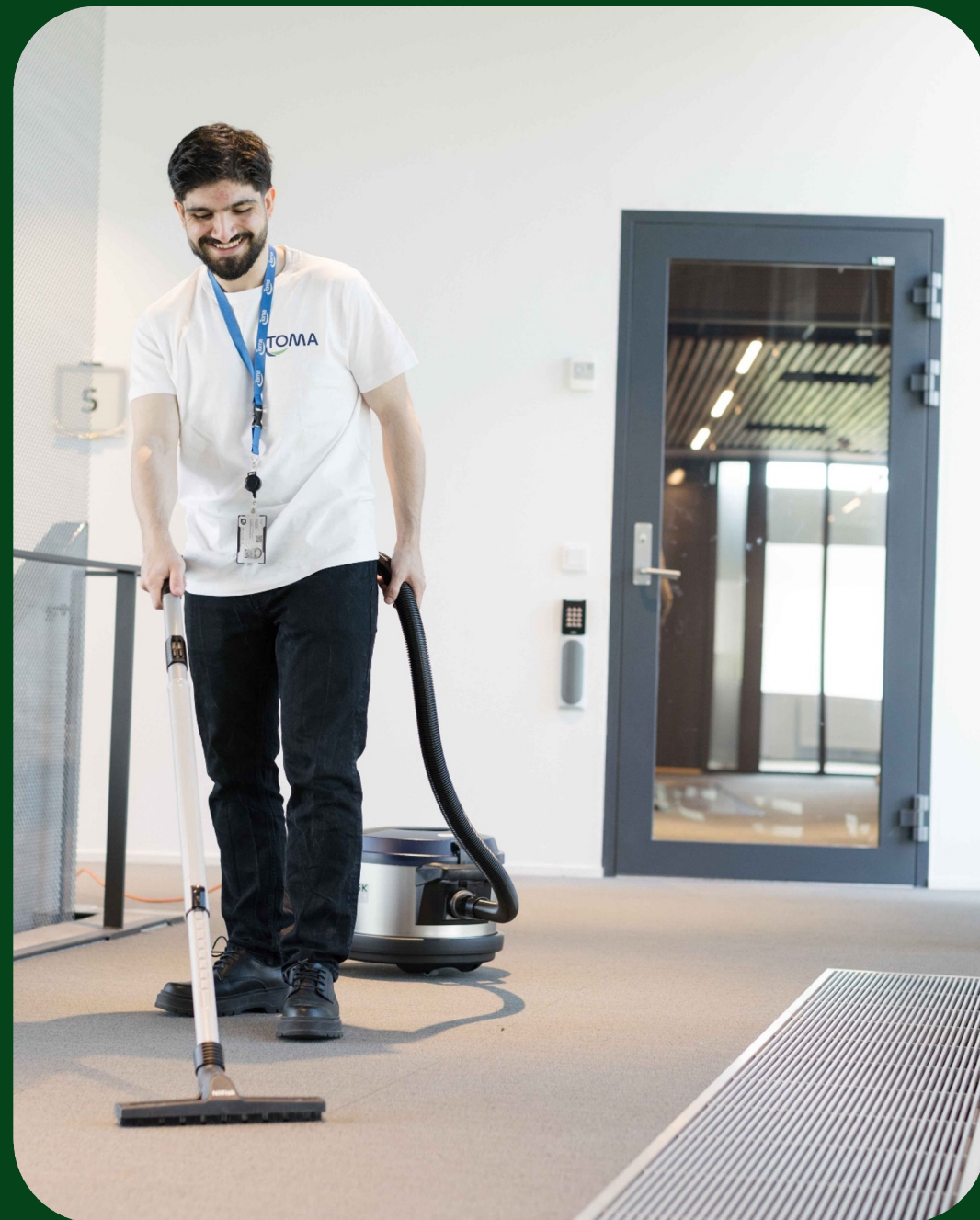


Bærekraft i Toma

Periode: Januar -
Desember, 2025



Bærekraftsrapport 2025

Generell informasjon	4	Sosiale forhold	35
Tomagruppens bærekraftsrapport	5	S1 - Egne ansatte	37
Kontroll og oversikt over vesentlige tema	6	S2 - Arbeidere i verdikjeden	51
Strategi, forretningsmodell og verdikjede	7	Selskapenes mål og måloppnåelse (arbeidsmiljø)	56
Vesentlige bærekraftstemaer	9		
Miljø	11	G Virksomhetsstyring	63
E1 - Klimaendringer	13	G1 - Forretningsadferd	64
E5 - Ressursforbruk og sirkulærøkonomi	22	Selskapenes mål og måloppnåelse (virksomhetsstyring)	68
Selskapenes miljøresultater og målsettinger	28		
		Appendix	74

Siden oppstarten i 1978 har Toma hatt en klar visjon: å skape verdier for kunder, ansatte og samfunnet. Med nesten 5 000 ansatte i Norge og Danmark, og oppdrag som strekker seg fra kantine og renhold til camp-drift og tekniske tjenester, er vi til stede i hverdagen til svært mange mennesker. Vi leverer mat, rene lokaler, trygge arbeidsplasser og velfungerende bygg.

Det vi leverer, skapes av mennesker. Hvem vi ansetter, hvordan vi behandler dem, hvilke vilkår de jobber under og hvilke muligheter vi gir dem, dette er kjernen i bærekraftsarbeidet vårt. Toma har lenge vært en aktiv bidragsyter til arbeidsinkludering, og det er vi stolte av.

På miljør siden handler arbeidet om å redusere klimaavtrykket, bruke ressurser mer effektivt og stille krav til leverandørene vi er avhengige av. Mesteparten av vår påvirkning skjer gjennom det vi kjøper inn, og her er vi klare for å ta grep.

CSRD som rettesnor

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) stiller krav til relevant, sammenlignbar og pålitelig informasjon om selskapers påvirkning, risiko og muligheter. Tomagruppen og våre datterselskaper er ikke rapporteringspliktig etter CSRD. Vi har valgt å jobbe frivillig mot etterlevelse av direktivet fordi vi mener at åpenhet og ansvar er avgjørende for fremtidig vekst og tillit. Vi er ikke helt i mål, men et godt stykke på vei.

Denne overgangsrapporten markerer et viktig steg på veien mot full ESRS-rapportering. Vi skriver om våre vesentlige temaer, inkludert policyer, tiltak, data og mål innen miljø og klima, sosiale forhold og virksomhetsstyring. Datakvaliteten har vært krevende, og flere mål og metoder er fortsatt under utvikling. Vi har langt i fra alle svarene, og der vi mangler data, sier vi det.

Det har vært en lærerik prosess. Vi har revidert vår dobbel vesentlighetsanalyse, bygget nye datastrukturer og stilt oss selv spørsmål vi ikke alltid har hatt gode svar på. Et viktig steg i 2025 har vært å koble ledelsessystemet og sertifiseringsarbeidet tettere sammen med bærekraftsarbeidet. Som et ledd i dette har vi inkludert selskapenes mål for 2026 og måloppnåelser for 2025 her i rapporten.

Prosesen har skjerpet prioriteringene våre og løftet bærekraft inn i strategiske beslutninger på en ny måte. Å strekke oss etter ESRS som rapporteringsstandard har derfor gitt verdi langt utover selve rapporteringen, og det er slik vi ønsker å bruke dette rammeverket fremover. Ikke som et krav vi krysser av, men som et verktøy for å bli bedre.

Har du innspill til hva vi kan bli bedre på? Vi tar gjerne imot. God lesning.



Marte Bjelland

Leder for bærekraft i Tomagruppen

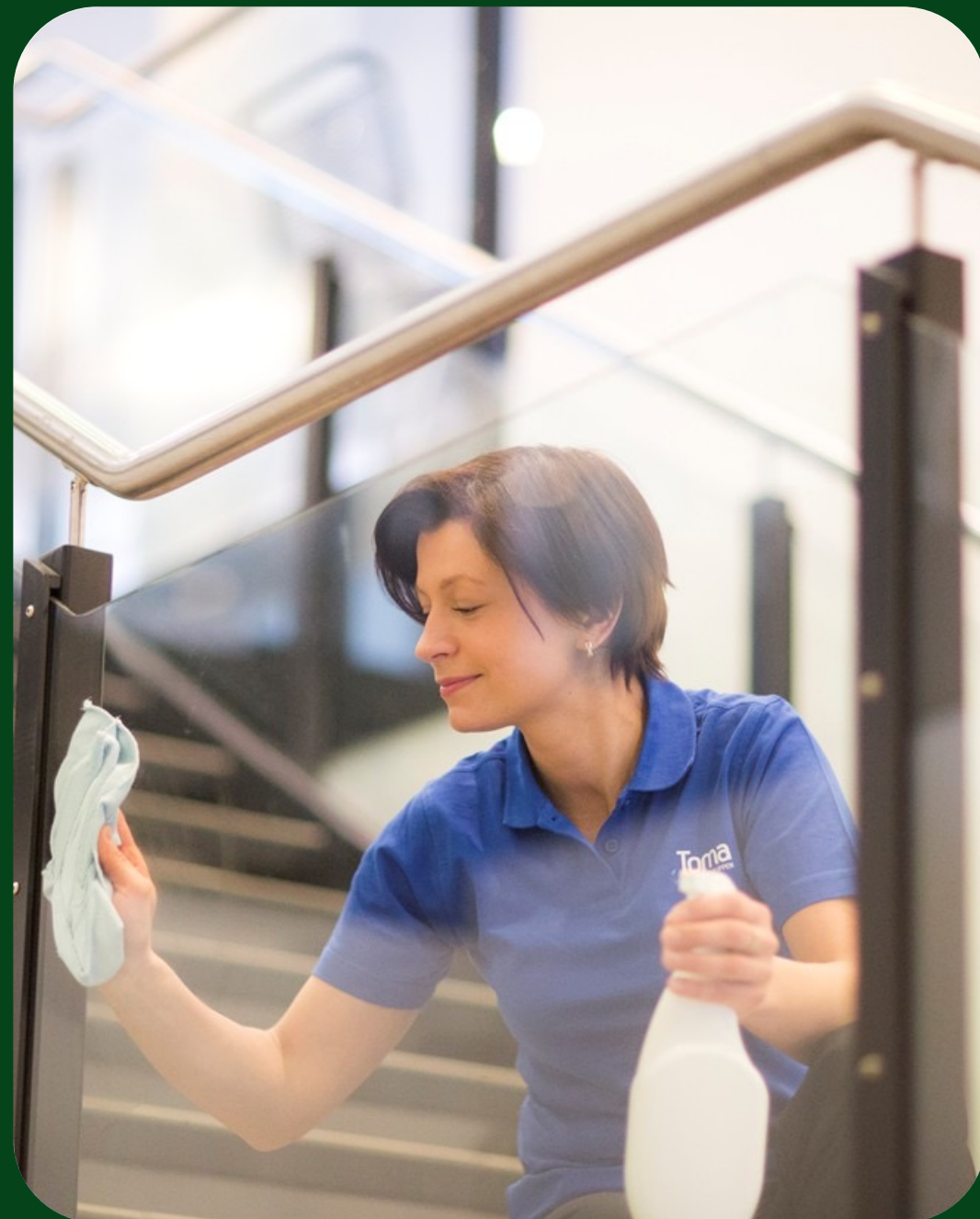
Kapittel 1

Generell informasjon

ESRS 2 – Generelt grunnlag for utarbeidelse

ESRS 2 – Dobbelt vesentlighetsanalyse

ESRS 2 – Strategi og virksomhetsstyring



• BP-1, BP-2

Siden 2019 har Toma rapportert om vårt bærekraftarbeid. Det har vært en reise fra engasjerende historier og kommunikasjon til her vi er i dag, med en mer strukturert og datadrevet tilnærming, forankret i ESRS-rammeverket, klimaregnskap iht. GHG-protokollen og dobbel vesentlighetsanalyse.

Bærekraftsrapporten til Toma er basert på konsolidert informasjon fra alle forretningsområdene og omfatter hele konsernet. Rapporten dekker store deler av verdikjeden og adresserer alle vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter identifisert gjennom vår dobbel vesentlighetsanalyse.

Bærekraftsstrategien er organisert i seks innsatsområder. Her oppsummeres hva det innebærer og koblingen til vesentlig tema.

CO₂-reduksjon (E1): Redusere klimagassutslipp i egen drift og bidra til at kundene når sine klimamål

Ressurseffektiv drift (E5): Sikre smarte innkjøp, drive ressurseffektivt og velge de riktige leverandørene og produktene.

Bærekraft som vekstmotor (E): Levere tjenester med målbar klimaeffekt hos våre kunder, og gjøre ansvarlig drift til et konkurransefortrinn.

Rettferdige og stabile arbeidsvilkår (S1): Bygge det beste laget gjennom anstendig lønn, forutsigbare stillinger og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsinkludering og sosial verdiskaping (S1): Aktivt inkludere mennesker som står utenfor arbeidslivet, og bidra til kompetanseheving, mangfold og reell medvirkning.

Ansvarlig virksomhetsstyring og verdikjede (G1 og S2): Drive med høy integritet, etterleve åpenhetsloven og være en pålitelig og transparent samarbeidspartner.

Dette er Toma sin første bærekraftsrapport under ESRS-rammeverket. Sammenligningstall fra tidligere perioder foreligger ikke, og det er ikke gjort avvik fra standard tidshorisonter eller endringer i metode og presentasjon sammenlignet med tidligere perioder.

Vesentlige skjønnsvurderinger er gjort i forbindelse med dobbel vesentlighetsanalyse, herunder vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet for identifiserte påvirkninger. Klimaregnskapet er basert på GHG-protokollen, og er delvis beregnet ved hjelp av estimater og sektorbaserte utslippsfaktorer der eksakte data ikke er tilgjengelige. Toma arbeider med å styrke datainnhenting fra verdikjeden frem mot neste rapporteringsperiode.



• GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4

Styret i Tomagruppen AS har det overordnede ansvaret for bærekraft i konsernet. Konsernledelsen er ansvarlig for at bærekraftsstrategien etterlevs i praksis. Direktører og ledere i forretningsenhetene er ansvarlige for bærekraftsprestasjonen innenfor sitt område. Fagansvarlige er ansvarlige for bærekraftsprestasjon innenfor sine prosesser, inkludert identifisering, håndtering og gjennomføring av tiltak. Leder for bærekraft har operativt ansvar for å koordinere, følge opp og rapportere på Toma sitt bærekraftsarbeid, og støtter ledere på tvers av organisasjonen. Rollen er ikke direkte ansvarlig for bærekraftsresultatene i den enkelte enhet.

Ansvaret for kontroll og oversikt over vesentlige tema er forankret i styret og konsernledelsen. Strategi, internkontroll og forretningsetiske retningslinjer blir gjennomgått og vurdert på årlig og halvårlig basis.

Konsernsjef og daglige ledere har ansvar for å sikre juridisk etterlevelse av

regulatoriske krav og lovverk innen bærekraft og har en vesentlig rolle i ansvarlig virksomhetsstyring. Fagsjefer og HMSK-ledere har sentrale roller i risikovurderinger, operasjonell etterlevelse av lover og regler, og har vært sentrale i kartleggingen av vesentlige bærekraftstemaer for konsernet.

Konsernledelsen i Toma har et tydelig og aktivt ansvar for at bærekraftsmål og -tiltak implementeres i hele organisasjonen. Konsernledelsen fastsetter konsernmål for bærekraft, innlemmer bærekraft i strategiske beslutninger og følger opp prestasjoner og forbedringsområder på tvers av konsernet. Styringsgruppen for bærekraft, som inkluderer representanter fra alle datterselskaper og tjenesteområder, prioriterer tiltak, fordeler ressurser og koordinerer arbeidet på tvers.

Kompetanse og faglig kapasitet

Styret og konsernledelsen i Toma har samlet sett bred erfaring med strategisk styring fra komplekse virksomheter.

Tilgang til ytterligere ekspertise og bærekraftskompetanse sikres gjennom tett samarbeid med fagansvarlige, leder for bærekraft og relevante eksterne rådgivere.

Ledelsens tilsyn med bærekraftsarbeidet

Toma sitt bærekraftsarbeid er integrert i ledelsessystemet, og forankret i alle nivåer av styring og kontroll. Informasjon om alle vesentlige bærekraftsforhold rapporteres jevnlig til styret og konsernledelsen, og behandles som en del av konsernets samlede virksomhetsstyring. Selskapene gjennomfører ledelsens gjennomgang minimum årlig, hvor relevante bærekrafts-KPIer fastsettes og måloppnåelse vurderes.

Forretningsområdene har egne KPI-er knyttet til vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter, og rapporterer kvartalsvis gjennom business review. HMSK-lederne gjennomfører internrevisjoner årlig, og relevante bærekrafts-KPIer er en del av revisjonen.

Bærekraft i insentivsystemer

Bærekraftsmål og -resultater er ikke integrert i insentivmodeller i Toma.

Aktsomhetsvurderinger og åpenhetsloven

Toma følger en systematisk tilnærming til aktsomhetsvurderinger, i tråd med den norske Åpenhetsloven. Vi jobber målrettet for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår verdikjede, fra egne ansatte til leverandørleddene og de lokalsamfunnene vi påvirker. Les mer om våre aktsomhetsvurderinger her [toma.no/apenhetsloven]

Risikostyring og bærekraftsrapportering

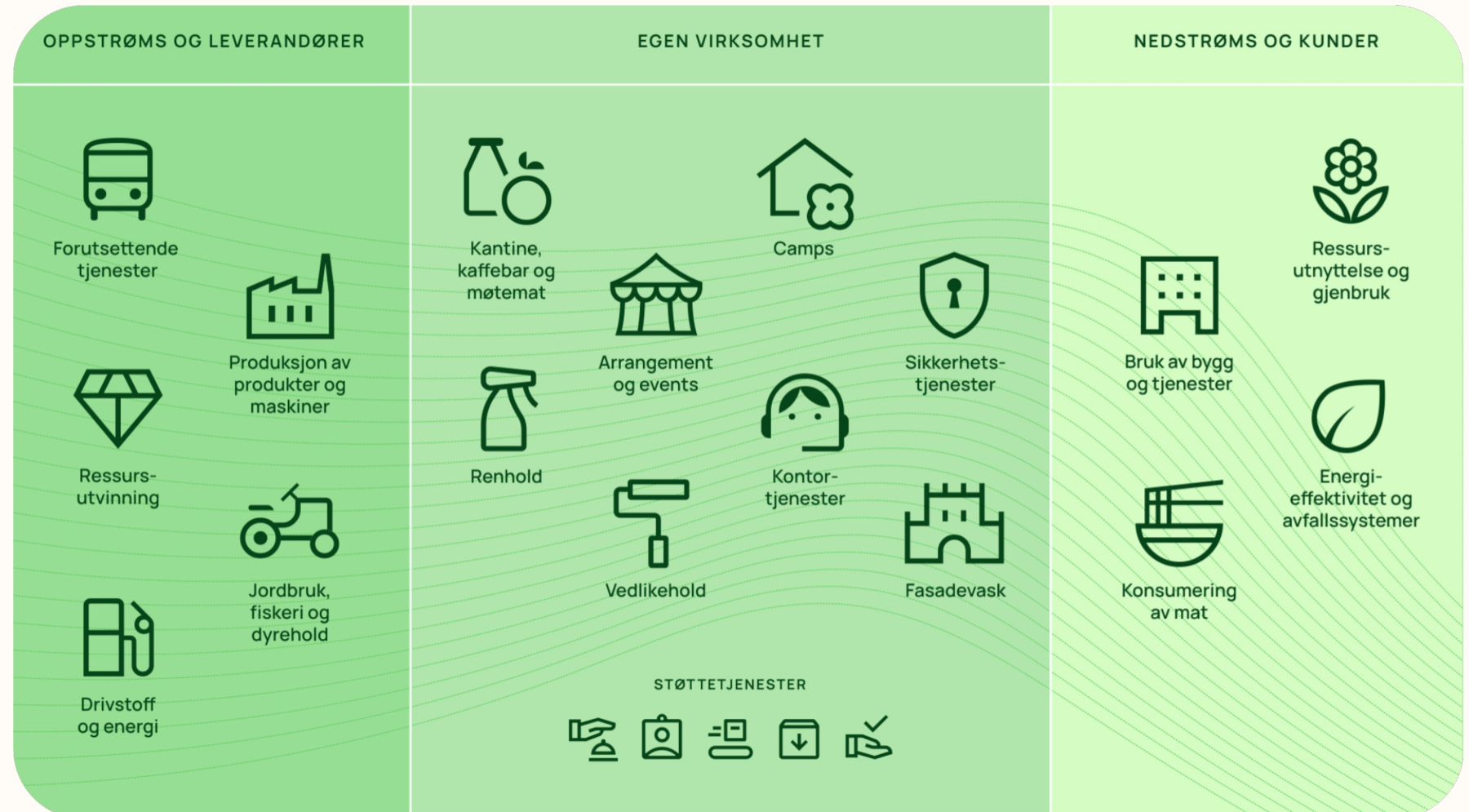
Risikostyring er en integrert del av Toma sitt bærekraftsarbeid. Vi vurderer løpende bærekraftsrisiko i hele virksomheten for å oppnå våre mål og ivareta juridiske og finansielle forpliktelser. Dette arbeidet gjennomføres i selskapene i konsernet, innenfor enkelte tjenesteområder.

• SBM-1, SBM-2, SBM-3

Tomagruppen er et av Norges største Facility Management-konsern. Selskapet ble grunnlagt i Bergen i 1978 av Tore Monsen og er fortsatt familieeid. Vi har avdelingskontorer over hele Norge, med hovedkontor i Bergen og Oslo, og er til stede i Danmark.

Vi leverer tjenester innen renhold, mat og drikke, camps, eiendomsdrift og servicetjenester. Renhold er vårt største tjenesteområde, fulgt av mat og drikke og eiendomsdrift. Toma opererer ikke innen fossil energi, kjemisk produksjon, kontroversiell våpenproduksjon eller tobakk.

Vår posisjon i verdikjeden er som tjenesteleverandør. Vi kjøper inn varer og tjenester fra leverandører og underleverandører **oppstrøms** – herunder matvarer, kjemikalier, tekstiler, maskiner og utstyr – og leverer tjenester direkte til kunder og sluttbrukere **nedstrøms**. Oppstrøms risikofaktorer som tilgang på energi og råvarematerialer og avhengighet av leverandører kan påvirke vår konkurransevne og produktene vi leverer til markedet.



Figur 1 - Verdikjeden

Vesentlige sektorer og aktiviteter med kobling til materielle påvirkninger er transport og maskinpark (klimaavtrykk og energibruk), innkjøp av matvarer, forbruksvarer og kjemikalier (klimaavtrykk, ressursbruk og avfall). Effektiv drift og stabile operasjoner er kritiske funksjoner i vår verdikjede, og kontinuerlig vareflyt gjør oss i stand til å levere på vår strategi og forretningsmodell.

Interessenter og interessentdialog

Toma har identifisert følgende nøkkelgrupper av berørte interessenter: egne ansatte og arbeidstaker-representanter, kunder og oppdragsgivere (inkludert offentlige innkjøpere), leverandører og underleverandører, offentlig anskaffelser og tilsynsorgan.

Dialogen skjer løpende: ansatte og tillitsvalgte gjennom AMU, vernetjeneste og forbedringssystem; kunder gjennom kontraktsoppfølging og kvalitetsgjennomganger; leverandører gjennom innkjøpsprosesser og direkte dialog. I arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse ble interessentene

aktivt konsultert gjennom arbeidsmøter og intervjuer for å identifisere og prioritere vesentlige bærekrafttemaer. Funnene fra vesentlighetsanalysen er presentert for og forankret i konsernledelse og styre.

Interessentenes viktigste forventninger til Toma er: anstendig lønn og trygge arbeidsforhold for alle, dokumentert klima- og miljøeffekt i tjenesteleveransen, seriøs og etisk forretningspraksis i verdikjeden, og transparente og etterprøvbare bærekraftdata. Disse forventningene er direkte styrende for Toma sin bærekraftstrategi og de seks prioriterte innsatsområdene.

Samspill mellom vesentlige bærekrafttemaer, strategi og forretningsmodell

Klimaendringer og ressursbruk (E1 og E5) påvirker både kostnader og konkurranseevne. Økte energi- og drivstoffpriser, krav til redusert matsvinn og skjerpede kundekrav til dokumentert klimaeffekt gir direkte kostnads-eksponering og risiko for tap av kontrakter. Samtidig representerer dette

en mulighet for utvikling og vekst innen bærekraftige kantineløsninger, kjemikaliefri renhold og energioptimalisering for kunder.

Egen arbeidskraft (S1) er den viktigste ressursen i Toma, og fornøyde ansatte er en kritisk suksessfaktor. Høyt sykefravær, lav stillingsprosent og utfordringer med rekruttering og turnover påvirker direkte driftskostnader og leveranse kvalitet. Toma adresserer dette gjennom mål om økt gjennomsnittlig stillingsprosent, reduksjon av sykefravær og systematisk kompetanseheving gjennom Toma Academy.

Arbeidere i verdikjeden (S2)

representerer en risiko for omdømme og kontrakttap dersom arbeidsvilkår hos leverandører og underleverandører ikke etterleves. Toma arbeider med leverandøroppfølging, Code of Conduct og planlagte underleverandørrevisjoner.

Forretningsadferd (G1) handler grunnleggende om tillit – fra kunder, ansatte og samfunnet. God virksomhetsstyring er forutsetningen for at bærekraftarbeidet faktisk fungerer i

praksis. Vi arbeider systematisk med å gjøre kravene vi stiller til oss selv og våre leverandører tydeligere og mer etterprøvbare.

Finansielle effekter

De finansielle effektene er vurdert kvalitativt for 2025. På kort sikt anser vi at de viktigste risikoene er tap av kontrakter ved mangelfull bærekrafts-dokumentasjon, økte energi- og ressurskostnader og lønnskostnader knyttet til sykefravær og turnover. På lengre sikt vil skjerpede regulatoriske krav og sterkere kundekrav øke presset, men også åpne muligheter innen «grønne» tjenester, posisjonering i anbud og ressurseffektivisering.

Toma er lite eksponert mot fysisk klimarisiko, men har betydelig overgangsrisiko gjennom krav fra kunder og myndigheter. Bredden i tjenesteporteføljen, geografisk spredning og lange kundeforhold gir robusthet. Den største sårbarheten er tilgang på, og evnen til å beholde, dyktige medarbeidere.

• IRO-1

Dobbel vesentlighetsanalyse (DVA) er verktøyet vi bruker for å forstå hva som er viktig og riktig å prioritere i vårt bærekraftsarbeid. Analysen hjelper oss å se to perspektiver i sammenheng:

- hvordan vår virksomhet påvirker mennesker, miljø og samfunn, og
- hvordan bærekraftsforhold kan påvirke Toma – økonomisk, operativt og strategisk.

Hvordan vi har jobbet med dobbel vesentlighet

Toma gjennomførte sin første dobbel vesentlighetsanalyse i 2024. Analysen er oppdatert og videreutviklet i 2025, basert på økt modenhet og utviklingen i regelverk og forventninger.

Analysen er tilpasset Toma sin virksomhet, størrelse og risikobilde. Målet har ikke vært å «krysse av bokser», men å få et reelt beslutningsgrunnlag for videre arbeid. Helt kort har prosessen bestått av fire steg;

1. Kartlegge - forstå virksomheten og verdikjeden

Vi har kartlagt vår verdikjede og hvordan Toma skaper verdi, fra innkjøp og leverandører, via egen drift, til leveranser hos kundene og håndtering av avfall. Samtidig har vi identifisert hvilke interessenter som påvirkes av, eller påvirker, vår virksomhet.

2. Påvirkningsvesentlighet

I fase 2 har vi analysert hvor Toma har, eller kan ha, vesentlig påvirkning på mennesker, miljø og samfunn – enten positivt eller negativt, faktisk eller potensiell, direkte eller indirekte gjennom vår verdikjede. Gjennom dokumentgjennomgang, arbeidsmøter og interessentdialog har vi kartlagt og vurdert påvirkningens omfang, alvorlighetsgrad og sannsynlighet

3. Finansiell vesentlighet

I fase 3 har vi analysert hvordan bærekraft har innvirkning på Toma sin økonomiske stilling, resultat eller fremtidsutsikter. Det vil si, bærekraftsrelaterte risikoer og muligheter som er relevante for våre forretningsmål,

verdiskaping og kapitaltilgang. Gjennom arbeidsmøter, aktsomhetsvurderinger, interessentdialog og å bruke interne risikovurderinger har vi identifisert klima-, natur- og samfunnsrelaterte risikoer og muligheter for Toma. Og i tett dialog med ledelsen har vi vurdert hvordan dette påvirker kostnader, omdømme og kundetilfredshet, tilgang på ressurser og finansiering.

4. Fastsette vesentlige temaer

Til slutt har vi sett påvirkning og finansiell vesentlighet i sammenheng, for å avgjøre hva som er dobbelt vesentlig. Den endelige beslutningen om vesentlig temaer ble tatt i konsernledelsen, og forankret i styret. Disse temaene er adressert i Toma sin bærekraftstrategi, mål og tiltak, og er det vi rapporterer på her. ESRS-indeksen i appendiks viser hvilke temaer vi rapporterer på og hvor de står beskrevet.

For lesere som ønsker en mer detaljert beskrivelse av metode, vurderinger og scoringer, finner du mer info på våre nettsider (toma.no).



• IRO 2

Hva som er (dobbel) vesentlig for Toma

For Toma handler bærekraft om å ta ansvar der vi har størst påvirkning, og å være bevisst de risikoene og mulighetene som former virksomheten vår fremover. Nedenfor følger en kort redegjørelse av våre fem vesentlige temaer. Målet har vært tydelig; å sikre at de temaene vi prioriterer i bærekraftsarbeidet faktisk er konkrete nok til at vi har gjennomføringskraft. Slik mener vi at vi kan ha best fremgang og utvikling, til fordel for både for samfunnet og for Toma.

Klima og ressursbruk (E1 og E5)

Som tjenesteleverandør er Toma sin miljøpåvirkning i knyttet til: innkjøp av mat, produkter, kjemikalier og utstyr, transport, energibruk og matsvinn. Dette er områder der endrede krav, energipriser og kundens forventninger kan påvirke både kostnader og konkurransekraft. Samtidig gir de rom for forbedringer gjennom smartere drift, bedre innkjøp og tettere samarbeid med kunder og leverandører.

Her har vi også et stort mulighetsrom for tjenester som bidrar til bedre klimaavtrykk og ivaretagelse av ressurser for våre kunder.

Egen arbeidskraft (S1)

Toma har mange medarbeidere i operative roller, her har vi et stort mulighetsrom for positiv påvirkning og et ansvar vi er bevisst. Analysen viser vesentlige forhold knyttet til helse, sikkerhet og arbeidsbelastning, stillingsstørrelse, arbeidstid og forutsigbarhet, opplæring, inkludering og medvirkning.

Dette området handler om hvordan vi tar vare på våre ansatte, og påvirker både mennesker, kvalitet i leveransene og Toma sin evne til å tiltrekke og beholde arbeidskraft.

Arbeidere i verdikjeden (S2)

Bruk av leverandører og underleverandører innebærer risiko knyttet til arbeidsvilkår, seriøsitet og etterlevelse av lover og krav.

Dette er et område med økende oppmerksomhet fra kunder, og har direkte betydning for Toma sin driftssikkerhet, omdømme og kontaktmuligheter.

Forretningsadferd og etikk (G1)

Som en landsdekkende aktør er tillit avgjørende. Etterlevelse av regelverk, ansvarlig forretningspraksis og åpenhet i verdikjeden er grunnleggende for langsiktig drift og samarbeid med kunder og partnere.



Klima og miljø

E1:
Klimaendringer

E2:
Forurensning

E3:
Vann og marine ressurser

E4:
Biomangfold og økosystemer

E5:
Ressursbruk og sirkularitet



Sosiale forhold

S1:
Egen arbeidskraft

S2:
Arbeidere i verdikjeden

S3:
Berørte lokalsamfunn

S4:
Forbrukere og sluttbrukere



Styring

G1:
Forretningsadferd

Illustrasjon; Vesentlige tema for Toma

Kapittel 2

Miljø

E1 – Klimaendringer

E5 – Ressursforbruk og sirkulærøkonomi



Toma er en del av klimautfordringen, og en del av løsningen, med tusenvis av mennesker i aktivitet hver dag. Vår drift gir oss reell påvirkning på utslipp og ressursbruk, og dermed et reelt ansvar for å ta valg som monner.

Vi arbeider med å utvikle en fullstendig klimaomstillingsplan, et arbeid vi prioriterer høyt, men tar den tid som er nødvendig for at planen skal være reell, vitenskapsbasert og gjennomførbar i praksis.

Klima har vært en del av vår strategi over flere år, og vi har gjennomført konkrete tiltak innen kjøretøyflåte, metoder og innkjøp. Arbeidet fortsetter.

Toma skal redusere klimaavtrykket fra vår drift, samtidig som vi aktivt påvirker våre leverandører til å bli med oss på denne reisen. I tillegg skal vi fortsette å bruke vår posisjon som tjenesteleverandør til å aktivt gi råd og tilby tjenester som reduserer klimaavtrykket hos våre kunder. Dette innebærer klimasmart kantinedrift, økt gjenvinning og sortering, og effektivt vedlikehold.

Vi har i år utarbeidet fullstendig klimaregnskap i tråd med GHG-protokollen for både 2024 og 2025. Konsernets samlede utslipp i 2025 var 16 577 tCO₂e, ned fra 18 019 tCO₂e i 2024.

I dette kapitlet beskriver vi hvordan Toma håndterer påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klimagassutslipp (ESRS E1) og ressursbruk og sirkulærøkonomi (ESRS E5).

Innkjøpte varer og tjenester utgjør over 80 % av konsernets utslipp. Ressurseffektiv drift og bevisste innkjøpsvalg er derfor de viktigste virkemidlene for å redusere vår klimapåvirkning.

Nøkkeltall 2025

Utslipp etter Scope

3,9%

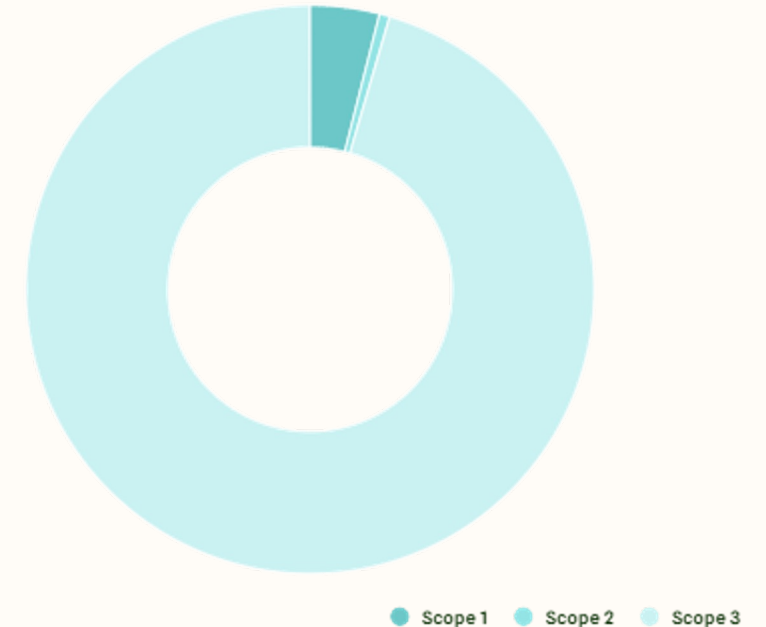
av utslipp i Scope 1

0,6%

av utslipp i Scope 2

95,5%

av utslipp i Scope 3



Figur 1 – Fordeling av klimagassutslipp i Tomagruppen

E1 - Klimaendringer

E1-1

Vi har satt mål om 42 % reduksjon i Scope 1 og 2 og minst 25 % reduksjon i Scope 3 innen 2030, begge mot 2024-baseline. Som del av arbeidet med en fullstendig omstillingsplan vil det i 2026 fastsettes vitenskapsbaserte klimamål og implementeres omstillingsplaner i konsernet.

Direkte utslipp (Scope 1)

Kjøretøyparken er i omstilling fra fossildrevne til elektriske alternativer, og elektrifisering er identifisert som det viktigste tiltaket for utslippsreduksjon i Scope 1. Konsernmålet er 60 prosent elbilandel innen 2026 og 80 prosent innen 2030.

Omstillingen er avhengig av at markedet for elektriske kjøretøy og maskiner modnes ytterligere i de tyngre og mer spesialiserte segmentene, særlig innen eiendomsdrift og tekniske tjenester, der egnede nullutslippsalternativer per i dag ikke er tilgjengelige i tilstrekkelig grad.

Indirekte utslipp (Scope 3)

Konsernets Scope 3-utslipp domineres av innkjøpte varer og tjenester (kategori 3.1), som utgjør 82,8% prosent av de samlede klimagassutslippene. Den største enkeltkategorien i innkjøp gjelder matvarer til kantinedrift.

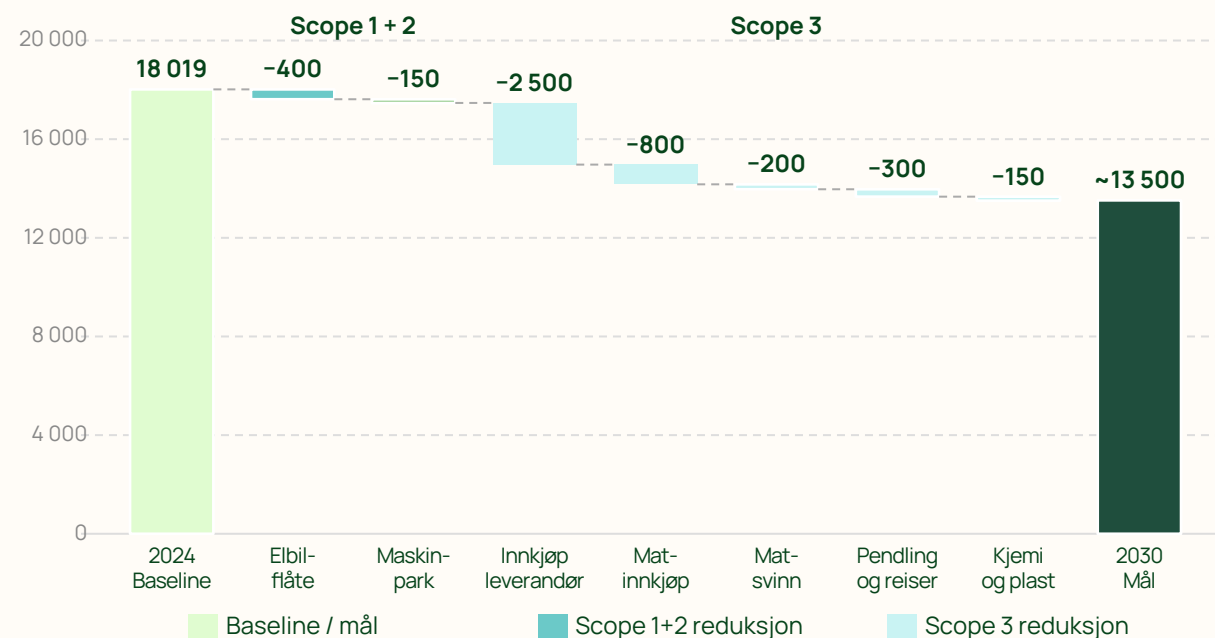
De viktigste tiltakene innenfor Scope 3 er reduksjon av matsvinn, redusert utslipp fra innkjøp av mat, redusert innkjøp av nye maskiner og forbruksvarer gjennom lengre levetid og bedre ressursutnyttelse.

I tillegg skal vi prioritere å forbedre datakvalitet for øvrige Scope 3-kategorier som underleverandørers transport og aktivitetsdata for tekstiler.

Toma kjøper ikke klimavoter. Vår tilnærming er å redusere faktiske utslipp gjennom operasjonell omstilling og leverandørsamarbeid.

Omstillingsplan mot 2030

Figur 2 – Omstillingsplan



Tallene er illustrative estimater. Basisår 2024: 18 019 tCO₂e (GHG-protokollen). Vitenskapsbaserte mål (SBTi) fastsettes i 2026.

• E1-2, E1-3

Identifisering og vurdering av klimarelaterte risikoer og robusthet er gjennomført som en del av den doble vesentlighetsanalysen.

Klimarelaterte risikoer er vurdert på kort (0–5 år), mellomlang (5–20 år) og lang sikt (75–100 år). Analysen dekker Toma sin egen virksomhet, oppstrøms verdikjede (leverandører av matvarer, kjemikalier, maskiner og transport) og nedstrøms (leveranser til kunder og sluttbrukere).

Klimascenarioer

Analysen har tatt utgangspunkt i tre klimascenarioer fra Kommunalbanken (KBN): Bærekraft (SSP1-2.6), der kraftig klimapolitikk begrenser oppvarmingen og vi oppnår å begrense global oppvarming til mindre enn 2 grader; Middelveien (SSP2-4.5), der omstillingen skjer gradvis og vi får 2,6 grader oppvarming; og Regional rivalisering (SSP3-7.0), der svak politikk gir høy fysisk klimarisiko og 4,1 grader varmere på slutten av århundret. Scenarioene brukes til å vurdere robusthet i forretningsmodellen, identifisere sårbarheter og muligheter.

Fysiske klimarisikoer- og muligheter for Toma er knyttet til de direkte konsekvensene av klimaendringer på vår drift og verdikjede.

- Tørke og ekstremvær som svekker matsikkerhet og øker innkjøpspriser på matvarer, i form av økte kostnader og usikker leveranse for kantinevirksomheten
- Oversvømmelse, flom og tørke som kan skade camps, bygg og teknisk infrastruktur, med finansiell konsekvens i form av økte vedlikeholdskostnader og driftsstans
- Storm og kraftig nedbør som kan forstyrre planlagte leveranser av renhold, vaktmester- og sikkerhetstjenester. Samtidig utløser slike hendelser akutt etterspørsel etter beredskaps- og utbedringstjenester, noe som også representerer en finansiell mulighet for Toma.
- Ekstremvær som kraftig varme eller flom kan forhøye risiko ved fysisk arbeid ute, samt ved opprydning, og kan hindre ansatte i å komme seg til arbeidsplassen.
- Endringer i temperaturmønstre som øker kjøle- og oppvarmingsbehov, med finansiell konsekvens i form av høyere

og mer svingende energikostnader, og økt etterspørsel etter tekniske tjenester.

Overgangsrisikoer for Toma er knyttet til samfunnets omstilling til lavutslipp.

- Skjerpede klima- og miljøkrav i offentlige og private anbud, som øker kravene til dokumentert klimaeffekt
- Økte kostnader som følge av høyere energipriser og CO₂-avgifter, som påvirker transport- og driftskostnader
- Risiko for manglende tilgang på fossilfrie kjøretøy og elektriske maskiner i rett tid og til riktig pris, særlig i de tyngre og mer spesialiserte segmentene av maskinparken
- Omdømmerisiko knyttet til manglende klimadokumentasjon, som kan svekke posisjon i anbud og redusere tillit hos kunder og investorer

Muligheter

Overgangsrisikoer er også muligheter. Toma sine identifiserte muligheter er knyttet til vekst i etterspørselen etter grønne tjenester – bærekraftige kantineløsninger, kjemikaliefritt renhold, avfallssortering og energieffektivisering, og styrket konkurranseposisjon for selskaper som kan dokumentere klimaeffekt.



Robusthet

Vi følger nøye med på utviklingen i relevante reguleringer, og forsøker å være i forkant av kunders krav og forventninger til bærekraft i Facility Management. Vi anser at vår robusthet ligger i vår evne til å utvikle oss og tilby solide løsninger av høy kvalitet. Usikkerheten ligger i om den teknologiske utviklingen, særlig innen elektriske kjøretøy og maskiner, er i rask nok takt med forventningene vi møter fra våre kunder.

Toma har p.t. ikke gjennomført en formell robusthetsanalyse av konsernets strategi og forretningsmodell i tråd med alle krav i ESRS E1-3.

- E1-4, E1-5

Policy for klimareduksjon og klimatilpasning

Toma sitt arbeid med klimatilpasning og klimareduksjon er forankret i konsernets bærekrafts- og innkjøpspolicy, vedtatt av styret i Tomagruppen. Policyen gjelder for alle selskaper i konsernet, alle ansatte, innleide og samarbeidspartnere, og er tilgjengelig i Toma sitt ledelsessystem.

På klima- og miljøområdet forplikter Toma seg til å:

- Måle, redusere og rapportere klimagassutslipp fra egne operasjoner og relevante deler av verdikjeden
- Øke ressurseffektiviteten i drift og redusere avfall
- Overholde gjeldende miljølovgivning, forskrifter og miljøforpliktelser, og forebygge forurensning
- Stille tilsvarende miljøforventninger til leverandører og samarbeidspartnere gjennom hele verdikjeden

Policyen dekker de vesentlige bærekraftstemaene vi har avdekket. Policyen må leses i sammenheng med konsernets bærekraftsstrategi, samt de konkrete klimamålene som er beskrevet under E1-6.

Klimatiltak og utslippsreducerende innsatsområder

Klimatiltak i 2025 kan samles innen fire innsatsområder: elektrifisering av transport og maskinpark, ressurseffektiv drift, ansvarlig innkjøp og miljøsertifiserte tjenester. Tiltakene er forankret i selskapenes bærekraftsprogram for 2025 og følges opp gjennom ledelsens gjennomgang i de enkelte selskapene.

En viktig forutsetning for målrettet klimaarbeid er god måling. I 2025 har Toma for første gang etablert et fullstendig klimaregnskap i tråd med GHG-protokollen. Dette gir oss et styringsverktøy for å identifisere de største utslippsdriverne, følge utviklingen over tid og rette tiltakene dit de monner mest.

Elektrifisering av bil- og maskinpark

Elektrifisering av kjøretøyflåten er det tiltaket med størst direkte og målbar effekt på Scope 1-utslippene. Konsernets samlede elbilandel var 47,62 % i 2025, en økning fra 40,41% året før.

Toma Eiendomsdrift økte elbilandelen fra 41 % i 2024 til over 55 % i 2025. Hvass har 77 % elbiler. I tillegg har flere biler blitt utstyrt med GPS for aktiv flåtestyring og ruteoptimalisering, et tiltak som reduserer kjørelengde og drivstofforbruk. Toma Security reduserte kjørte kilometer med 13,5 % fra 2024 til 2025.

Parallelt pågår en gjennomgang av maskinparken, med mål om å kartlegge og fase ut fossildrevne maskiner til fordel for elektriske alternativer. Neas Fasade har eksempelvis anskaffet elektriske droner til fasadevask, som erstatter fossildrevne lifter. Toma Eiendomsdrift har i dag en maskinpark der 41 prosent av maskinene er elektriske, mens resterende 330 maskiner er fossildrevne.



Ressurseeffektiv drift

Toma har i 2025 redusert utslipp fra innkjøpte varer og tjenester (Scope 3 kat. 3.1) med 6,5% fra 2024. Kategorien er spend-basert og beveger seg i stor grad med innkjøpsvolum. Konkrete tiltak for å redusere utslipp fra innkjøpte varer i 2025 inkluderer:

- reduksjon av plastforbruk og renholdskjemikalier
- reduksjon av engangsartikler
- økt gjenbruk av utstyr, inkludert tilfeller av innkjøpsstopp på maskiner og biler
- Miljømerket renholdsprodukter, mykpapir og såpe
- Tiltak for bedre måling og kutting av matsvinn (eks. bærekraftsligaen)

Kjøpstopp på maskiner har skutt fart på gjenbruk av maskiner mellom oppdrag. Vi har også flyttet biler mellom selskaper, for å ta de i bruk der de trengs mer. Hvass opplever økt aktivitet i deres gjenbruksbod, og både Toma Camps og Toma Facility Norge jobber med å få på plass lignende løsninger.

Ansvarlig innkjøp og leverandørkjede

Innkjøpte varer og tjenester (Scope 3 kat. 3.1) utgjør 82,8 % av konsernets totale utslipp og er dermed det klart viktigste

innsatsområdet for utslippsreduksjon. Toma har i 2025 gjennomført en rekke klimatiltak i innkjøpsavdelingen. I 2025 utvidet vi arbeidet med kartlegging av leverandører på tvers av konsernets selskaper. Gjennom Morescopes ESG Due Diligence-modul, lansert i 2025, kartlegger vi nå leverandørkjeden med automatisert screening og risikovurdering på tvers av ESG-dimensjonene. Dette gjør oss i stand til å ta bedre vurderinger på hvilke leverandører vi skal prioritere å rette innsatsen mot for å sikre utslippskutt.

I 2025 er det innledet dialog med sentrale leverandører som Norengros, Sverre Monsen, Bama, Tine og Nilfisk med formål om å innhente bedre data og få oversikt over hvilke varer som driver utslipp. Miljøkrav har også vært sentralt i reforhandling av avtaler. Blant annet har Toma Security inngått ny avtale med Wenaas om arbeidstøy med retur- og reparasjonsmuligheter.

Innkjøpslojalitet er et aktivt styringsverktøy som støtter bærekraftsarbeidet. Innkjøpsavdelingen har gjennomført opplæring og publisert en oversikt over godkjente leverandører på tvers av konsernet. Når innkjøp kanaliseres gjennom godkjente leverandører sikrer vi at

miljøkrav faktisk etterleves, samt bedre dokumentasjon.

Ambisjonen på sikt er å prioritere leverandører som selv har vedtatt vitenskapsbaserte klimamål og kan dokumentere fremdrift i egne omstillingsplaner. Flere av våre største leverandører har allerede dette på plass, og deres utslippskutt bidrar direkte til å redusere Scope 3-utslipp hos oss.

Miljøsertifiserte tjenester

Toma sine tjenester er underlagt systematisk miljøledelse og dokumentert gjennom anerkjente sertifiseringsordninger. Toma Facility Norge er sertifisert etter ISO 14001 for renhold, mat og drikketjenester, og renholdstjenestene er i tillegg Svanemerket. Det samme gjelder for NRS. Hvass er ISO 14001-sertifisert for renhold og hygiene, lunsj og kantine, vertskap og vedlikehold. Toma Facility Danmark er ISO14001-sertifisert innen renhold.

Toma Eiendomsdrift er sertifisert etter ISO 14001 for drift og vedlikeholdstjenester, og Toma Camps holder samme sertifisering for planlegging, drift, ledelse og utvikling av forpleiningsdrift.



Toma Security, Neas Fasade og Hvass er sertifisert Miljøfyrtårn. Sertifiseringene stiller krav til systematisk kartlegging av miljøpåvirkning, målsetting og kontinuerlig forbedring. Og forplikter, selv i en travel hverdag.

• E1-6

Mål for klimagassreduksjon

Året 2024 er valgt som basisår da dette er det første året med fullstendig klimaregnskap for konsernet.

Konsernets mål er å redusere Scope 1- og Scope 2-utslipp med minimum 42 prosent innen 2030. For Scope 3 er målet en reduksjon på minimum 25 prosent i samme periode. Ambisjonsnivået er satt i tråd med hva som anses nødvendig for å bidra til å begrense global oppvarming til 1,5 grader, i tråd med Parisavtalen. Målene er bruttomål. Karbonkreditter eller unngåtte utslipp inngår ikke i måloppnåelsen.

Arbeidet med å forankre og sikre at målene er i tråd med krav for vitenskapsbaserte klimamål er et prioritert tiltak i 2026. Vitenskapsbaserte mål innebærer at konsernets målsetninger vurderes opp mot vitenskapen som ligger til grunn for Parisavtalen.

Arbeid med klimagassreduksjon er sterkt avhengig av samarbeid med kunder og leverandører. Flere av våre største leverandører har selv vedtatt vitenskapsbaserte klimamål, noe som betyr at våre Scope 3-utslipp reduseres som følge av leverandørenes egne omstillingstiltak. Dette vil være sentralt for måloppnåelse for klimagassreduksjon.

Konsernledelsen har vedtatt klimamål for perioden 2026–2030, med 2024 som basisår. Se tabell til høyre.

Se E5 for mål og tiltak knyttet til avfall og ressursbruk, som også bidrar til reduksjon i Scope 3.

Beskrivelse	Basisår	Målar	Metrikk	Basisår 2024	Målverdi 2030	Status
Scope 1 og 2: 42 prosent reduksjon i egne direkte og energirelaterte utslipp innen 2030	2024	2030	tCO ₂ e	967	562	Pågår
Scope 3: ≥25 prosent reduksjon i indirekte utslipp innen 2030	2024	2030	tCO ₂ e	17 052	12 789	Pågår
Øke elbilandelen	2024	2030	%	40 %	80%	Pågår

Tabell 1 - Mål for klimagassreduksjon

- E1-7

Toma har totalt energiforbruk på 9 183 MWh i 2025, fordelt på mobil forbrenning i Scope 1 og kjøpt elektrisitet i Scope 2. Beregningene er gjennomført ved bruk av Morescope, og datagrunnlaget er basert på en kombinasjon av aktivitetsdata og estimater. Vi har ikke inkludert energiforbruket til NRS og den danske delen av virksomheten. Vi har et mål om å inkludere data for alle Toma sine lokasjoner i 2026.

Toma kjøper ikke opprinnelsesgarantier, og energimiksen er derfor estimert ved bruk av NVEs varedeklarasjon for 2024, som estimerer gjenværende strømmiks på det norske nettet etter at opprinnelsesgarantier er trukket ut.

Basert på dette er energimiksen estimert til omtrent 73 % fossile kilder, 18 % kjernekraft og 9 % fornybar energi. Fordelingen tar utgangspunkt i energimiksen i kraftmarkedet man kjøper kraft fra og korrigerer for eventuelle kjøp av opprinnelsesgarantier eller tilsvarende sertifikater. Beregningen er gjort for å si noe om sammensetningen til strømmen og gir ikke nødvendigvis informasjon om hvilken strøm forbrukere i Norge har i stikkontakten

Selskap	Drivstofforbruk (kWh)	Kjøpt elektrisitet (kWh)	Totalt (kWh)
Total	2 303 028	6 879 873	9 182 902
Total (MWh)	2 303	6 880	9 183



• E1-8

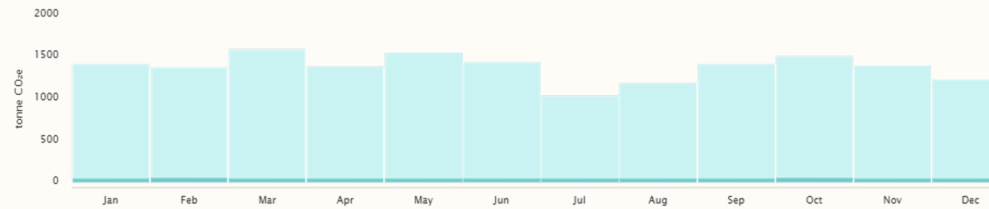
Klimaregnskapet til Toma er utarbeidet i henhold til GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG-protokollen) og dekker alle vesentlige virksomheter i konsernet. Utslippene er beregnet og kvalitetssikret i Morescope, konsernets klimaregnskapsplattform, og rapporteres fordelt på Scope 1, 2 og 3. Plattformen benytter en kombinasjon av aktivitetsbasert data og spend-baserte EEIO-modeller for utslippsberegningene på tvers av klimaregnskapet.

Scope 1 omfatter direkte utslipp fra konsernets egne kjøretøy og maskiner (drivstofforbruk) samt utslipp fra kjølemidler. Scope 2 dekker indirekte utslipp fra kjøpt elektrisitet og fjernvarme. Elektrisitetsforbruket er oppgitt her etter lokasjonsbasert metode, med markedsbasert metode opplyses om på side 21. Norge har en høy andel fornybar kraftproduksjon, som gjør at de lokasjonsbaserte Scope 2-utslippene er lave. Scope 2 utgjør relativt liten del av konsernets samlede klimaavtrykk. Konsernet benytter ikke opprinnelsesgarantier i rapporteringsperioden.

I 2025 reduserte Toma sine klimagassutslipp fra 18 019 tCO₂e til 16 577 tCO₂e – en nedgang på 1 442 tCO₂e, tilsvarende 8,0 prosent. I samme periode har konsernet sin omsetning holdt seg stabil, noe som innebærer at utslippsintensiteten per omsetningskrone har falt.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp

16 577 tonn CO₂e

Inkludert 16 025 tonn CO₂e fra datterselskaper

Omfang 1
654 tonn

Omfang 2
97 tonn

Omfang 3
15 826 tonn

Høyeste, mars 2025
1 594

Laveste, juli 2025
1 035

● Omfang 1 ● Omfang 2 ● Omfang 3

Figur 3 – Totalt utslipp for 2025

Utslipp etter Scope

3,9 %

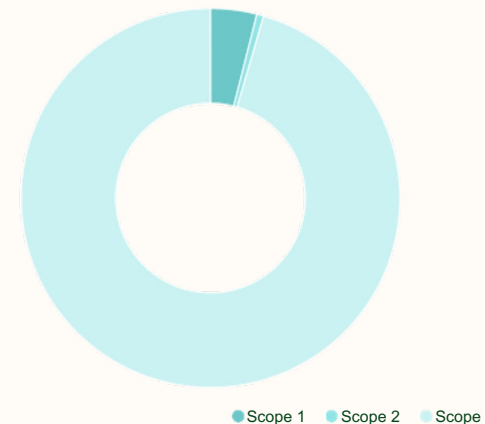
av utslipp i scope 1

0,6 %

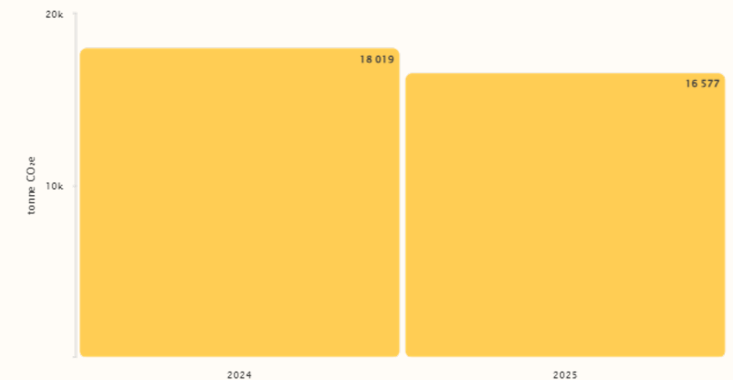
av utslipp i scope 2

95,5 %

av utslipp i scope 3



Figur 4 – Utslippsfordeling for 2025



Figur 5 – Endring fra 2025 til 2024 viser en nedgang på 8%

E1-8

Scope 1-utslippene falt med 25,1 prosent, primært som følge av lavere drivstofforbruk og at vi nå har flere elbiler. Scope 2 omfatter kjøpt elektrisitet ved konsernets egne lokasjoner og kontorer, det vil si bygg og anlegg der Toma har operasjonell kontroll over energiforbruket. I tillegg omfatter Scope 2 bruk av elbiler, hvor kjørte kilometer fra bilenes GPS-målere har blitt hentet inn og registrert.

Scope 2 er beregnet etter både lokasjonsbasert og markedsbasert metode, i tråd med GHG-protokollen.

Scope 3 utgjorde 95,5 prosent av de samlede utslippene og falt med 7,2 prosent fra 2024-2025. Konsernet rapporterer på åtte kategorier, der innkjøpte varer og tjenester (kategori 3.1) er den største posten og utgjør over 80 prosent av Scope 3-utslippene alene. En fullstendig oversikt over alle kategorier og utslippstall fremgår i tabellen til høyre.

Scope 1	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Endring
Mobil forbrenning	865	637	-228 (-26,4 %)
Øvrige Scope 1 utslipp	8	17	+9 (+112,5 %)
Scope 1 totalt	873	654	-219 (-25,1 %)

Tabell 6 – Scope 1: Brutto direkte utslipp

Scope 2	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Endring
Scope 2 totalt – lokasjonsbasert	94	97	+3 (+3,2 %)
Scope 2 totalt – markedsbasert	2 527	3 409	+882 (+34,9 %)

Tabell 7 – Scope 2: Indirekte utslipp fra kjøpt energi

Scope 3	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Endring	Andel av total 2025
3.1 Innkjøpte varer og tjenester	14 680	13 730	-950 (-6,5 %)	82,8 %
3.2 Kapitalvarer	333	267	-66 (-19,8 %)	1,6 %
3.3 Drivstoff- og energirelaterte utslipp	230	192	-38 (-16,5 %)	1,2 %
3.4 Oppstrøms transport og distribusjon	46	50	+4 (+8,7 %)	0,3 %
3.5 Avfall fra drift	38	25	-13 (-34,2 %)	0,2 %
3.6 Forretningsreiser	319	246	-73 (-22,9 %)	1,5 %
3.7 Ansattes pendling	1 258	999	-259 (-20,6 %)	6,0 %
3.8 Oppstrøms leide eiendeler	149	317	+168 (+112,8 %)	1,9 %
Scope 3 totalt	17 052	15 826	-1 226 (-7,2 %)	95,5 %

Tabell 8 – Scope 3: Brutto indirekte utslipp i verdikjeden

E5 – Ressursforbruk og sirkulærøkonomi

• E5-1, E1-2

Policy for ressursbruk

Toma sitt arbeid med ressursbruk og sirkularitet er forankret i konsernets bærekrafts- og innkjøpspolicy. Policyen gjelder for alle selskaper i konsernet, alle ansatte, innleide og samarbeids partnere, og er tilgjengelig i Toma sitt ledelsessystem.

På ressurs- og sirkulærøkonomiområdet forplikter Toma seg til å:

- Øke ressurseffektiviteten i drift og redusere avfall
- Integrere miljøhensyn i beslutninger på alle nivåer i virksomheten
- Stille tilsvarende miljøforventninger til leverandører og samarbeidspartnere, og arbeide for at miljøhensyn reflekteres på alle nivåer i vår verdikjede

Policyen dekker de vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter innen ressursbruk. Policyen må leses i sammenheng med konsernets bærekraftsstrategi, samt de konkrete klimamålene som er beskrevet under

E5-3. Ressurseffektivisering og redusert forbruk er tett koblet til konsernets Scope 3-mål, og behandles i sammenheng med klimatiltakene beskrevet under E1.

Tiltak for ressursbruk og sirkularitet

De viktigste tiltakene for ressurseffektivisering og sirkularitet i 2025 er organisert rundt tre innsatsområder: reduksjon av forbruksvarer, plast og kjemikalier, bedre utnyttelse og levetid på maskiner og utstyr, og reduksjon av matsvinn.

Reduksjon av forbruksvarer og kjemikalier

I 2025 har Toma arbeidet målrettet med å redusere forbruket av renholds-kjemikalier, plastposer og engangsartikler. Andelen miljømerkede eller resirkulerte produkter av totalt innkjøp fra vår største leverandør, Norengros, var 61 % i 2025, og andelen miljømerket mykpapir og håndsåpe var 99 %.

Kjemikalieforbruket har blitt redusert gjennom metodegrep, opplæring og innføring av nye retningslinjer.



Tiltakene inkluderer økt bruk av tørre metoder, riktig dosering og maskinelt renhold, erstatning av vindussprayer med vann og mikrofiberklut, og fjerning av «ferdig til bruk» spray fra varebok. Kartlegging og substitusjonsvurderinger gjennomføres systematisk, gjennom EcoOnline, for å sikre at vi bruker miljøvennlige og/eller miljømerket alternativer der det er mulig.

Engangsartikler reduseres aktivt, særlig i Toma Camps, der bruken måles i kroner per gjest.

Bedre utnyttelse og levetid på maskiner og utstyr

Toma har i 2025 innført delvis innkjøpsstopp på maskiner og biler, med mål om å sikre at maskiner og kjøretøy faktisk er i tilstrekkelig bruk før nyinnkjøp vurderes. Sensorteknologi benyttes for å måle faktisk bruksgrad, og maskiner som ikke brukes tilstrekkelig flyttes til der behovet er størst. Der det er mulig har vi også redusert antall biler per avdeling.

Hvass benytter aktivt gjenbruksboder der brukte maskiner sjekkes og settes inn på nye prosjekter.

Disse tiltakene bidrar direkte til å redusere innkjøpt volum og dermed utslipp fra kapitalvarer og innkjøpte varer.

Videre arbeid handler om å ta for oss enda flere kategorier av innkjøpte varer og etablere enda bedre systemer for vedlikehold og gjenbruk, samt inngå leverandørsamarbeid med aktører som tilbyr reparasjon, innsamling og høy grad av ombruk i produkter der det er mulig.

Reduksjon av matsvinn

Å få ned matsvinn fra gjest, produksjon og buffet er det viktigste bidraget til ressurseffektivisering og avfallsbekjempelse i kantinedriften. Ethvert kilo svinn som forebygges reduserer både ressursforbruket, klimaavtrykket og kostnad. I 2025 har vi forbedret måling og innsamling matsvinndata, samt jobbet med forbedret menyplanlegging, opplæring av kjøkkenpersonell og testing av nye konsepter for bruk av matoverskudd. Toma Facility Norge og Toma Camps har mottatt KuttMatsvinn-beviset for 2025 for sin innsats.

Toma Facility Norge har gjennomført en landsdekkende konkurranse, bærekraftsligaen, der regionene har kjempet om å få ned matsvinnet mest. Konkurransen har skapt stort engasjement, bidratt til økt oppmerksomhet og måling av matsvinn,

samt gode rutiner for bruk av norske sesonggrønnsaker og systematisk IK-mat-registrering. Ved å koble reduksjon av matsvinn direkte til operasjonell drift, har vi skapt en kultur hvor bærekraft ikke bare er et mål, men en integrert del av hverdagen i våre kantiner.



• E5-3, E5-4

Mål for ressursforbruk og sirkularitet

Toma skal redusere materiell ressursbruk og avfall gjennom smartere innkjøp, økt levetid på utstyr og betydelig reduksjon av matsvinn.

Konsernmålene er bevisst overordnet for å gi rom til at selskapene i konsernet selv målsetter reduksjon i varekostnad og volum innen sine vesentlige kategorier av maskiner, utstyr og forbruksvarer. Selskapene varierer både i hva og hvor mye som kjøpes inn, og selskapsmålene reflekterer der selskapene har størst påvirkning, og mulighet til å gjøre en forskjell.

Se selskapenes KPI-sett for detaljer (fra side 28).

Inngående ressurser

Toma er en tjenesteleverandør og produserer ikke fysiske produkter. Våre inngående ressurser består primært av innsatsmidler som benyttes i tjenesteleveransen og varer vi kjøper på vegne av våre kunder. Vesentlige kategorier for innkjøp; matvarer til kantinedrift, renholdskjemikalier, plastposer, tørkepapir, såpe, maskiner og teknisk utstyr, uniformer og tekstiler. For rapporteringsåret 2025 har Toma ikke tilstrekkelig datagrunnlag til å oppgi et materialregnskap for inngående ressurser.

Måling av sentrale forbrukstall gjøres på selskapsnivå, og vi arbeider aktivt med å redusere forbruket av de viktigste innsatsmidlene, gjennom tiltak beskrevet under E5-2.

Gjennom dialog med leverandører jobber vi med å etablere bedre datagrunnlag for de største innkjøpskategoriene. Dette arbeidet er i en tidlig fase, men har allerede gitt oss verdifull innsikt som vi bruker i pågående varebok-prosjekter.

Beskrivelse	Basisår	Målår	Metrikk	Basisverdi	Målsetting 2026	Målsetting 2030	Status
Reduksjon av matsvinn i kantinedrift	2025	2030	%	<i>Se selskapenes rapportering</i>		Maks 22 gram per gjest	Pågår
Maskiner og utstyr	2026	2030	%	<i>Se selskapenes rapportering.</i>		Reduksjon i innkjøpt (nye) varer fra 2026 nivå	Pågår
Forbruksvarer	2026	2030	%	<i>Se selskapenes rapportering.</i>		Reduksjon i innkjøpt (nye) varer fra 2026 nivå	Pågår

Tabell 9 – Måltavle for ressursbruk og sirkularitet

• E5-5

Våre tjenester i et sirkulærøkonomi-perspektiv

Som Facility Management selskap er Toma en viktig bidragsyter til sirkulærøkonomien gjennom tjenestene vi leverer.

Profesjonelt renhold og vedlikehold forlenger levetiden på gulv, overflater, fasader og tekniske installasjoner. Riktig renhold og forebyggende vedlikehold utsetter utskifting og reduserer behovet for nye materialer og produkter hos kundene våre. Dette er et av de mest konkrete, men minst synlige, bidragene til sirkulærøkonomi fra vår bransje.

Gjennom eiendomsdrift og tekniske tjenester bidrar vi til at bygninger fungerer effektivt over lengre tid, og at energi- og ressursforbruk i byggene vi drifter holdes nede. Energioptimalisering og systematisk vedlikehold er en del av dette arbeidet.

Toma håndterer store mengder avfall på vegne av kunder. Vi ser en tydelig mulighet til å bidra til at mer av dette

avfallet gjenbrukes fremfor å gå til resirkulering eller deponi, i tråd med avfallshierarkiet.

Videre er vi i posisjon til å påvirke enda flere av våre kunder til å forbedre kildesortering. Vi arbeider med å øke sorteringsgraden og tilby kundene bedre systemer for avfallshåndtering.

Innen kantine og matservering bidrar vi til å redusere matsvinn og teste konsepter for bruk av matoverskudd, ressurser som ellers ville gått tapt.

Toma er i en tidlig fase av arbeidet med å systematisere og dokumentere disse bidragene. Samtidig ser vi et stort potensiale både i samfunnsbidrag og egen konkurransekraft gjennom å kunne vise til dokumentert miljøeffekt. Derfor har vi satt oss mål om å vokse innen tjenester som bidrar til utslippsreduksjon, ressursbesparelse eller sirkulær verdiskaping hos våre kunder. Mer om dette i bærekraftsrapporten for 2026.



- E5-5**

Vår virksomhet genererer avfall både fra egen drift og gjennom tjenesteleveranser hos kunder. Vi arbeider med å redusere avfallsmengder, øke sorteringsgrad og sikre at avfallet håndteres på en forsvarlig måte.

Tabell 10 viser registrert avfallsvekt per selskap for 2025. Avfallsvekten er basert på aktivitetsbaserte data fra avfallsleverandører og matsvinnregistrering via eSmiley og Millum. Dette dekker lokasjoner og fraksjoner med direkte vektregistrering.

De registrerte avfallsfraksjonene på tvers av konsernet inkluderer avfall fra egen drift som avfall fra kontorer; restavfall og blandet næringsavfall, papp og papir, glass og plastemballasje, EE-avfall, organisk avfall, utsortert brennbart avfall, farlig avfall (maling, gasstrykkbeholdere, blyakkumulatorer) og tekstiler. Videre har vi også inkludert matavfall fra kantinedrift hos våre kunder.

Vi anerkjenner at emballasje fra varer vi kjøper til drift og for våre kunder utgjør store mengder avfall. Vi har ikke tall på mengdene emballasjeavfallet utgjør. Riktig sortering og resirkulering av emballasjeavfall inngår i våre driftsrutiner, og vi har innført tiltak for å redusere emballasje. Et eksempel er utfasing av «ferdig til bruk»-sprayprodukter i regelmessig renhold i Toma Facility Norge. Dette bidrar til redusert plastbruk og lavere avfallsmengder.

Selskap	Total avfall (tonn)
Toma Facility Norge	110,3
Toma Camps	168,2
Toma Eiendomsdrift	13,3
Hvass AS	5,2
Neas Fasade	2,2
Toma Security	0,3
Tomagruppen AS	1,0
Totalt	300,7

Tabell 10 – Avfall per selskap. Datagrunnlaget for 2025 omfatter kun de norske virksomhetene med tilgjengelig data

Avfall etter behandlingstype			
Avfallskategori	Behandlingstype	Mengde (tonn)	Andel (%)
Ikke-farlig avfall	Gjenvinning	206,4	68,6 %
Ikke-farlig avfall	Forbrenning	93,7	31,1 %
Farlig avfall	Gjenvinning	0,5	0,2 %
TOTALT		300,7	100,0 %

Tabell 11 – Avfall etter behandlingstype

Avfall per fraksjon og behandlingstype			
Avfallsfraksjon	Behandlingstype	Mengde (tonn)	Andel av total (%)
Matavfall	Gjenvinning	163,6	54%
Papir og papp	Gjenvinning	32,1	11%
Restavfall / blandet	Forbrenning	93,8	31%
Plastemballasje	Gjenvinning	6,0	2%
Glass og metall	Gjenvinning	3,8	1%
EE-avfall og batterier	Gjenvinning	0,7	0%
Farlig avfall	Gjenvinning	0,5	0%
Tekstiler	Gjenvinning	0,0	0%
Annet	Gjenvinning	0,3	0%
TOTALT		300,7	100 %
Sorteringsgrad			69 %

Tabell 12 – Avfall per fraksjon og behandlingstype

Kontinuerlig forbedring – selskapenes miljøresultater og målsettinger

Mål og måloppnåelse –
virksomhetsnivå



Toma Facility Norge – Ytre Miljø (ISO 14001)

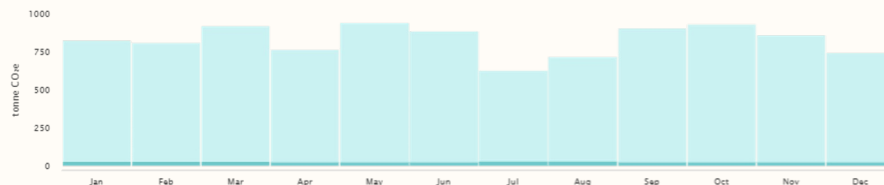
Toma Facility Norge er konsernets største selskap og leverer renhold, kantine og FM-tjenester til næringslivet og det offentlige over hele landet. Renholdsdivisjonen er svanemerket innen regelmessig renholdstjenester, og sertifisert etter ISO 14001. Kantinedivisjonen er sertifisert etter ISO 14001 for mat- og drikketjenester, og har for fjerde året på rad mottatt KuttMatsvinn-beviset.

Når vi leverer over 1,7 millioner måltider i kantinedriften, over 2 millioner timer regelmessig renhold, samt har en stor bilpark, er klimaavtrykket sammensatt.

I 2025 ble totale utslipp redusert med 2,3 % til 9 973 tCO₂e. Elbil-andelen økte fra 37,6 % til 41,4 %, og reiseaktiviteten falt. Scope 3 innkjøp utgjør fortsatt 96 % av avtrykket, noe som gjør leverandørstyring og råvarevalg til de viktigste innsatsområdene fremover.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 2 måneder siden



Totale utslipp
9 973 tonn CO₂e

Omfang 1: 341 tonn
Omfang 2: 30 tonn
Omfang 3: 9 601 tonn

Høyeste, mai 2025: 946
Laveste, juli 2025: 629

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Tema

Målsetting 2025

Måloppnåelse 2025

Målsetting 2026

Andel elbiler

>50%

41,4 %

≥60 %

CO₂-reduksjon kantinedrift

-

5 272 tonn CO₂e
3,1 kg CO₂e per måltid

Etablere klimaregnskap og baseline per kantine

Matsvinn (gram/gjest)

<30,59 g/gjest

36,51 g/gjest

<30,59 g/gjest

Kjemikalier (regelmessig renhold)

<16 kg/årsverk

16,58kg/årsverk

<15,78 kg/årsverk

Plastposer (renhold, kg/årsverk)

<30 kg/årsverk

26,2 kg/årsverk

<23,6 kg/årsverk

Utslipp etter Scope

3,4%

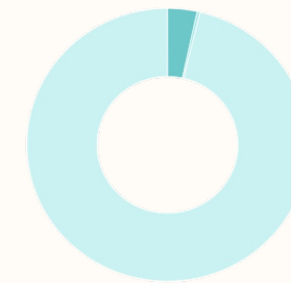
av utslipp i Scope 1

0,3%

av utslipp i Scope 2

96,3%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslippsintensiteter

3,7
tonn CO₂e per ansatt
2 705
Ansatte

6,2
tonn CO₂e per million kroner i omsetning
1 614
Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2

88,6 %

aktivitetsdata

Scope 3

10,8 %

aktivitetsdata

Toma Camps AS – Ytre Miljø (ISO 14001)

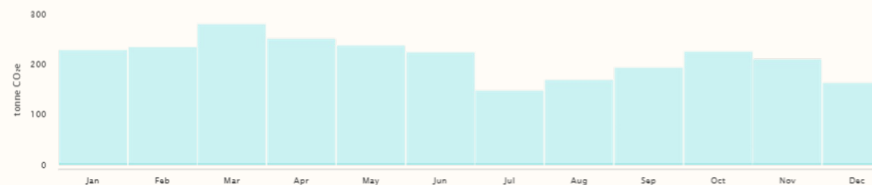
Toma Camps AS har siden 2003 levert fullservice forpleining til brakkerigger over hele Norge.

Med over 331 000 gjestedøgn i 2025 er kantinedrift kjernen i både leveransen og klimaavtrykket hvor innkjøp av matvarer utgjør rundt 70 % av totalt utslipp. Kutt av matsvinn, råvareutvalg og samarbeid med leverandørkjeden er derfor det viktigste innsatsområdet fremover. I 2025 ble matsvinn målt systematisk for første gang, og selskapet oppnådde ISO 14001-sertifisering i februar 2026, samt KuttMatsvinn-beviset for 2025.

Toma Camps forplikter seg til å identifisere, vurdere og redusere sin miljøpåvirkning gjennom systematisk arbeid og kontinuerlig forbedring.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp
2 583 tonn CO₂e

Omfang 1: 4,4 tonn
Omfang 2: 56 tonn
Omfang 3: 2 523 tonn

Høyeste, mars 2025: 281
Laveste, juli 2025: 150

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Mål (KPI)

Målsetting 2025

Måloppnåelse 2025

Målsetting 2026

CO₂-reduksjon

-

7,79 tCO₂e /
1000 gjestedøgn

5% reduksjon i tCO₂e /
1000 gjestedøgn

CO₂-reduksjon fra kantinedrift

Reduksjon av rødt kjøtt 5 % pr gjestedøgn
Øke bruken av mer frukt og grønt 5% pr gjestedøgn.
Reduksjon av kjøttpålegg 5% pr gjestedøgn

Rødt kjøtt har økt, frukt og grønt har økt og kjøttpålegg er redusert.
1800,1 tonn CO₂e av innkjøpte varer og tjenester knyttet til mat (= 80,86 %)

Videreføre mål for 2025
Etablere klimaregnskap pr. kantine

Matsvinn

Etablere gode rutiner for måling av svinn i alle prosjekt

Målingsrutiner etablert. Resultat: 52,4 g/gjestemåltid

10 % reduksjon mot 2025 nivå

Engangsartikler

Reduksjon av engangsart. i kr / gjestedøgn med 10 %.

Reduksjon på 79,8% fra 2024-2025

Videre reduksjon. (ikke tallfestet)

Utslipp etter Scope

0,2%

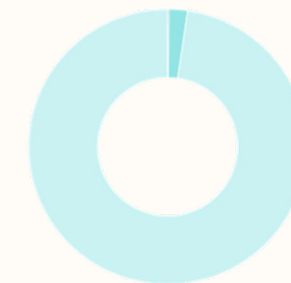
av utslipp i Scope 1

2,2%

av utslipp i Scope 2

97,7%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslppsintensiteter

41
tonn CO₂e per ansatt
63
Ansatte

11
tonn CO₂e per million kroner i omsetning
233
Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2
100,0 %
aktivitetsdata

Scope 3
12,8 %
aktivitetsdata

Hvass AS – Ytre Miljø (ISO 14001)

Hvass AS leverer tjenester innenfor renhold, kantine og vertskap & vedlikehold til det private næringslivet.

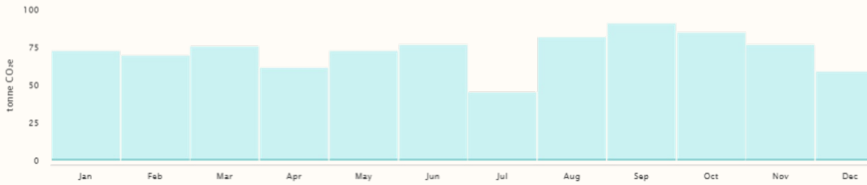
Hvass er sertifisert etter ISO 14001, samt Miljøfyrtårn, og jobber systematisk med å redusere klimaavtrykket i alle ledd.

I 2025 fortsatte elektrifiseringen av bilparken, med en nedgang i dieselforbruk på 30 % og en tilsvarende økning i elbil-kilometer.

Samtidig arbeides det målrettet for å redusere matsvinn, begrense antall matleveranser og kutte bruken av engangsartikler i kantinedriften. I renholdsdriften reduseres forbruket av kjemikalier og legger til rette for gjenbruk av utstyr.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp
873 tonn CO₂e

Omfang 1: 17 tonn
Omfang 2: 1,7 tonn
Omfang 3: 855 tonn

Høyeste, sep. 2025: 91
Laveste, juli 2025: 46

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Tema

Målsetting 2025

Måloppnåelse 2025

Målsetting 2026

Andel elbiler

≥ 75 %

77 %

≥ 80 %

CO₂-utslipp fra kantinedrift

Øke andel økologisk og plantebasert (råvarer)

610,2 tCO₂e

Etablere klimaregnskap per kantine og systematisere reduksjonsmål

Matsvinn (gram/gjest)

≥ 10 % reduksjon (mål: 27 g/gjest)

27,85 g/gjest

22 g/gjest inkl. gjestesvinn

Kjemikalieforbruk

Holde oversikt og standardisere

24,6 kg/årsverk

5% reduksjon i kg/årsverk

Ombruk av utstyr

Øke grad av ombruk via gjenbruksbod

Gjenbruksboder aktivt i bruk

Videreføre og dokumentere ombruk

Kildesortering hos kunder

Oppfordre kunder til optimalisering

De fleste kunder har gått over til miljøstasjoner

Dokumentere kundeinvolvering

Utslipp etter Scope

1,9%

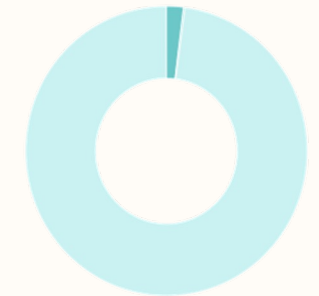
av utslipp i Scope 1

0,2%

av utslipp i Scope 2

97,9%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslppsintensiteter

3,1

tonn CO₂e per ansatt
278 Ansatte

5,7

tonn CO₂e per million kroner i omsetning
154 Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2

97,4 %

aktivitetsdata

Scope 3

10,7 %

aktivitetsdata

Toma Eiendomsdrift AS – Ytre Miljø (ISO 14001)

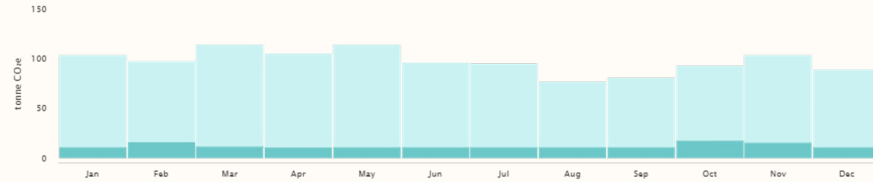
Toma Eiendomsdrift forvalter flere millioner kvadratmeter fordelt på flere hundre eiendommer i Norge.

Med ca. 220 ansatte leverer selskapet teknisk drift og vedlikehold, vaktmestertjenester, driftsoptimalisering, håndverkstjenester og utvendig vedlikehold, og er til stede i byggene der kundene driver sin virksomhet.

Selskapet er sertifisert etter ISO 14001, og medlem av Grønn Byggallianse. I 2025 ble totale utslipp redusert til 1176 tCO₂e, og elbilandelen passerte 50 %-målet. Over 80 % av utslippene ligger i Scope 3, noe som gjør leverandøroppfølging og bærekraftig innkjøpspraksis til det viktigste innsatsområdet fremover.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp
1 176 tonn CO₂e

Omfang 1
157 tonn

Omfang 2
5,0 tonn

Omfang 3
1 015 tonn

Høyeste, mars 2025
115

Laveste, august 2025
78

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Mål	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
CO₂-reduksjon fra vår drift	Etablere klimaregnskap	Klimaregnskap etablert for 2024 og 2025. Resultat: 1 176 tCO ₂ e	-5 % reduksjon fra 2024-nivå
Andel elbiler	50 %	55,6 %	≥ 65 %
Kjørte kilometer	Redusere kjørte kilometer og drivstoffbruk.	+7,8 % økning 2024: 1 302 059 km 2025: 1 403 941 km	Bedre ruteoptimalisering og effektivisering
Bærekraftig innkjøpsstyring	-	-1,2 % reduksjon 2024: 813 tCO ₂ e 2025: 803 tCO ₂ e	-10 % reduksjon
Maskiner og utstyr	Utskiftning til klimavennlig maskiner og utstyr	41,4 % elektriske maskiner 330 fossildrevne maskiner	Kartlegge og prioritere utskiftning Oppdatere maskinoversikt med CO ₂ -data

Utslipp etter Scope

13,3%

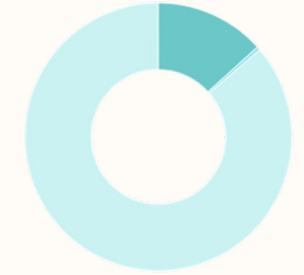
av utslipp i Scope 1

0,4%

av utslipp i Scope 2

86,3%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslppsintensiteter

5,8

tonn CO₂e per ansatt
204
Ansatte

5,4

tonn CO₂e per million kroner i omsetning
219
Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2

90,3 %

aktivitetsdata

Scope 3

13,5 %

aktivitetsdata

Toma Security – Ytre Miljø

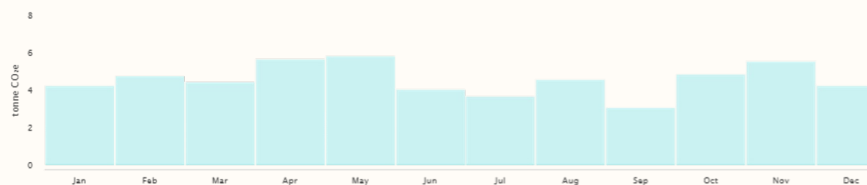
Toma Security AS leverer vektertjenester til privat og offentlig sektor, både stasjonært og mobilt vakthold, resepsjonstjenester og alarmberedskap. Selskapet er sertifisert etter Miljøfyrtårn.

Mobile sikkerhetstjenester gjør transport til den viktigste utslippskilden. 6 av 6 biler er elbiler, og kjørte kilometer ble redusert med over 13 % i 2025, fra 2024. Totale utslipp er likevel dominert av Scope 3, der innkjøp av arbeidstøy og utstyr er de største enkeltkildene.

For 2026 handler miljøarbeidet om å få bedre kontroll på verdikjeden. Gjennom leverandørdialog og ruteoptimalisering, jobber vi for ytterligere å redusere miljøpåvirkningen.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp
55 tonn CO₂e

Omfang 1: 0 tonn
Omfang 2: 0,9 tonn
Omfang 3: 54 tonn

Høyeste, mai 2025: 5,8
Laveste, sep. 2025: 3,1

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Mål	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
CO₂-reduksjon	Etablere klimaregnskap	Klimaregnskp etablert Resultat: 55 tCO ₂ e	Forbedre datagrunnlag med aktivitetsdata
Kjørte kilometer	Redusere kjørte km	169 175 km (-13,5% fra 2024)	≤160 000 km (-5% reduksjon)
Andel elbiler	100 %	100 %	Opprettholde 100 %

Utslipp etter Scope

0,0%

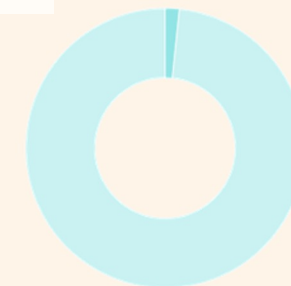
av utslipp i Scope 1

1,7%

av utslipp i Scope 2

98,3%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslippintensiteter

0,8
tonn CO₂e per ansatt

66
Ansatte

1,2
tonn CO₂e per million kroner i omsetning

45
Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2
100,0 %
aktivitetsdata

Scope 3
39,8 %
aktivitetsdata

Neas Fasade AS – Ytre Miljø

Neas Fasade AS er en av Norges største aktører innen fasadevask og vedlikehold. Tjenestene er av natur tunge på transport og maskinbruk: lifter, dieselmotretøy og kjemikalier er kjernen i driften, og utgjør derfor også kjernen i klimaavtrykket.

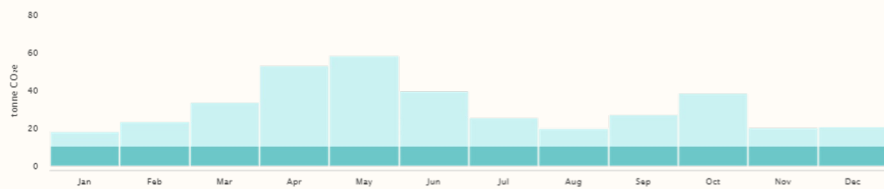
Selskapet er sertifisert Miljøfyrtårn.

I 2025 økte de totale utslippene til 380 tCO₂e, i takt med økt aktivitet og høyere dieselforbruk. Selskapet tok likevel grep: to eldre lifter ble faset ut og erstattet med droner, som reduserer behovet for tungt utstyr på oppdrag.

For 2026 er arbeidet rettet mot bedre kontroll på drivstoffdata og ruteoptimalisering.

2025 Utslippsoversikt

Import av siste transaksjon
Siste import for 3 måneder siden



Totale utslipp
380 tonn CO₂e

Omfang 1: 128 tonn
Omfang 2: 0,9 tonn
Omfang 3: 251 tonn

Høyeste, mai 2025: 59
Laveste, januar 2025: 18

● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Mål	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
CO₂-reduksjon	Etablere klimaregnskap	Klimaregnskap etablert for 2024 og 2025. Resultat 2025: 380 tCO ₂ e	-5 % reduksjon fra 2024-nivå
Dieselforbruk	Reduksjon	48 089 liter (+8,6 %)	Reduksjon av drivstofforbruk ved ruteoptimalisering og økt bruk av drone
Andel elbiler	Kartlegging	22 % (2 av 9 biler) 50 % av servicebiler	Vurdere Hybrid og Euro 6 fremfor fossilt drevet. Gjelder både biler og liftbiler
Elektrisk utstyr	Utskiftning til klimavennlig maskiner og utstyr	2 eldre lifter solgt 2 droner kjøpt	Oppdatere maskinoversikt med CO ₂ -data. Minimere fossil maskinpark.
Kjemikalier	Kartlegg oversikt over all kjemikalieforbruk i drift	Oversikt opprettet og sortiment kartlagt	Substitusjonsvurdering

Utslipp etter Scope

33,7%

av utslipp i Scope 1

0,2%

av utslipp i Scope 2

66,0%

av utslipp i Scope 3



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Utslippintensiteter

29
tonn CO₂e per ansatt
13
Ansatte

11
tonn CO₂e per million kroner i omsetning
33
Omsetning i millioner kroner

Legg til utdata

Datagrunnlag

Scope 1 og 2

100,0 %

aktivitetsdata

Scope 3

17,8 %

aktivitetsdata

Kapittel 3

Sosiale forhold

S1 – Egne Ansatte

S2 – Arbeidere i verdikjeden





Toma er et tjenesteselskap som lever av tjenestene våre ansatte legger ned hver dag. Våre ansatte, og de som jobber på vegne av oss, leverer tjenestene våre hos kunder over hele landet, med tydelig mål om å gi mennesker en bedre arbeidsdag.

For oss er det avgjørende at alle som jobber i og for Toma opplever trivsel, trygghet og reelle muligheter for utvikling. Hvordan vi ivaretar mennesker, arbeidsforhold og rettigheter har direkte

betydning for kvaliteten i leveransene våre, vårt omdømme og vår langsiktige verdiskaping.

Vi opererer i bransjer preget av fysisk arbeid, varierende arbeidstid og høye krav til effektivitet og kvalitet. Dette innebærer risiko knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, sykefravær og seriositet i arbeidslivet – både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Vår størrelse og markedsposisjon gir oss et tydelig ansvar og en reell mulighet til å

påvirke positivt, gjennom å stille krav, målrettet kompetanseutvikling og systematisk oppfølging.

I dette kapittelet redegjør vi for hvordan Toma identifiserer og håndterer påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egne ansatte (ESRS S1) og arbeidstakere i verdikjeden (ESRS S2). Ambisjonen er at alle som bidrar til Toma sine leveranser skal ha trygge, rettferdige og ansvarlige arbeidsforhold.

Nøkkeltall 2025

Antall ansatte	4907
Kvinneandel	64%
Nasjonaliteter	80+

«For meg handler dette om mennesker – om hverdagen til dem som gjør jobben, hver eneste dag. Når vi tar vare på folkene våre, skaper vi trygghet, stolthet og kvalitet i det vi leverer. Ansvarlige og rettferdige arbeidsforhold er ikke bare noe vi skal ha på plass – det er selve fundamentet for hvem vi er som selskap og hvordan vi bygger Toma videre.»

Line Sorkness Molland, Konserndirektør for HR, HMSK & Bærekraft

S1 – Egne ansatte

Toma er en av Norges største private arbeidsgivere, med nærmere 5 000 ansatte fra over 80 nasjonaliteter. Hver dag leverer vi tjenester som er avgjørende for at sykehus, kontorer, industri og samfunnet rundt oss fungerer. For mange er Toma den første arbeidsgiveren i Norge – eller selve inngangen til arbeidslivet. Det gir oss et særlig ansvar, og en reell mulighet til å gjøre en positiv forskjell i mange menneskers arbeidshverdag.

For oss handler et ansvarlig arbeidsliv om mer enn prinsipper – det handler om konkrete rammer i hverdagen. At folk vet hva de går til. At sikkerheten er ivaretatt. At arbeidstiden er forutsigbar.

At lønns- og arbeidsvilkår er rettferdige. Og at det finnes muligheter for utvikling for dem som ønsker å bygge kompetanse og ta nye steg videre. Våre ansatte har ulik bakgrunn, erfaring og livssituasjon. Det stiller krav til oss som arbeidsgiver om å se hele mennesket – ikke bare arbeidskraften eller timene som skal leveres.

Dette kapitlet beskriver hvem menneskene i Toma er, hvordan vi arbeider systematisk for trygge og rettferdige arbeidsvilkår, og hvordan vi legger til rette for trivsel, utvikling og tilhørighet. Toma skal være et sted der folk kan utvikle seg og bli.



○ S1-1

Policy for ivaretagelse av egne ansatte

I Toma er ivaretagelse av egne ansatte en integrert del av hvordan vi leder virksomheten og skaper verdi. Arbeidet er forankret i konsernets etiske retningslinjer, personalhåndbok, HMS-system og bærekraftspolicy, og gir et felles rammeverk for ansvarlig ledelse i hele konsernet. Policyer og rutiner gjelder for alle selskaper, ansatte, innleide og samarbeidspartnere, og er tilgjengelige i vårt ledelsessystem.

For oss handler dette ikke bare om etterlevelse, men om hvordan vi møter mennesker i arbeidshverdagen. Ledelse i Toma innebærer å ta ansvar for trygghet, forutsigbarhet og utvikling, og å sikre at hensynet til helse, sikkerhet og arbeidsforhold er like viktig som operativ leveranse og effektivitet. Dette er et tydelig lederansvar på alle nivåer i organisasjonen.

For egne ansatte forplikter Toma seg til å:

- likestille HMS-arbeid med konsernets primære verdiskaping, og prioritere

- helsefremmende og trygge arbeidsforhold i all planlegging og drift
- arbeide systematisk og forebyggende med å identifisere farer, redusere risiko og hindre skader og uønskede hendelser
- sikre reell medvirkning fra arbeidstakere og deres representanter i HMS-arbeidet
- tilby trygge, rettferdige og stabile arbeidsforhold, med tydelige rammer for arbeidstid, lønn og ansettelsesformer
- fremme inkludering og mangfold, og aktivt arbeide for å redusere ufrivillig deltid og lønnsgap mellom kjønn

Policyene dekker de vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til egne ansatte som er identifisert gjennom våre vurderinger. De må ses i sammenheng med konsernets bærekraftstrategi, konkrete mål under S1-4 og selskapenes KPI-sett (fra side 56). Samlet skal dette bidra til en kultur der mennesker blir sett, fulgt opp og gitt mulighet til å utvikle seg over tid.



○ S1-2

Toma legger til rette for åpen og løpende dialog med ansatte og arbeidstakerrepresentanter om forhold som påvirker arbeidsmiljø, helse, sikkerhet og ytre miljø. Medvirkning er en integrert del av hvordan vi leder virksomheten, og skjer først og fremst i linjen, der leder har ansvar for HMS-oppfølgning og ansatte har både rett og plikt til å medvirke i eget arbeidsmiljø.

Dialog og medvirkning ivaretas gjennom flere etablerte arenaer, blant annet vernetjenesten, tillitsvalgte og Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Toma deltar også aktivt i partsarbeid, med representasjon fra konsernledelsen og hovedtillitsvalgt i konsernets største selskap. Dette arbeidet skjer gjennom regelmessige samarbeidsmøter og bidrar til felles forståelse av risiko, prioriteringer og forbedringstiltak på tvers av virksomheten. Bedriftshelsetjenesten bidrar som faglig støtte i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og AKAN-utvalget sikrer strukturert og verdig oppfølging ved utfordringer knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk.

Som del av det systematiske HMS-arbeidet benytter Toma avvikssystemet til registrering, oppfølging og lukking av hendelser og forbedringstiltak. Ansatte og eksterne interessenter har også tilgang til en varslingskanal tilgjengelig på toma.no. Toma har per i dag ikke inngått Global Framework Agreements (GFA).

Gjennom våre vurderinger har vi identifisert mangler i reell medvirkning for enkelte grupper, særlig der språkbarrierer kan gjøre det krevende å forstå rettigheter, plikter og tilgjengelige kanaler. Dette har tydeliggjort behovet for ytterligere risikoreducerende tiltak. Vi arbeider derfor med å styrke språktilpasset informasjon og opplæring, samt videreutvikle vår risikokartlegging som grunnlag for målrettede tiltak i linjen.

For å styrke tidlig innsikt i arbeidsmiljø og trivsel, og fange opp risikoforhold på et tidlig tidspunkt, arbeider Toma med implementering av pulsmålinger som supplement til eksisterende dialogarenaer som AMU og samarbeidsmøter.

Pulsmålingene skal gi ledere og organisasjonen bedre beslutningsgrunnlag, styrke medvirkning og bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet.

Effektiviteten av dialog-, varslings- og klagemekanismene vurderes årlig gjennom ledelsens gjennomgang, blant annet ved analyse av avvik, behandlingstid og gjentakende hendelser. Formålet er å rette opp forhold, redusere risiko for gjentakelse og sikre læring i organisasjonen. Varslings- og klagemekanismene vil i løpet av 2026 bli gjennomgått og videreutviklet i tråd med Prinsipp 31 i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).



○ S1-3

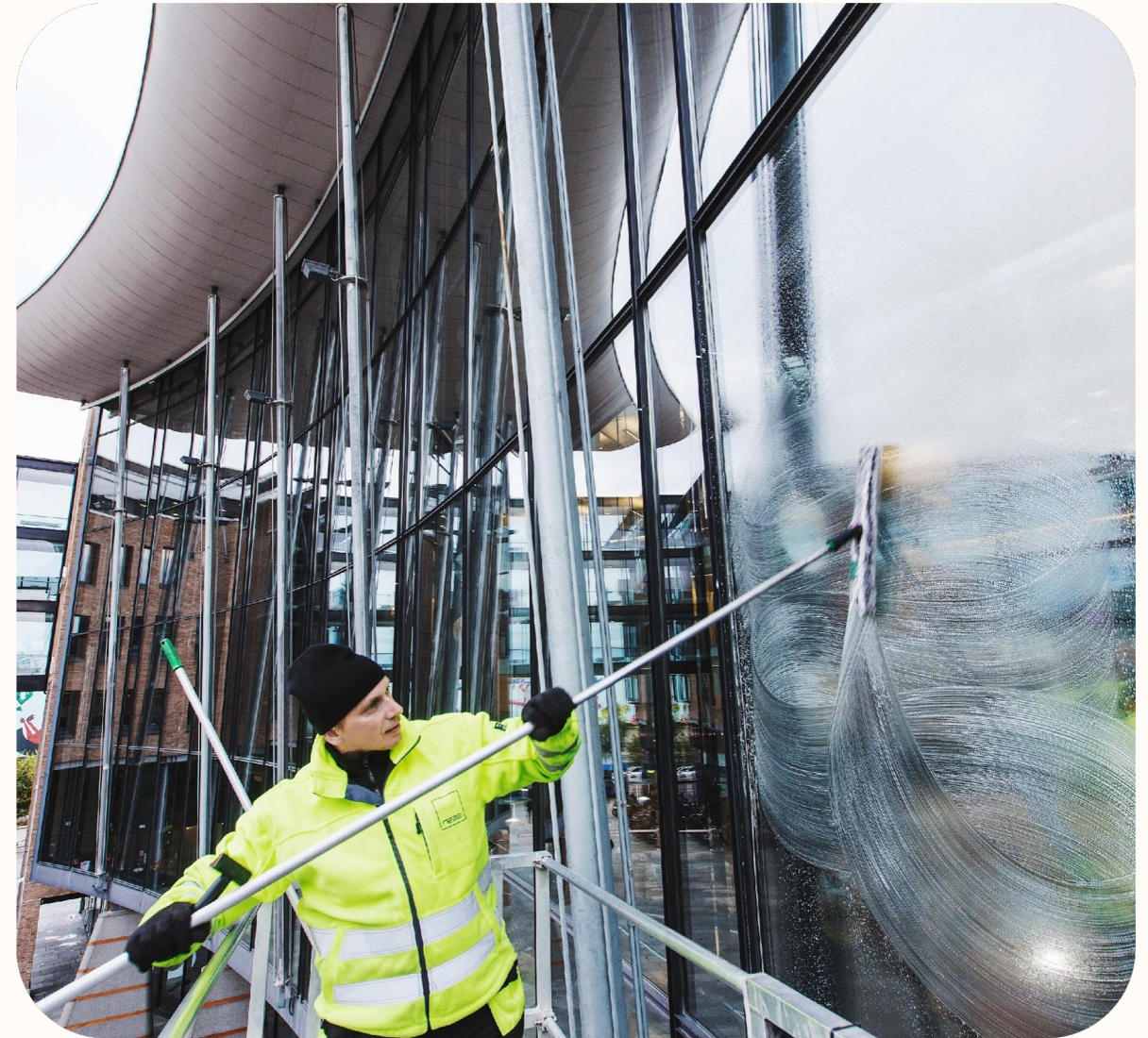
Toma sitt arbeid med egne ansatte er forankret i to tydelige strategiske prioriteringer: rettferdige og stabile arbeidsvilkår, og arbeidsinkludering og sosial verdiskaping. For oss handler dette ikke bare om å ta vare på vår viktigste ressurs – menneskene i Toma – men om å bygge ledelse, kultur og systemer som fungerer i praksis i en stor, kompleks og geografisk spredt organisasjon. I 2025 har vi gjennomført et bredt sett av tiltak på tvers av konsernet, og ser at innsatsen gir bedre styring, økt etterlevelse og mer målrettet oppfølging.

De siste årene har vi arbeidet systematisk med å forbedre kvaliteten i HR- og arbeidsmiljødata. Innføring av nye systemer og styrket masterdata har gitt oss bedre oversikt og mer pålitelig styringsinformasjon. Dette gjør oss bedre i stand til å identifisere risiko, følge utvikling over tid og prioritere tiltak der behovet er størst. Datagrunnlaget er et viktig verktøy for ledere i oppfølging av arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og trivsel.

HMS og arbeidsmiljø

Systematisk HMS-arbeid er en forutsetning for god drift og ansvarlig ledelse i Toma. I 2025 har alle selskaper gjennomført vernerunder, risiko-vurderinger og AMU-møter i tråd med lovkrav og konsernets HMS-program. HMS-utvalget er i samme periode blitt utvidet for å styrke kompetanse, involvering og kapasitet i det forebyggende arbeidet. Det er også innført digitale vernerundeskjema, som bidrar til mer ensartet gjennomføring, bedre dokumentasjon og enklere oppfølging i linjen.

Videre er konsernets beredskapsplaner oppdatert og satt i drift, med gjennomførte pilotøvelser i 2025. Dette har gitt verdifull læring og et bedre grunnlag for videre forbedring av beredskapsarbeidet på tvers av virksomheten.



Toma Facility Norge har i 2025 gjennomført utvidede internkontroller, og opplever tydelig forbedring basert på iverksatte tiltak for bedre kontroll på lønn og arbeidsforhold. TFN, Toma Camps, Hvass og Toma Eiendomsdrift har utarbeidet overordnede risikoanalyser for virksomheten som helhet, supplert med lokale risikovurderinger i avdelingene. Toma Camps gjennomførte internkontroller ved syv lokasjoner, med korrigerende tiltak knyttet til HMS, mattrygghet og verneutstyr. Hvass gjennomførte fem internrevisjoner i 2025 og avdekket ingen brudd på arbeidsmiljøloven.

Konsernet har en tydelig nullvisjon for ulykker. For å styrke forebygging, læring og rapportering har vi gjennom opplæring og bruk av QR-koder gjort avvikssystemet mer tilgjengelig for ansatte. Parallelt er det satt økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø, som et område med betydning både for trivsel, sykefravær og kvalitet i leveransene. Dette arbeidet videreføres og forsterkes i 2026 som et prioritert område i konsernets HMS- og arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet bygger på en helhetlig forståelse

av sammenhengen mellom ledelse, arbeidsmiljø, kompetanse og inkludering. Tiltakene skal sikre trygge og stabile arbeidsforhold, styrke nærvær og trivsel, og gi ansatte reelle muligheter for utvikling. Arbeidet er forankret i konsernledelsen og gjennomføres i linjen, med støtte fra HR, vernetjeneste og tillitsvalgte.

Nærværsledelse og sykefraværsoppfølging

Sykefraværet i Toma er høyere enn ønsket, og henger tett sammen med fysisk belastning, varierende arbeidstid og høyt tempo i bransjene vi opererer i. Vårt arbeid med sykefravær tar derfor utgangspunkt i nærværsledelse, med fokus på forebygging, tidlig dialog og tilrettelegging, fremfor ensidig oppfølging av fravær.

Toma Eiendomsdrift har gjennomført heldagskurs i frisknærvær og sykefraværsoppfølging for ledere, endret intern språkbruk fra «sykefravær» til «nærvær», og gjort nærvær til et fast punkt på alle personalmøter. Hvass arbeider tett samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten, kurs i ergonometri og støtte fra IA-rådgivere.





Tiltakene skal styrke lederens trygghet i oppfølging av ansatte, redusere risiko for langvarig fravær og bidra til et mer bærekraftig arbeidsmiljø over tid.

Kompetanse og utvikling

Gjennom Toma Academy samler konsernet all opplæring og kompetanseutvikling i én felles struktur. Dette skal sikre at ansatte og ledere har tilgang til nødvendig opplæring uavhengig av rolle, geografi og bakgrunn. Tilbudet omfatter standardiserte opplæringsløp for ulike stillinger, fagbrev, norskurs og lederutviklingsprogrammer.



FRAM er Toma sitt lederutviklingsprogram for førstelinjeledere. Programmet er utviklet for å styrke lederrollen i en operativ hverdag og bidra til trygg, tydelig og ansvarlig ledelse tett på medarbeiderne.

LØFT er Toma sitt obligatoriske opplæringsprogram i arbeidsgiveransvaret for alle ledere med personalansvar. Programmet gir ledere nødvendig kompetanse innen blant annet arbeidsrett, HMS, sykefraværsoppfølging, medvirkning, GDPR og håndtering av personalsaker.

Samlet bidrar FRAM og LØFT til å forankre ansvarlig ledelse, nærværsledelse og kulturbygging i linjen, og gjøre ledelse til



et aktivt virkemiddel for trivsel, utvikling og kvalitet i leveransene. Innføringen av CatalystOne i 2026 vil styrke Toma Academy ytterligere, gjennom bedre verktøy for medarbeidersamtaler, pulsmålinger og systematisk oppfølging av kompetanse- og utviklingsplaner.

Arbeidsinkludering

Arbeidsinkludering er en integrert del av vår virksomhet og rekrutteringsstrategi. Med ansatte fra over 80 nasjonaliteter er Toma en viktig inngangsport til norsk arbeidsliv for mange, og en stor arena for norskopplæring. Vi samarbeider med NAV og inkluderingsbedrifter om arbeidstrening,



praksisplasser og tilrettelagte stillinger, og ser inkludering som et område der vi kan skape betydelig sosial verdiskaping.

Arbeidsinkludering i Toma er ikke et sideprosjekt, men en del av hvordan vi rekrutterer og bygger kompetanse. Et tydelig eksempel er Hvass, som har rekruttert 17 av 38 faste ansatte i kantineavdelingen gjennom praksisplasser. Dette viser hvordan inkluderende rekruttering kan bidra til stabile ansettelser, kompetanseutvikling og langsiktig verdiskaping, både for oss og for den enkelte medarbeider.

• S1-4

Mål for egen arbeidsstyrke

Målene tabellen er forankret i bærekraftsstrategien 2026–2030 og vedtatt i konsernledelsen. De er utviklet i dialog med HMSK-ledere, fagavdelinger og arbeidstakerrepresentanter.

Vi er på en utviklingsreise. For flere av målene etablerer vi nå basismålinger for første gang, og vi velger å ikke rapportere på disse nå på grunn av usikkerhet i tallene. Noen mål er derfor godt underbygget av eksisterende data. Andre er utviklet basert på vår nåværende forståelse for nå-situasjonen og bransjekompetanse.

Målene er knyttet til konsernets vesentlige påvirkninger på egen arbeidsstyrke, særlig knyttet til høy andel deltidsansatte, sykefravær og mulighet for å styrke kompetanseutvikling og arbeidsinkludering. Se selskapenes KPI-sett for selskapsmål (fra side 56).

Beskrivelse	Basisår	Måår	Metrikk	Basisverdi	Målsetting 2026	Målsetting 2030	Status
Gjennomsnittlig stillingsprosent	2025	2030	%	54,5 %	≥60 %	≥65 %	Pågår
Andel fast ansatte	2025	2030	%	68 %	>70 %	>75 %	Pågår
Samlet sykefravær	2025	2030	%	10 %	<6 %	<5 %	Pågår
Andel ansatte som gjennomfører årlig kompetansetiltak	-	2030	%	-	80 %	80 %	Oppstart
Medarbeidertilfredshet (pulsmåling)	-	2030	Score	-	≥75 % positiv	≥85 % positiv	Oppstart
Arbeidsinkludering – praksis/arbeidstrening	-	2030	Antall	-	≥20	≥40	Pågår
Faste ansettelser fra arbeidstrening	-	2030	Antall/år	-	≥10	≥20	Oppstart

Tabell 1 – Mål for egen arbeidsstyrke

• S1-5

Dette er første år Toma rapporterer ansatt- og årsverkstall på dette detaljnivået på tvers av alle konsernselskaper. I løpet av 2025 har vi arbeidet systematisk med å standardisere og kvalitetssikre HR-data for å etablere et mer helhetlig og pålitelig beslutningsgrunnlag. Arbeidet har gitt økt oversikt og bedre sammenlignbarhet, og vil videreføres.

Toma Facility Danmark A/S, Lev Vel Hjemmepleje ApS og NRS Norge AS er inkludert i konsernets samlede tall for ansatte og årsverk. Mer detaljerte opplysninger for disse selskapene vil bli tilgjengelige i neste rapporteringsperiode, i takt med videre forbedring av datagrunnlaget.

Per 31. desember 2025 hadde konsernet 4 907 ansatte, fordelt på 64 % kvinner og 36 % menn. Gjennomsnittlig antall arbeidede årsverk i 2025 var 2 871. Tallene gir et viktig utgangspunkt for videre analyser av arbeidsstyrkens sammensetning, kapasitet og utvikling over tid.

Land	Kvinner	Menn	Totalt	Andel av total
Norge	2 358	1 291	3 649	74 %
Danmark	790	468	1 258	26 %
Totalt	3 148	1 759	4 907	100 %

Tabell 2 – Antall ansatte per land og kjønn, per 31.12.2025

Ansettelsestype	Kvinner	Menn	Totalt	Andel av total
Fast (inkl. særlig uavhengig)	1662	970	2447	50 %
Midlertidig (inkl. lærling og arbeidstrening)	38	37	75	2 %
Tilkalling	545	318	863	18 %
Ansettelses-type ikke tilgjengelig	-	-	1522	31 %
Totalt	3148	1759	4907	100 %

Tabell 3 – Ansatte fordelt på ansettelsestype og kjønn, per 31.12.2025

- S1-6 - S1-7

Opplysninger om ikke-ansatte

Toma baserer i hovedsak sine kjerneleveranser på egne ansatte. Bruken av ikke-ansatte er begrenset og skjer der dette vurderes som hensiktsmessig ut fra kompetansebehov og kapasitet. I enkelte tilfeller benyttes eksterne konsulenter og selvstendige oppdragstakere, primært innen støttefunksjoner og tidsavgrensede prosjekter.

Ved behov benytter Toma også innleie fra faste bemanningsbyråer, både i operativ drift og i støttefunksjoner. Innleie benyttes som et supplement til egen arbeidsstyrke, og ikke som erstatning for faste ansettelser.

Toma har langsiktige avtaler med de bemanningsbyråene vi samarbeider med, og mottar regelmessige rapporter som gir innsikt i omfang og bruk av innleid arbeidskraft. Dette gir grunnlag for oppfølging, kontroll og vurdering av behov over tid.

Konsernet arbeider videre med å styrke struktur, sammenstilling og kvalitetssikring av data knyttet til innleid arbeidskraft. Målet er mer helhetlig, sammenlignbar og systemstøttet rapportering i kommende perioder, og et bedre beslutningsgrunnlag for styring av bemanningsformer.

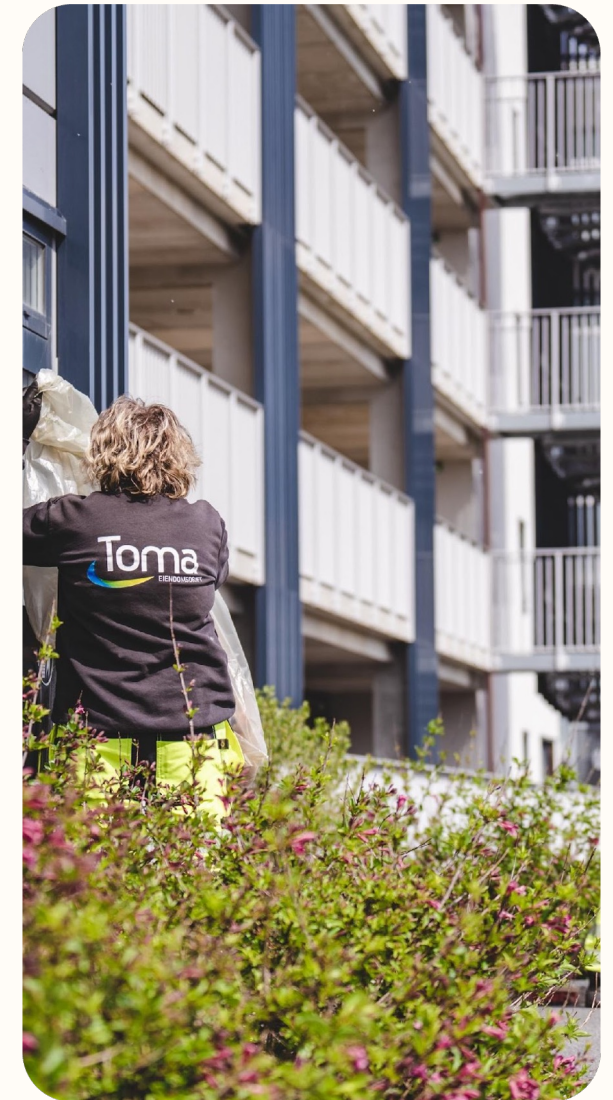
Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet

En betydelig andel av Toma sine ansatte i Norge er omfattet av tariffavtale. Konsernet er tilknyttet flere tariffavtaler gjennom medlemskap i NHO, og tariffdekningen varierer mellom selskaper, virksomhetsområder og stillingskategorier. Dette reflekterer bredden i konsernets virksomhet og sammensetningen av arbeidsstyrken.

Per i dag foreligger det ikke en endelig prosentvis tariffdekning for hele konsernet. Dette skyldes at tariffavtaler er knyttet til ulike selskaper, avdelinger og yrkesgrupper, og at enkelte ansatte omfattes av ulike avtaler innen samme selskap. Arbeidet med å beregne samlet tariffdekning krever derfor samstilling av gjeldende tariffavtaler mot oppdaterte ansatt- og stillingsdata per selskapsenhet.

I 2025 og 2026 har Toma prioritert å styrke kvaliteten i HR- og arbeidslivsdata, inkludert oversikt over tariffavtaler og organisering. Målet er å etablere et mer helhetlig og presist bilde av tariffdekningen i konsernet, og kunne rapportere dette på en mer detaljert og konsistent måte i kommende rapporteringsperioder.

Dialogen med arbeidstakerrepresentanter og tillitsvalgte er godt etablert i virksomheten, og tariffavtaler utgjør et viktig rammeverk for lønns- og arbeidsvilkår, medvirkning og samarbeid mellom partene i arbeidslivet.



• S1-8, S1-9, S1-10

Tabellen under viser kjønnsfordelingen i Toma sine styrende organer og ledelse per 31. desember 2025.

Nivå	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel
Styre (Tomagruppen AS)	2	4	6	33 %
Konsernledelse	2	6	8	25 %
Toppleidelse	2	13	15	13 %
Mellomledelse	7	11	18	39%

Tabell 4 – Kjønnsfordeling i styrende organer og ledelse, per 31.12.2025

**NRS, Toma Danmark og Lev-Vel hjemmepleie er ikke inkludert i beregningene.*

Tilstrekkelig lønn

Alle ansatte i Toma er minimum lønnet i tråd med gjeldende tariffavtaler i Norge og Danmark. Tariffønn benyttes som konsernets referansepunkt for tilstrekkelig lønn, og ligger over lovfestede minstekrav der slike finnes. Dette sikrer forutsigbarhet, likebehandling og anstendige lønnsnivåer på tvers av virksomheten. I den norske delen av virksomheten er over 75% tariffbundet.

Samtidig er vi bevisste på at lav gjennomsnittlig stillingsprosent, 54,5 % i 2025, innebærer at mange ansatte kan ha en samlet inntekt som utfordrer en anstendig levestandard, selv om timelønnen er tariffmessig korrekt. Dette er en sentral problemstilling i vår bransje og et område der Toma har identifisert både risiko og forbedringspotensial. Økt stillingsprosent er derfor ett av konsernets viktigste strategiske mål frem mot 2030, og inngår i arbeidet med å styrke stabilitet, forutsigbarhet og levekår for ansatte.

Sosial beskyttelse

Alle ansatte i Toma er omfattet av offentlig sosial beskyttelse i tråd med gjeldende lovgivning i landet de er ansatt. Ansatte i Norge er dekket gjennom folketrygden, som sikrer rettigheter ved blant annet sykdom, yrkesskade, uførhet og foreldrepermisjon. Ansatte i Danmark er tilsvarende dekket gjennom det danske sosiale sikringssystemet. Samlet bidrar dette til grunnleggende økonomisk trygghet og beskyttelse ved livshendelser og midlertidig bortfall av arbeidsevne.

S1-12

Opplæring og kompetanseutvikling

Opplæring og kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er et sentralt virkemiddel i vårt arbeid med å styrke kvalitet i leveransene, redusere turnover og gi ansatte reelle utviklingsmuligheter. Opplæringen skjer i hovedsak gjennom stedlig opplæring i linjen, tilpasset den enkelte rolle og arbeidsoppgave. Dette er den viktigste formen for kompetanseoverføring i vår type virksomhet, der mye av læringen skjer tett på drift og kunde. Samtidig er denne formen for opplæring også den mest krevende å måle og dokumentere systematisk.

Alle ansattnivåer har egne, tilpassede opplæringsplaner. Der det er nødvendig, sikrer vi at ansatte gjennomfører relevante kurs og sertifiseringer som er påkrevd for å utføre arbeidet på en trygg og faglig forsvarlig måte. Dette kan blant annet omfatte kurs innen smitterenhold, sikring og andre fag- og sikkerhetsrelaterte områder.

I tillegg tilbyr Toma gratis norskkurs og fagbrev som del av satsingen på kompetanse og inkludering. I 2025 gjennomførte 50 ansatte norskkurs, og 10 ansatte deltok på fysisk fagbrevkurs i Oslo.

Gjennom Toma Academy samler vi konsernets opplæringstilbud under én felles struktur, fra obligatoriske kurs og e-lærings kurs til fagbrev, norskkurs og lederutvikling. Dette bidrar til bedre oversikt, mer lik praksis og tydeligere prioritering av kompetansetiltak på tvers av konsernet.

Gjennomsnittlig antall opplæringstimer per ansatt er estimert basert på sentralstyrte tiltak, som lederutviklingsprogrammene FRAM og LØFT samt e-læringskurs. Estimater inkluderer ikke stedlig opplæring i linjen, og gir derfor et ufullstendig bilde av den samlede opplæringsaktiviteten i konsernet. Toma arbeider med å styrke datagrunnlaget for opplæring og kompetanseutvikling, med mål om mer presis rapportering fra 2026.

Konsernet har etablerte prosedyrer for årlig gjennomføring av medarbeider- og utviklingssamtaler. Innføringen av CatalystOne vil fra 2026 gi et felles, systemstøttet verktøy for oppfølging og rapportering på dette området på konsernnivå, og styrke sammenhengen mellom kompetansebehov, utviklingsplaner og ledelsesoppfølging.

	Totalt antall ansatte	Registrerte opplærings-timer	Gj.snitt timer per ansatt
Konsern	4 907	16 993	3,46

Tabell 5 – Gjennomsnitt antall timer opplæring



S1-13

HMS-KPIer

Alle ansatte i Toma (100 %) er omfattet av konsernets HMS-system. Toma registrerer og følger opp arbeidsulykker i tråd med arbeidsmiljølovens krav og egne HMS-rutiner. Helse-, miljø- og sikkerhetsdata rapporteres løpende gjennom året og benyttes som grunnlag for oppfølging, analyse og forbedring av arbeidsmiljøet.

HMS-data hentes i dag fra flere systemer og interne kilder. Dette innebærer en risiko for varierende datakvalitet og begrenset sammenlignbarhet på tvers av virksomheten. Toma arbeider derfor med å styrke struktur, samordning og kvalitet i HMS-datagrunnlaget, som del av det systematiske forbedringsarbeidet innen helse og sikkerhet.

For å måle HMS-prestasjoner benytter konsernet tre sentrale nøkkeltall:

- **H1 (LTI-frekvens):** Antall fraværsskader × 1 000 000 / antall arbeidstimer

- **H2 (TRI-frekvens):** Antall skader med og uten fravær × 1 000 000 / antall arbeidstimer
- **F-verdi (fraværstid):** Antall fraværstimer grunnet arbeidsrelaterte skader × 1 000 000 / antall arbeidstimer

Disse indikatorene gir et bilde av både alvorlighetsgrad og omfang av arbeidsulykker, og benyttes i oppfølging i linjen, i AMU og i konsernets HMS-styring.

Toma registrerer per i dag fravær og arbeidsulykker, men skiller ikke systematisk mellom arbeidsrelatert sykdom og annet sykefravær. Videreutvikling av registreringspraksis og datagrunnlag er et identifisert forbedringsområde, med mål om mer presis rapportering og bedre beslutningsstøtte i kommende perioder.

	Arbeidsulykker	Arbeidsrelatert sykdom	Totalt
Antall dødsfall	0	0	0

Tabell 6 – Dødsfall knyttet til arbeid, 2025

	Antall ulykker	Skade på person	Fraværsskader	Fraværstid	H1	H2
Konsern	119	72	20	875	5,56	33,09

Tabell 7 – Fraværstid, 2025

	Fraværstid grunnet skader	Snitt per ansatt	F-verdi
Konsern	875	0,18	243,31

Tabell 8 – Arbeidsulykker og frekvens, 2025

*NRS, Toma Danmark og Lev-Vel hjemmepleie er ikke inkludert i beregningene.

○ S1-14, – S1-15, – S1-16

Balanse mellom jobb og fritid

Alle ansatte i Toma har rett til foreldre- og omsorgspermisjon i tråd med gjeldende lovgivning i Norge og Danmark. I 2025 tok 84 ansatte i de norske selskapene ut foreldrepermisjon, fordelt på 43 kvinner og 41 menn. Gjennomsnittlig uttak var 34,49 uker for kvinner og 10,11 uker for menn. Tallene viser at begge kjønn benytter permisjonsrettighetene, samtidig som det fortsatt er kjønnsforskjeller i permisjonslengde, i tråd med nasjonale mønstre. Toma legger til rette for fleksibilitet, god dialog og forutsigbarhet før, under og etter permisjonsperioder, som del av arbeidet med å støtte en bærekraftig balanse mellom arbeid og privatliv.

Lønnsforskjeller

Toma gjennomfører lønnskartlegging i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven som del av det systematiske arbeidet med

likebehandling og ikke-diskriminering. Grunnlagsdata foreligger per stillingskategori og selskap. Av 3 387* ansatte i de norske selskapene er 93 % servicemedarbeidere, noe som gjenspeiler konsernets virksomhetsstruktur.

For servicemedarbeidere er kvinners lønn som andel av menns lønn:

98,74 % i Hvass

99,83 % i Toma Eiendomsdrift

99,59 % i Toma Facility Norge

96,41 % i Toma Camps

Dette viser små og begrensede lønnsforskjeller på servicemedarbeider-nivå. Lønnskartleggingen bygger på sammenligninger av stillingsinnhold, ansvar, kompetanse og ansiennitet på tvers av konsernet. Kartlegging av øvrige stillingsnivåer ferdigstilles når pågående strukturering er fullført.

Formålet med arbeidet er å sikre at lønn fastsettes på et saklig, rettferdig og transparent grunnlag, og å avdekke eventuelle utilsiktede forskjeller. Resultatene gir ledelsen et faktabasert grunnlag for å vurdere risiko for indirekte diskriminering og iverksette tiltak ved behov. Lønnskartleggingen ses i sammenheng med øvrige HR-data, herunder stillingsprosent og ansettelsesform, og skal følges opp gjennom etablerte HR-prosesser som lønnsjusteringer, lederoppfølging og videreutvikling av retningslinjer for likebehandling.

Tilfeller av diskriminering og menneskerettighetsbrudd

Det er ingen bekreftede brudd på menneskerettigheter i Toma sin egen virksomhet. I 2025 er det registrert fem saker knyttet til mobbing, trakassering, rasisme og uønsket adferd. Sakene omfatter blant annet diskriminerende atferd fra kunde, rasisme fra innleid medarbeider, samt konflikter og trusler i arbeidssituasjonen.

Toma har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Risiko knyttet til arbeidsstyrkens sammensetning håndteres gjennom etiske retningslinjer, tilgjengelige varslingskanaler, lederopplæring og systematisk oppfølging. Dette støttes av styrket HR-systemstøtte og målrettet arbeid med kultur, ledelse og arbeidsmiljø.

S2 – Arbeidere i verdikjeden

Som et av Norges største Facility Management-konsern er Toma en betydelig innkjøper av varer og tjenester, og samtidig avhengig av underleverandører som leverer tjenester på våre vegne. Denne posisjonen gir oss et tydelig ansvar for å bidra til seriøse, trygge og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i verdikjeden. Samtidig gir den oss en reell mulighet til å påvirke praksis og standarder i bransjene vi opererer i.

Våre største leverandører er i hovedsak norske aktører innen blant annet matvarer, kjemikalier, tekstiler, maskiner og teknisk utstyr. I tillegg samarbeider vi med enkelte større internasjonale leverandører, primært innen programvare og IKT.

Leverandørsammensetningen innebærer både lav- og moderat risikoprofil, men også komplekse verdikjeder hvor arbeidsforhold, HMS og menneskerettigheter må følges opp systematisk.

Toma bruker sin størrelse og innkjøpsmakt aktivt for å bidra til forbedringer i verdikjeden. Dette gjøres

gjennom tydelige krav til leverandører, forventninger om etterlevelse av gjeldende lover og etiske standarder, samt løpende dialog og oppfølging. Vi legger vekt på langsiktige leverandørrelasjoner og kontinuerlig forbedring fremfor kortsiktige tiltak, og forventer åpenhet og vilje til forbedring der risiko eller avvik identifiseres.

Konsernet arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetslovens krav. Arbeidet omfatter kartlegging av leverandørstruktur, vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt prioritering av tiltak der risikoen vurderes som høyest. Aktsomhetsarbeidet er integrert i konsernets innkjøps- og styringsprosesser og følges opp gjennom etablerte rutiner.

Dette kapittelet må leses i sammenheng med Toma sin redegjørelse etter åpenhetsloven for 2025, som gir en nærmere beskrivelse av metodikk, risikovurderinger og oppfølgingstiltak.



• S2-1, S2-2

Toma sitt arbeid med ansvarlig leverandørkjede er forankret i fire sentrale styrende dokumenter: policy for åpenhetsloven, bærekraftspolicy, innkjøpspolicy og konsernets Code of Conduct for leverandører. Disse dokumentene fastsetter tydelige forventninger og krav til hvordan Toma og våre leverandører skal opptre, og danner grunnlaget for konsernets systematiske arbeid med arbeidere i verdikjeden.

Policyene gjelder for alle selskaper i konsernet, samt for alle leverandører og underleverandører som utfører arbeid på vegne av Toma. Dokumentene er tilgjengelige i konsernets ledelsessystem og inngår som del av styrende rammeverk for innkjøp og leverandøroppfølging. Code of Conduct stiller eksplisitte krav til etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, herunder krav til HMS, lønn og arbeidstid, organisasjonsfrihet, ikke-diskriminering, miljøansvar og antikorrupsjon. Alle leverandører skal signere Code of Conduct ved kontraktsinngåelse, og forventes å videreføre kravene i egne

leverandørkjeder der dette er relevant. Innen ansvarlig leverandørkjede forplikter Toma seg til å:

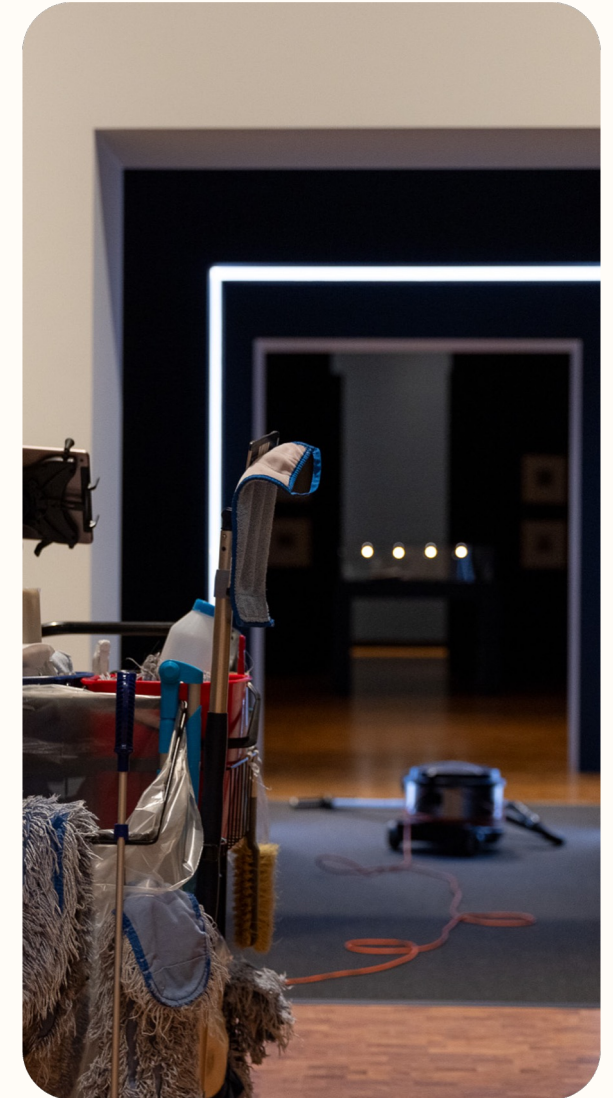
- stille tydelige krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, HMS, lønn og arbeidstid, organisasjonsfrihet og ikke-diskriminering
- gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetslovens krav og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- sikre at underleverandører er registrert i StartBANK eller kvalifisert gjennom vårt eget kvalifiseringsskjema
- følge opp leverandører gjennom strukturert leverandørdialog, egenerklæringer og ved behov revisjoner
- forbeholde seg retten til å iverksette korrigerende tiltak eller avslutte samarbeid ved manglende etterlevelse av Code of Conduct

Policyene dekker de vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene Toma har identifisert knyttet til arbeidere i verdikjeden, og leses i sammenheng

med konsernets bærekraftstrategi 2026–2030 og de konkrete målene beskrevet under S2-4. Arbeidet er forankret i ILOs kjernekonvensjoner, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs).

Oppfølging av leverandører skjer gjennom direkte leverandørdialog og strukturerte egenerklæringer via Factlines. Dersom avvik eller forhøyet risiko avdekkes, følges dette opp gjennom direkte dialog med leverandøren. Avhengig av avvikets alvorlighetsgrad og risikoprofil kan det igangsettes forbedringsprosjekter med tydelige forventninger, frister og ansvar.

Arbeidere i verdikjeden og andre interessenter har tilgang til konsernets varslingsordninger og kan melde fra om kritikkverdige forhold via varslingskanalen på toma.no eller på e-post til apenhetsloven@toma.no. Varsler håndteres i tråd med etablerte rutiner og med vekt på konfidensialitet, forsvarlig saksbehandling og oppfølging.



• S2-3, S2-4

Våre viktigste tiltak for å håndtere risiko knyttet til arbeidere i leverandørkjeden er styrket kontroll over innkjøpsprosesser og systematisk oppfølging av leverandører og underleverandører. I 2025 har konsernet gjennomgått samtlige leverandøravtaler og sikret at Code of Conduct for leverandører er signert og gjort kontraktsmessig bindende.

Videre er alle underleverandører gjennomgått og enten bekreftet registrert i StartBANK eller kvalifisert gjennom Toma sitt kvalifiseringsskjema. Dette bidrar til økt transparens og reduserer risiko for useriøse aktører i verdikjeden.

For å styrke etterlevelsen av innkjøpsrutiner og sikre en mer enhetlig praksis i konsernet, ble det i 2025 gjennomført dialogmøter med avdelingsledere. Parallelt er innkjøpsprosedyrene videreutviklet og tydeliggjort, med klarere krav til dokumentasjon, leverandørvalg og oppfølging. Tiltakene har som mål å

redusere operasjonell risiko og sikre at ansvarlig leverandørstyring er integrert i den daglige driften.

Toma har videre investert i digitale verktøy for å styrke aktsomhetsarbeidet. ESG due diligence-modulen i Morescope benyttes til risikovurdering og prioritering av leverandører for oppfølging, basert på blant annet bransje, geografi og tjenestetype. Factlines brukes til strukturerte egenerklæringer fra utvalgte leverandører, noe som gir et mer konsistent og etterprøvbart datagrunnlag.

I tillegg har Toma gjennomført dialog med flere av konsernets største leverandører, og kontrollert aktsomhetsvurderingene til leverandører som er medlemmer av Etisk Handel Norge.

Basert på risikovurderingene er underleverandører knyttet til renholdstjenester identifisert som den høyeste risikogruppen, og disse prioriteres i oppfølgingsarbeidet.

Mål	Basisår	Målsetting 2026	Målsetting 2030
Aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven	2024	Gjennomført	Gjennomført
Underleverandør- og leverandørrevisjoner	2025	≥10 revisjoner	≥10 revisjoner, min. 1 per selskap
Andel innkjøp via godkjente rammeavtaler	2025	80 %	100 %
Reduksjon i antall leverandører	2025	~20 % reduksjon	Ytterligere konsolidering
Reduksjon i antall varelinjer	2025	~12 % reduksjon	Ytterligere konsolidering
Signert CoC	2025	100 %	100 %

Tabell 1 - Mål for ansvarlig leverandørkjede

Toma planlegger gjennomføring av leverandør- og underleverandørrevisjoner i tråd med definerte risikomatriser, med mål om minimum 10 revisjoner i 2026. I 2025 ble én underleverandørrevisjon gjennomført, og det ble ikke avdekket alvorlige brudd. Erfaringene fra revisjonen brukes til å videreutvikle metodikk og prioriteringskriterier.

Toma publiserer årlig en redegjørelse etter åpenhetsloven, der gjennomførte aktsomhetsvurderinger, identifiserte risikoer, funn og iverksatte tiltak beskrives i detalj. Redegjørelsen er tilgjengelig på toma.no/åpenhetsloven og gir en samlet og transparent fremstilling av konsernets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden.

Målene knyttet til ansvarlig leverandøroppfølging er forankret i konsernets bærekraftsstrategi 2026–2030 og reflekterer vår ambisjon om gradvis å styrke modenhet, datakvalitet og etterlevelse i leverandørkjeden. I 2025 etableres basismålinger på flere indikatorer for første gang.

Datagrunnlaget vil videreutvikles over tid, og mål og ambisjonsnivå justeres i takt med økt innsikt og forbedret datakvalitet.



Mennesker i sentrum – arbeidsmiljø og sosiale resultater per selskap

Mål og måloppnåelse –
virksomhetsnivå

Toma Facility Norge – Arbeidsmiljø og egne ansatte (ISO 45001)

Toma Facility Norge er konsernets største selskap og arbeidsplassen til over 3 000 mennesker fra mer enn 80 nasjonaliteter. Som en av Norges største tjenesteleverandører innen renhold, kantine og FM har selskapet en særskilt rolle som integreringsmotor, og et tilsvarende ansvar for å sikre trygg og rettferdige arbeidsvilkår for alle ansatte.

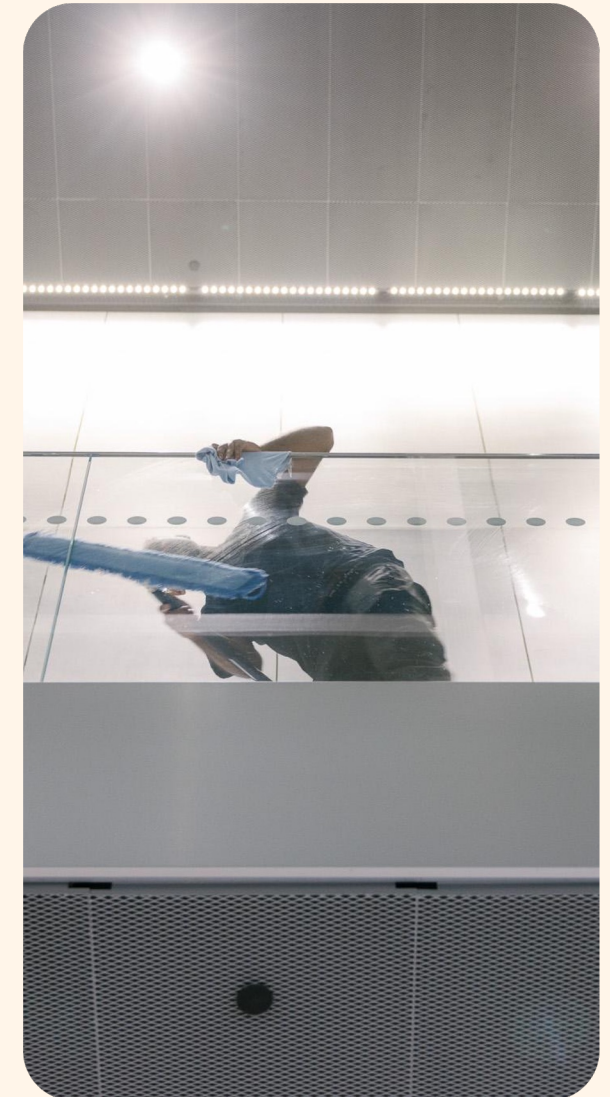
Selskapet er sertifisert etter ISO 45001, og ansattes helse,

sikkerhet og medvirkningsrettigheter følges tett opp gjennom ledelsessystemet og konsernets HMS-system.

Gjennom Toma Academy tilbyr selskapet e-læring, norskkurs, fagbrev og lederutvikling, og arbeider aktivt for å øke gjennomsnittlig stillingsprosent og andel faste ansettelser.

Sykefraværet er et prioritert område, og selskapet har et konkret mål om å redusere det samlede fraværet til under 6 % innen 2026.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Opplæring	Lærling: 5 stk.	Lærling: 6 stk.	Etablere baseline på timer opplæring
Sykefravær	KPI: < 6 %	8,8 %	< 6 %
Fagbrev (kokk & renholder)	7%	8 %	8 %
Norskkurs for ansatte	40 gjennomført	39 gjennomført + 44 via fagbrev	75 gjennomført
Lederutviklingskurs FRAM	10 gjennomført	13 gjennomført	Minimum 10 deltakere



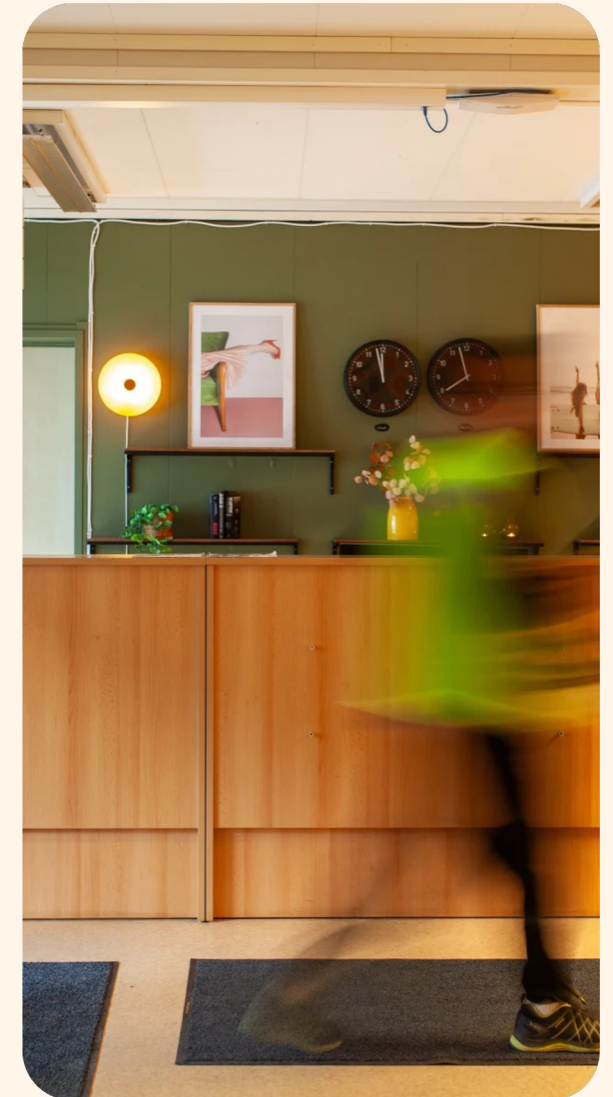
Toma Camps AS – Arbeidsmiljø og egne ansatte (ISO 45001)

Toma Camps driver prosjekter over hele landet, med en langsiktig tilnærming til ansettelse og ivaretagelse av ansatte.

Selskapet er sertifisert etter ISO 45001 og arbeider systematisk med HMS for å forebygge skader, fremme trivsel og sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte, gjester og samarbeidspartnere.

HMS-arbeidet styrkes gjennom systematisk avviksregistrering, regelmessige vernerunder og medarbeiderundersøkelse. Selskapet har nulltoleranse for alvorlige ulykker og arbeider kontinuerlig med å senke terskelen for å melde inn forbedringspunkter på alle camps.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Opplæring	100% gjennomføring på alle ansatte.	98 % gjennomført opplæringsplan (6 timer)	6 timer per nyansatt i snitt
Lederutviklingsprogram & Fagbrev	-	-	Øke fagbrevsandelen med 2 ansatte Lederutviklingskurs (Fram): 2 ansatte
Medarbeiderundersøkelse	Alle ansatte gjennomfører medarbeiderundersøkelse	eNPS: 45	Opprettholde eNPS: 45
Vernerunder	-	14 gjennomført	Min. 2 vernerunder per camp
Sykefravær	9,00 %	Kort 1,25 %, Lang 9,75 Totalt 11%	Korttid: < 2 % Langtid: < 7 %
Ulykker	0	Ulykker: 7 Alvorlige: 0	0 alvorlige (nulltoleranse)



Hvass AS – Arbeidsmiljø og egne ansatte (ISO 45001)

Hvass AS leverer renhold, kantine, vertskap og vedlikehold til det private næringslivet, med en mangfoldig arbeidsstyrke fra over 80 nasjonaliteter.

Selskapet er sertifisert etter ISO 45001, og HMS og sykefravær følges tett av ledelsen med støtte fra bedriftshelsetjenesten og i samarbeid med IA-konsulenter fra NAV.

Rollen som integreringsmotor er en kjerneverdi, og selskapet gir mennesker mulighet til å komme inn i eller tilbake til arbeidslivet. Gode arbeidsforhold, medvirkning og ivaretagelse av ansatte er et strategisk prioritert område.

Selskapet arbeider kontinuerlig for å øke stillingsprosent og andel faste ansettelser, og investerer i kompetanseutvikling gjennom fagbrev, norskkurs og sertifiseringer.

Mål (KPI)	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Sykefravær	Korttid: 1,8 % Langtid: 5 %	7,4 % totalt Korttid: 2,5 % Langtid: 4,9 %	< 6 %
Ulykker og HMS-frekvenser	0	6 ulykker 0 alvorlige ulykker	0 alvorlige (nulltoleranse)
Opplæring	Kurs med BHT Samlinger	Kurs med BHT, NAV, Samlinger med ISO og HMS opplæring	Faglig opplæring, inkl. robotbruk
Arbeidstilknytning	1-2 praksisplasskandidater til enhver tid Fast ansettelse for praksiskandidater	7 i arbeidstrening	Min. 2 arbeidstrening. Fast ansettelse for praksiskandidater



Toma Eiendomsdrift AS - Arbeidsmiljø og egne ansatte (ISO 45001)

Toma Eiendomsdrift AS leverer tekniske driftstjenester, renhold og eiendomsforvaltning til det private næringslivet og offentlig sektor. Selskapet er sertifisert etter ISO 45001.

Selskapet har en stabil heltidsandel på over 80 % og prioriterer økt mangfold gjennom aktiv rekruttering av kvinner og et aktivt NAV-samarbeid om arbeidstrening. Sykefraværet

på 7,8 % i 2025 er over målet og er et prioritert innsatsområde fremover.

HMS-arbeidet preges av høyt fokus på sikkerhet og opplæring, og fokus fremover rettes mot enda bedre avviksregistrering, dokumentert opplæring og gjennomføring av medarbeiderundersøkelse i 2026.

Mål (KPI)	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Sykefravær totalt	< 6 % totalt	7,8 % i 2025	< 6 % totalt
Heltidsandel og kvinneandel	-	Heltidsandel: 81,4 % Kvinneandel: 15 %	Heltidsandel: ≥ 83 % Kvinneandel: ≥ 18 %
Ulykker & avviksregistrering	0 alvorlige (nulltoleranse) Alle hendelser i avvik.com – lavere terskel for registrering	Ulykker: 12	0 alvorlige (nulltoleranse) Min. 10 RUH per år
Opplæring	Tilbud om heldagskurs til personalansvarlige ledere	<i>Ikke målt pt.</i>	4 timer opplæring per ansatt i snitt
Vernerunder	Min. 2 per verneombud	Vernerunder: 2 per verneombud	Min. 2 per verneombud
Lærlinger	-	1 lærling	Minst 2 lærlinger per år



Toma Security AS leverer vakt- og sikkerhetstjenester til privat næringsliv og offentlig sektor. Selskapet er sertifisert Miljøfyrtårn, som stiller krav til arbeidsmiljø og HMS.

Arbeidsstyrken er preget av høy andel deltidsansatte og tilkallingsvikarer. Selskapet jobber aktivt for å øke stillingsprosenten og andelen heltidsstillinger, samt sikre

dokumentert opplæring og etterlevelse av arbeidsmiljøloven for alle ansatte.

Sykefraværet er lavt (3,0 % totalt i 2025) og selskapet har som mål å opprettholde dette. HMS-arbeidet styrkes gjennom økt avviksregistrering, regelmessige vernerunder og gjennomføring av medarbeiderundersøkelse i 2026.

Mål (KPI)	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Sykefravær totalt	Korttid: 1,12 % Langtid: 1,88 % Totalt: 3,0 %	Opprettholde < 3,5 % totalt Etablere fullstendig tallgrunnlag
Stillingsprosent og heltidsandel	Stillingsprosent: 63,5 % Heltidsandel: 53 %	Stillingsprosent: ≥ 65 % Heltidsandel: ≥ 55 %
Avviksregistreringer	Antall ulykker: 3 Alvorlige: 0 RUH: 8	0 ulykker (nulltoleranse) Min. 10 RUH per år
Opplæring	2 digitale kurs + vektersertifiseringer	3 timer per ansatt i snitt
Vernerunder	3	Fast plan for gjennomføring av vernerunder
Lærlinger	1 lærling	Minst 1 lærling per år



Neas Fasade AS leverer fasadetjenester – vinduspuss, fasadevask og høydearbeid – til næringslivet og offentlig sektor over hele Norge.

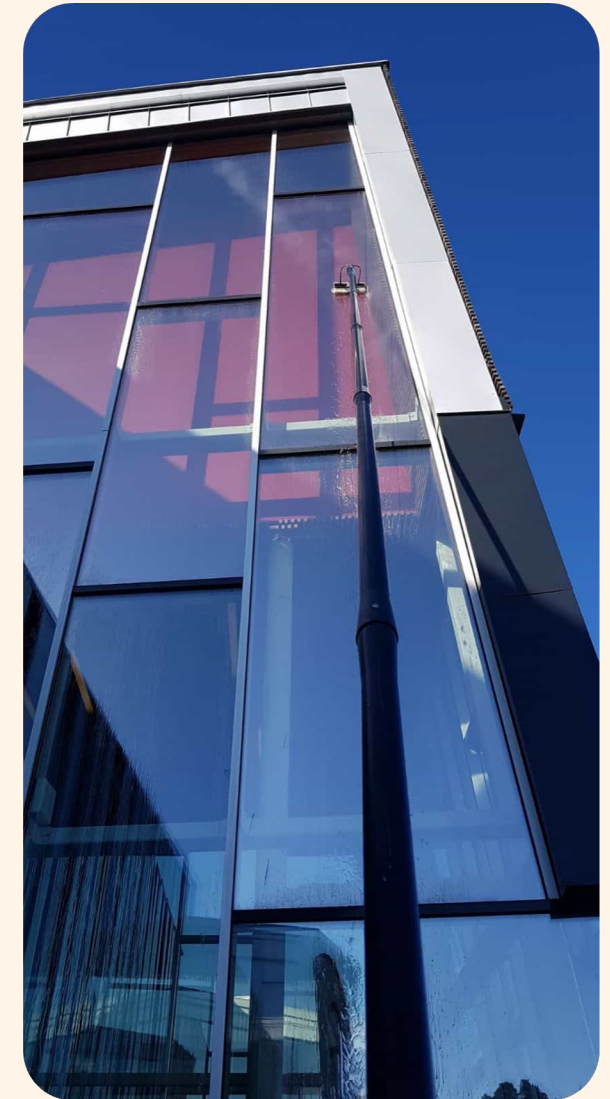
Selskapet er sertifisert Miljøfyrtårn, som stiller krav til arbeidsmiljø og HMS.

Neas Fasade et selskap der sikkerhet er helt sentralt. Høydearbeid og fallsikring stiller strenge krav til opplæring og risikovurdering. Virksomheten har nulltoleranse for alvorlige

ulykker og arbeider aktivt for å senke terskelen for avviksregistrering.

Sykefraværet er et prioritert innsatsområde, og selskapet har mål om å redusere totalfraværet til under 6 % gjennom tett oppfølging og tiltak for psykososialt arbeidsmiljø, inkludert felles samlinger med de ansatte.

Mål (KPI)	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Sykefravær totalt	Kort: 3,89 % Lang: 6,11 %	< 6 % totalt
Ulykker	0 alvorlige ulykker	Alvorlige ulykker - > Nulltoleranse Min. 10 RUH registret pr. år
Opplæring	-	3 timer per ansatt i snitt
Vernerunder	4	Fast plan for gjennomføring av vernerunder
Psykososialt arbeidsmiljø	Samling gjennomført	Gjennomføre hyggesamlinger



Kapittel 4

Virksomhetsstyring

ESRS G1 - Forretningsatferd



Som en landsdekkende aktør er tillit avgjørende for vår suksess. Etterlevelse av regelverk og ansvarlig forretningspraksis er grunnleggende for langsiktig drift, og et godt samarbeid med kunder og partnere.

Videre er også god virksomhetsstyring en forutsetningen for at bærekraftsarbeidet vårt faktisk fungerer i praksis. For Toma handler forretningsadferd om å bygge en kultur der ansatte, ledere og leverandører tar ansvarlige valg, og at de forstår hvorfor det er viktig. Vi er åpne om at vi har forbedringspotensial, men vi har også hatt en sterk utviklingsreise de siste årene. Blant annet gjennom at flere av selskapene sine ledelsessystem har blitt sertifisert iht. anerkjente standarder. (Se oversikt over våre sertifiseringer på side 66)

- ISO 9001 sikrer at vi arbeider systematisk med kvalitet i alle ledd – fra planlegging og leveranse til kontinuerlig forbedring og kundetilfredshet.

- ISO 14001 gir oss et strukturert rammeverk for å kartlegge og redusere vår miljøpåvirkning, og sikrer etterlevelse av gjeldende miljøkrav og -regelverk.
- ISO 45001 understreker vårt ansvar for arbeidsmiljø og sikkerhet – standarden hjelper oss å identifisere risikoer, forebygge skader og skape trygge arbeidsforhold for alle ansatte.
- Vi har også 3 virksomheter som er sertifisert iht. Miljøfyrtårn som sikrer at vi arbeider systematisk med både miljø og arbeidsmiljø gjennom konkrete krav til blant annet avfall, energi, transport, innkjøp og HMS.

2025 har vært preget av målrettet innsats for å styrke etterlevelse, forbedre datagrunnlag og sikre god involvering på tvers av organisasjonen. Vi har jobbet aktivt med å videreutvikle ledelsessystemet, gjennomføre interne revisjoner, følge opp tilsyn og styrke samarbeidet mellom HMSK, HR og fagmiljøene.



• G1-1

Policyer for virksomhetsstyring og forretningsadferd

Toma sitt arbeid med forretningsadferd og virksomhetsstyring er forankret i konsernets bærekraftpolicy. Relevante styrende dokumenter inkluderer antikorrupsjonspolicy, etiske retningslinjer for ansatte, rutine for varsling og håndtering av konflikt, mobbing, trakassering og utilbørlig opptreden, samt Code of Conduct for leverandører. Policyene gjelder for alle selskaper i konsernet, alle ansatte, innleide og samarbeidspartnere, og er tilgjengelige i Toma sitt ledelsessystem.

Innen forretningsadferd og ansvarlig virksomhetsstyring forplikter Toma seg til å:

- Drive virksomheten uten korrupsjon, interessekonflikter eller uetisk atferd, og stille etiske krav til leverandører og samarbeidspartnere
- Ha fungerende forbedringssystem, inkludert varslings- og avvikskanaler som er tilgjengelige for alle ansatte og eksterne interessenter

- Være en ryddig og rettferdig samarbeidspart, med klare forventninger, tydelige kontrakter og god betalingspraksis

Toma sin antikorrupsjonspolicy er i tråd med sentrale prinsipper i FNs konvensjon mot korrupsjon. Policyen forbyr alle former for korrupsjon og bestikkelser, inkludert indirekte bestikkelser gjennom mellommenn. Den dekker gaver, representasjon og interessekonflikter. Etiske retningslinjer regulerer ansattes adferd i møte med kunder, leverandører og kolleger.

De funksjonene og rollene i Toma som er mest eksponert for risiko for korrupsjon og bestikkelser er innkjøp, operativ ledelse i renhold og tekniske tjenester, samt roller med direkte kundekontakt i anbuds- og kontraktprosesser. Risikoen er særlig knyttet til bruk av underleverandører, lokale innkjøpsavtaler utenfor godkjente rammeavtaler og sidevirksomhet hos enkeltansatte.

Rutinen for varsling beskriver hvordan ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold, og sikrer at varslere er beskyttet mot gjengjeldelse. Rutinen er i tråd med norsk varslingslovgivning.

Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte og eksterne interessenter på toma.no.

• G1-4

Korrupsjon og bestikkelser

Det er ikke registrert bekreftede hendelser knyttet til korrupsjon eller bestikkelser i 2025. Det er heller ikke ilagt bøter eller sanksjoner knyttet til brudd på antikorrupsjons- eller bestikkelseslovgivning i rapporteringsperioden.



Tiltak og mål for forretningsadferd

• G1-2, G1-3

Våre viktigste tiltak for å styrke forretningskulturen og sikre etisk forretningsadferd er knyttet til tre områder: avviksregistrering og internkontroll, varsling og åpenhetskultur, og ansvarlig innkjøp.

Toma sitt arbeid med forretningsadferd, internkontroll og kvalitet er forankret i ledelsessystemet og følges opp gjennom interne og eksterne revisjoner, avvikshåndtering og ledelsens gjennomgang. I 2025 har vi arbeidet systematisk med å styrke etterlevelse av policyene og forbedre styringsmekanismene på tvers av konsernet.

Avviksregistrering og internkontroll

Toma benytter avvik.com og KonTroll som system for registrering og oppfølging av avvik og forbedringspunkter. Vi er bevisste på at systemet ikke er tilstrekkelig i bruk i alle deler av organisasjonen. Et viktig mål for 2026 er å øke registreringsgraden og styrke forbedringskulturen.

Varsling og åpenhetskultur

Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte og eksterne interessenter på toma.no. I 2025 ble det innrapportert to varslingssaker i Toma Facility Norge. Begge sakene er lukket og varslingsprosedyren er fulgt. Vi er bevisste på at lavt antall varsler ikke nødvendigvis

er et godt tegn, og at det kan reflektere manglende kjennskap til kanalen. Arbeidet med å øke kjennskapen til varslingsrutinene fortsetter i 2026.

Ansvarlig innkjøp

Håndtering av leverandørrelasjoner og inkludering av sosiale og miljømessige krav i leverandørvalg er beskrevet under S2.

Målene i tabellen er forankret i bærekraftstrategien 2026–2030. I tillegg til konsernets mål for virksomhetsstyring har selskapene egne mål for kvalitet. Se selskapenes KPI-sett for selskapsmål (fra side 68).

Mål	Basisår	Målsetting 2026	Målsetting 2030
Andel ansatte med gjennomført onboardingkurs og varslingsopplæring	2025	100 %	100 %
Økning i antall registrerte avvik og forbedringspunkter*	2025	+5 % fra 2025	+10 % fra 2025
Andel enheter med planlagt intern-kontroll (3-årsperiode)	2025	100 %	100 %

Tabell 1 – Konsernmål for Forretningsadferd (G1) *Økning i antall registrerte avvik anses som en positiv indikator som reflekterer bedre rapporteringskultur.

Våre sertifiseringer

Når vi henviser til ISO-sertifiseringer i denne rapporten henviser vi til sertifiseringen av følgende selskaper og virksomhetsområder.

ISO 9001 – Kvalitet

ISO 14001 – Miljø

ISO 45001 – Arbeidsmiljø

Spesialsertifisering

✓ Toma Eiendomsdrift

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

ISO: Drift og vedlikeholdstjenester i Norge

✓ Toma Camps

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

ISO: Planlegging, drift og utvikling av forpleining- og servicetjenester

✓ Hvass

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

Miljøfyrtårn

ISO: Renhold og hygiene, lunsj og kantine, vertskap og vedlikehold

✓ Toma Facility Norge

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

Svanemerket

ISO: Renhold, mat og drikketjenester

✓ Toma Facility Danmark A/S

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

ISO: Rengøring

✓ NRS

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001

Svanemerket

ISO: Daglig og temporært renhold og kantintjenester

✓ Toma Security

Miljøfyrtårn

✓ NEAS Fasade

Miljøfyrtårn

Kontinuerlig forbedring – virksomhetsstyring og kvalitetsresultater per selskap

Mål og måloppnåelse –
virksomhetsnivå

Toma Facility Norge – Virksomhetsstyring og kvalitet (ISO 9001)

Selskapet arbeider systematisk med kvalitet gjennom sitt ISO 9001-sertifiserte ledelsessystem.

Kvaliteten følges opp gjennom interne og eksterne revisjoner, planlagte kvalitetskontroller, INSTA-800-målinger, evalueringer og kundeundersøkelser. Resultatene brukes aktivt i kontinuerlig forbedring for å sikre høy leveransequalität og stabile, gode

kundeforhold.

I 2025 viser resultatene svært positiv utvikling på tvers av kvalitetsmålene, med særlig gode resultater på renholdskvalitet og kundevurderinger. Årets ISO-revisjon viser ingen avvik. Gjennomføring av kvalitetskontroller er identifisert som et prioritert innsatsområde for 2026.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Kvalitetskontroller (gjennomføringsprosent)	80 %	56,9 %	80 %
Kundemøter / kundedeltakelse ved kvalitetskontroll	40 %	36,2 %	40 %
Renholdskvalitet – snitt-score (1-4)	> 3	3,3	> 3
Kundevurdering – snitt-score (1-4)	> 3	3,46	> 3
INSTA-800 kontroller (godkjente)	> 90 %	93 %	> 90 %
Brukerundersøkelse ved oppstart nye kontrakter	100 %	22 %	100 %
Besøksrapport i kantiner (i drift > 6 mnd)	80 %	76,67 %	80 %
IK-mat eSmiley (gjennomføringsprosent)	> 90 %	86 %	> 90 %



Toma Camps AS – Virksomhetsstyring og kvalitet (ISO 9001)

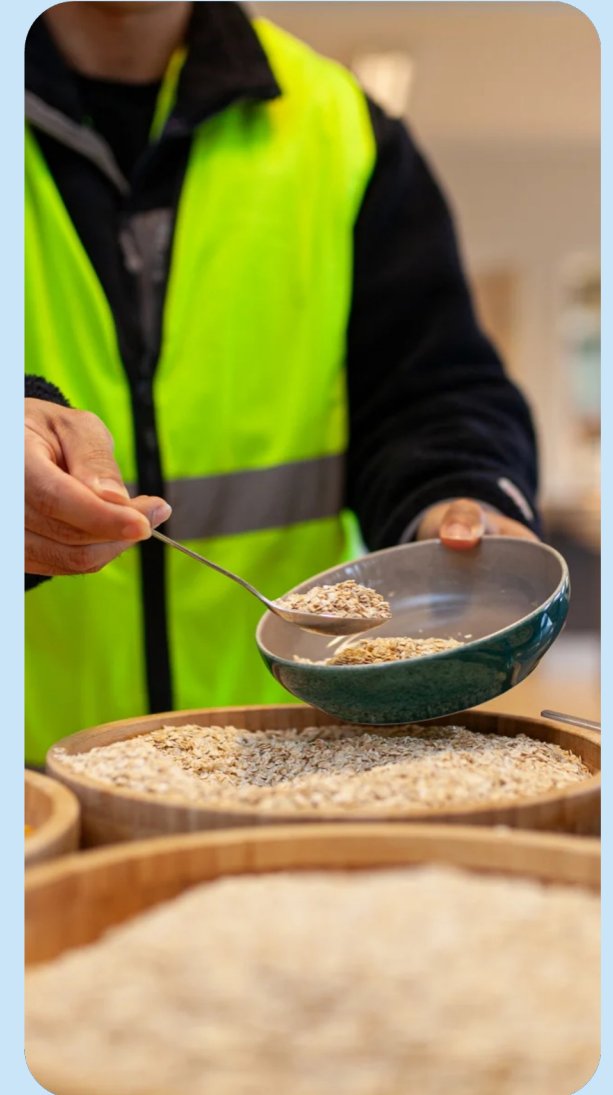
Toma Camps AS leverer forpleining og servicetjenester gjennom drift av campanlegg til privat næringsliv og offentlig sektor. Selskapet er i en aktiv utviklingsfase, med nylig gjennomført ISO 9001-sertifisering og et styrket fokus på bærekraft som en integrert del av driften.

Kvalitet i tjenesteleveranser er en forutsetning for Toma Camps 'bærekraftige vekst. Å levere tjenester som oppfyller kundens krav eller overgår kundens forventninger er avgjørende for å sikre høy kundetilfredshet, langsiktige kunderelasjoner og styrket konkurransekraft i markedet.

Toma Camps sikrer kvalitet gjennom systematiske målinger av kundetilfredshet, internkontroll og kontinuerlig forbedring basert på innspill fra gjester, kunder og medarbeidere.

Kvalitetsarbeidet er integrert i den daglige driften og støttes av digitale verktøy som eSmiley (IK-mat), Questback, Forms og interne revisjonsrutiner.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
IK-MAT eSmiley (gjennomføringsprosent)	100 %	93 %	95 %
Kundemøter (strategisk)		Ikke målt	Min. ett møte pr. kunde pr. år
Driftsmøte (operativt)		Ikke målt	Månedlig med kunde (skal dokumenteres)
Kundetilfredshet (Net Promoter Score = NPS)	NPS: 0	NPS: -14	NPS: 0
Gjesteundersøkelse	1 pr. prosjekt / camp	Alle camper har gjennomført	Minst en gjestetilfredshets-måling pr. prosjekt pr. år
Oppstartundersøkelse	1 pr. oppstart	100% gjennomført	Alle nye kontrakter – kontaktperson mottar undersøkelse ca. etter 6 uker
Internkontroll	5 prosjekter / camper	7 lokasjoner besøkt	Minst ett besøk per Camp pr. år
Avviksregistrering			Minst 10 per camp.



Hvass AS – Virksomhetsstyring og kvalitet (ISO 9001)

Hvass AS leverer tjenester innenfor renhold, kantine og vertskap & vedlikehold til det private næringslivet.

Hvass er sertifisert etter ISO 9001 og kvalitetsarbeidet i Hvass er godt forankret og aktivt brukt i den daglige driften hvor KHMS-kordinatorfunksjonen har vært sentral i dette arbeidet.

Kvalitetskontroller gjennomføres for alle abonnementskunder, med frekvens tilpasset kontraktsverdi – et risikobasert prinsipp i tråd med ISO 9001. Kunden inviteres til å delta i kontrollene, noe som bidrar til åpenhet og

tillit. Avvik håndteres og lukkes fortløpende.

I 2025 ser Hvass en positiv utvikling på tvers av kvalitetsmålene. Antall gjennomførte kvalitetskontroller økte fra 435 til 454, antall kundemøter fra 262 til 281, og antall utsendte kundeundersøkelser fra 228 til 254. Svarprosenten på kundeundersøkelser har også økt sammenlignet med 2024. Fremover vil Hvass rapportere kvalitetskontroller splittet på renhold og kantine, og etablere en KPI for kundetilfredshet basert på resultatene fra undersøkelsene. nytt for 2026 at Hvass vil måle gjennomsnittsscore på kvalitetskontrollene.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Kundetilfredshets-undersøkelse ved oppstart nye abonnementskunder (innen 6 uker)	100 %	100 % utsendelse	100 %
Kundetilfredshets-undersøkelse – 6 måneder etter oppstart	100 %	100 % utsendelse	100 %
Kundetilfredshetsundersøkelse – eksisterende abonnementskunder (årlig)	100 % av porteføljen	254 utsendt (+11,4 % fra 2024)	100 % av porteføljen
Kvalitetskontroller – gjennomføring (1–4 per år styrt av årsverdi)	80 % av abonnementskunder	454 gjennomført (+4,4 % fra 2024)	100 % av abonnementskunder, med invitasjon til kunde om deltagelse.
Kvalitetskontroll med kundedeltakelse	-	80% utførte kvalitetskontroller Gjennomsnittsscore: 4 av 5 mulige	100 % av abonnementskunder



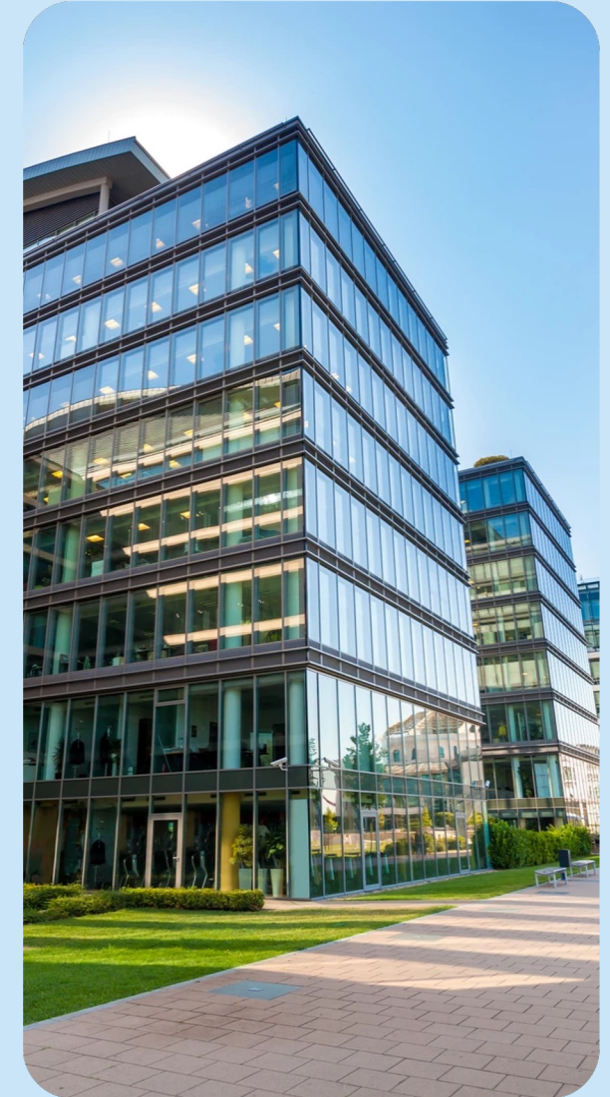
Toma Eiendomsdrift – Virksomhetsstyring og kvalitet (ISO 9001)

Toma Eiendomsdrift AS leverer teknisk drift, vedlikehold og vaktmestertjenester til det private næringslivet og offentlig sektor. Selskapet arbeider systematisk med kvalitet gjennom sitt ISO 9001-sertifiserte ledelsessystem.

Kvaliteten følges opp gjennom interne og eksterne revisjoner, planlagte kvalitetskontroller og kundeundersøkelser. Resultatene brukes aktivt i kontinuerlig forbedring for å sikre stabile og gode kundeforhold.

I 2025 viser resultatene positiv utvikling på tvers av kvalitetsmålene, med særlig god fremgang på kvalitetskontroller og kundedialog. Nye rutiner og malverk for kundemøter ble innført i løpet av året, og arbeidet videreføres i 2026.

Tema	Målsetting 2025	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Kundeundersøkelse ved oppstart nye abonnementskunder (utsendelse innen 5 uker)	100 %	100%	100 %
Intern kvalitetskontroll – score tilfredshet	≥ 85 %	93,7 %	≥ 85 %
Intern kvalitetskontroll – abonnementskunder (omsetning > kr. 100 000)	50 % av porteføljen	107 kontroller gjennomført	50 % av porteføljen
Intern kvalitetskontroll – borettslagskunder (omsetning > kr. 100 000)	30 % av porteføljen	–	30 % av porteføljen
Kundemøter (temperaturmåling) – gjennomføring per avdeling	Jevnlige møter per avdeling	– Nye rutiner og malverk innført	Jevnlige møter per avdeling
Kundemøter – store kunder (>10-15 t/uke eller omsetning > kr. 300 000)	Min. 2 møter per år per kunde	–	Min. 2 møter per år per kunde



Toma Security – Virksomhetsstyring og kvalitet

Toma Security AS leverer vakt- og sikkerhetstjenester til privat næringsliv og offentlig sektor. Selskapet er i en aktiv utviklingsfase, med pågående resertifisering av Miljøfyrtårn og utvikling av ledelsessystemet.

Kvalitet i tjenesteleveranser er en forutsetning for Toma Security, sin bærekraftige vekst. Å levere tjenester som oppfyller kundens krav eller overgår kundens forventninger er avgjørende for å sikre høy kundetilfredshet, langsiktige kunderelasjoner og styrket konkurransekraft i markedet.

Tema	Måloppnåelse 2025	Målsetting 2026
Driftsmøter	2	Minimum 6 pr. år
Avdelingsmøter	Ikke kartlagt	Minimum 1 pr. år
Kundemøter (strategisk)	Ikke kartlagt	Min. ett møte pr. kunde over omsetning på 500k per år



Appendix





ESRS Indeks

Denne indeksen viser hvordan Toma har svart ut datapunktene i European Sustainability Reporting Standards (ESRS) i vår bærekraftsrapport for 2025.

Rapporten og denne oversikten er basert på de forenklede ESRS-kravene (Simplified ESRS), publisert av European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Toma rapporterer frivillig mot dette rammeverket.

ESRS-kravene er gjengitt på norsk. Der begreper eller formuleringer er hentet direkte fra EFRAG-dokumentene, er disse oversatt etter beste evne. Temaer som ikke er vurdert som vesentlige for Toma fremkommer ikke i oversikten.

Rapporteringskrav	Beskrivelse	Side
ESRS 2 – Generelle opplysninger		
BP-1	Generelt grunnlag for utarbeidelse av bærekraftsrapporten	5
BP-2	Særlige omstendigheter ved utarbeidelsen av rapporten	5
GOV-1	Administrasjons , ledelses og kontrollorganenes rolle	6
GOV-2	Ledelsens tilsyn med bærekraftsarbeidet	6
GOV-3	Bærekraft i insentivsystemer	6
GOV-4	Aktsomhetsvurderinger og åpenhetsloven	6
SBM-1	Strategi, forretningsmodell og verdikjede	7-8
SBM-2	Interessenter og interessentdialog	7-8
SBM-3	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell	7-8
IRO-1	Beskrivelse av prosessen for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter	9-10
IRO-2	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter	9-10

Rapporteringskrav	Beskrivelse	Side
E1 – Klimaendringer		
E1-1	Omstillingsplan for klimaendringer	14
E1-2	Klimarelaterte risikoer og scenarioanalyse	15
E1-3	Robusthet	15
E1-4	Policy for klimareduksjon og klimatilpasning	16–17
E1-5	Tiltak og ressurser knyttet til klimaendringer	16–17
E1-6	Mål for klimagassreduksjon	18
E1-7	Energiforbruk og energimiks	19
E1-8	Brutto Scope 1, 2 og 3 klimagassutslipp	20–21
E1-9	Prosjekter med hensyn til opptak av klimagasser og begrensning av klimagassutslipp finansiert ved hjelp av karbonkreditter	–
E1-10	Intern karbonprissetting	–
E1-11	Forventede finansielle effekter av klimarisikoer	–
E5 – Ressursbruk og sirkulærøkonomi		
E5-1	Policyer relatert til ressursbruk og sirkulærøkonomi	23
E5-2	Tiltak og ressurser i forbindelse med ressursbruk og sirkulærøkonomi	23–24
E5-3	Mål relatert til ressursbruk og sirkulærøkonomi	25
E5-4	Inngående ressurser	25
E5-5	Utgående ressurser	26–27

Rapporteringskrav	Beskrivelse	Side
S1 - Egne ansatte		
S1-1	Policy for ivaretagelse av egne ansatte	39
S1-2	Medvirkning og dialog med egne ansatte og representanter	40
S1-3	Tiltak og ressurser relatert til egen arbeidsstyrke	41
S1-4	Mål relatert til egen arbeidsstyrke	44
S1-5	Opplysninger om egne ansatte	45
S1-6	Opplysninger om ikke-ansatte	46
S1-7	Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet	46
S1-8	Mangfoldsindikatorer	47
S1-9	Tilstrekkelig lønn	47
S1-10	Sosial beskyttelse	47
S1-11	Ansatte med nedsatt funksjonsevne	-
S1-12	Opplæring og kompetanseutvikling	48
S1-13	Helse og sikkerhets-KPIer	49
S1-14	Balanse mellom jobb og fritid	50
S1-15	Lønnsforskjeller	50
S1-16	Tilfeller av diskriminering og menneskerettighetsbrudd	50

Rapporteringskrav	Beskrivelse	
S2 – Arbeidere i verdikjeden		
S2-1	Policyer relatert til arbeidere i verdikjeden	53
S2-2	Medvirkning og dialog med arbeidere i verdikjeden	53
S2-3	Tiltak og ressurser relatert til arbeidere i verdikjeden	54
S2-4	Mål relatert til arbeidere i verdikjeden	54
G1 – Forretningsatferd		
G1-1	Policyer relatert til forretningsatferd	65
G1-2	Tiltak relatert til forretningsatferd	66
G1-3	Mål relatert til forretningsatferd	66
G1-4	Korrupsjon og bestikkelser	65
G1-5	Politisk påvirkning og lobbyvirksomhet	-
G1-6	Betalingspraksis	-