen 15. oktober.

For TEM forhandles det med Fellesforbundets representanter på Industrioverenskomsten.

For øvrige stillinger TEM er det personlige forhandlinger.

3.5.3 Lønnsfastsettelse ved rekruttering

Lønnsfastsettelsen ved rekruttering skal i hovedsak følge gjeldende tariffavtaler og lokale avtaler.

For ansatte med personlige avtaler skal følgende vurderes ved lønnsfastsettelse:

- Arbeidsoppgaver og ansvar
- Kompetanse
- Lønnsnivå i forhold til konkurrerende arbeidsgivere
- Sammenlignbare stillinger i bedriften
- Lønnsnivå sett i forhold til øvrige medarbeidere

3.5.4 Reguleringstidspunkt
Reguleringen av generelt tillegg/minstelønn og lokale forhandlinger skal gjøres gjeldende fra 01.04.

3.5.5 Informasjon om årets lokale lønnsoppgjør
Nærmeste leder skal etter årets lønnsoppgjør gi en personlig tilbakemelding til den ansatte om resultatet av årets oppgjør og begrunne dette.

3.5.6 Andre kriterier som kan gi grunnlag for ny lønn
Kompetanseutvikling
Relevant erfaring og etter- og videreutdanning gir mulighet for økt lønn.

3.5.7 Utilsiktede skjevheter
Lokale/individuelle lønnsforhandlinger kan benyttes til oppretting av utilsiktede skjevheter som over tid har oppstått innen deler av lønnsmassen eller mellom klart sammenlignbare stillinger.

3.5.8 Likelønn
Partene skal i fellesskap forsikre seg om at de overordnede lønnspolicy kriterier blir brukt på en kjønnsnøytral måte, slik at menn og kvinner vurderes på likt grunnlag.

Lønnspolicyen er utformet av ledelsen i TEM i samarbeid med de berørte arbeidstakerorganisasjonene.