

People-policy for TINE Gruppa

Dokumenteier TINE Gruppa	Konserndirektør HR
Ansvarlig for implementering	HR og ledere
Målgruppe	TINE SA og datterselskaper
Vedtatt	Konsernsjef 16. januar 2026
Godkjenner	

Formål

People Policy tydeliggjør TINE Gruppas forpliktelser og prinsipper overfor våre medarbeidere, og gjelder også for eksterne så langt den passer. Policyen er førende i medarbeiderrelasjoner, og skal forstås i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk.

TINE Gruppa skal være en foretrukket arbeidsgiver for mennesker som vil skape resultater som betyr noe. Vi skal tiltrekke, utvikle og beholde kompetanse gjennom en kultur preget av initiativ og ansvar. Vi skal ta vare på hverandre og styrke konsernet hver dag – sammen.

Prinsipper for likestilling, mangfold, inkludering og tilhørighet

1. TINE Gruppa skal være en arbeidsplass der likestilling etterstrebes, mangfold verdsettes og der ulike erfaringer og perspektiver hentes inn og vurderes i beslutninger.
2. HR skal muliggjøre en inkluderende kultur ved å utvikle lederkompetanse, sikre rettferdige og transparente HR-prosesser og tilby verktøy som støtter systematisk praksis.
3. Ledere skal ivareta og fremme forståelse på tvers av ulikheter i språk, kultur, religion, livssyn, kjønn, alder, seksuell legning, etnisitet, nasjonalitet, politisk syn, funksjonsevne og erfaring. Ulikheter skal møtes med respekt og løfte fellesskap, samarbeid og resultatoppnåelse.
4. Ledere skal fremme tilhørighet ved å invitere til deltakelse i fellesskapet og skape arenaer der alle opplever seg som en del av TINE Gruppa.

Prinsipper for helse, miljø og sikkerhet

5. TINE Gruppa skal være en trygg og helsefremmende arbeidsplass, hvor ingen skal bli skadet eller syk av å jobbe. Prinsipper for arbeidet med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet beskrives i HMS Policyen.

Prinsipper for dialog og medvirkning

6. TINE Gruppa skal igjennom dialog med medarbeidere og valgte ansattrepresentanter sikre reell og systematisk medvirkning i beslutninger som berører arbeidsforhold og arbeidsmiljø.
7. Saker av konsernmessig betydning skal drøftes i etablerte fora som KSU (konsernets samarbeidsutvalg) og KAMU (konsernets arbeidsmiljøutvalg), mens saker av betydning for konsernområdene skal drøftes i etablerte fora for konsernområdet. På denne måten skal medarbeidernes stemme inngå i konsernet og konsernområdenes strategiske beslutninger.
8. Det skal gjennomføres jevnlig møter mellom lokal ledelse, verneombud og tillitsvalgte, og innspill skal brukes aktivt til medvirkning og forbedring.

Prinsipper for personvern

9. TINE Gruppa skal behandle personopplysninger etter gjeldende personvernlovgivning, intern personvernerklæring og prinsipper for håndtering av personopplysninger. Medarbeidere skal ha tillit til at deres data håndteres ansvarlig, i henhold til regelverket, og være informert om hvilke rettigheter de har i forbindelse med deres personopplysninger.
10. TINE Gruppa skal ha et personvernombud. Personvernombudet skal ha en tydelig og uavhengig rolle som sikrer etterlevelse av personvernregelverket og oppfølging av avvik.
11. Personvernombudet rapporterer årlig til konsernsjef.
12. Ledere skal kjenne til TINE Gruppas krav og prinsipper for behandling av personopplysninger slik som rettslig grunnlag, formålsbegrensning, dataminimering, lagringsbegrensning, konfidensialitet, riktighet og ansvarlighet.

Prinsipper for rekruttering

13. Den best kvalifiserte kandidaten skal rekrutteres etter en helhetlig vurdering av kompetanse, erfaring og egnethet.
14. Ved likeverdige kvalifikasjoner skal interne kandidater foretrekkes, deretter vil hensyn til kjønnsbalanse og en representasjon som reflekterer samfunnet være førende.
15. HR er ansvarlig for å utarbeide og vedlikeholde en rekrutteringsprosess som gir nødvendig støtte til ledere, og som sikrer at TINE Gruppas prinsipper følges. Prosessen skal være lett tilgjengelig for enhver som skal i gang med rekruttering.
16. Leder er ansvarlig for å følge TINE Gruppas rekrutteringsprosess og sikre gode kandidatopplevelser. Rekruttering skal dokumenteres i gjeldende HR system.

Prinsipper for lønnspolitikk

17. TINE Gruppa skal tilby konkurransedyktige og rettferdige lønnsvilkår som reflekterer ansvar, kompetanse og resultat, og som bidrar til å tiltrekke og beholde medarbeidere.
18. Lønnsfastsettelse skal være saklig og transparent, og bygge på felles kriterier, tariffavtaler og etablerte rammer for lønnsfastsettelse.
19. Lønnspolitikken skal understøtte TINE Gruppas strategi og kultur, ved å anerkjenne gjennomføringsevne, samhandling og ansvar som bidrar til konsernets samlede måloppnåelse. Ledere vurderes i tillegg på kriteriet lederskap.

Prinsipper for kompetanse, læring og utvikling

20. TINE Gruppa skal beholde og tiltrekke verdifull kompetanse, der karriereutvikling og synergier på tvers av konsernet står sentralt.
21. HR er ansvarlig for prosesser, metodikk og systemer for utvikling av kompetanse som støtter strategiske mål.
22. Ledere er ansvarlige for at medarbeidere tar obligatoriske og nødvendige kurs, og hever sin kompetanse i henhold til fastsatt utviklingsplan.

Prinsipper for omstilling

23. TINE Gruppa skal ha retningslinjer for omstilling som har som mål å finne varige løsninger for alle berørte medarbeidere, i eller utenfor TINE Gruppa.
24. Retningslinjene skal inkludere virkemidler. Disse skal bidra til gode omstillingsløsninger for medarbeideren og TINE Gruppa, og fordeles slik at de som trenger det mest får mest støtte.
25. Omstillingssjef leder arbeidet med omstilling i TINE Gruppa, og skal alltid være orientert om alle omstillingsprosjekter.
26. Ved omstillingsarbeidet skal kontinuitet i drift prioriteres.