

# REMA 1000 NORGE

EN INKLUDERENDE ARBEIDSPASS



REMA 1000



# TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

## Kjønnsstatistikk

REMA 1000 Norge AS	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	245	46,85 %	278	53,15 %
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	7	43,75 %	9	56,25 %
Andel kvinner og menn som er ufrivillig ansatt i deltidsstillinger	n/a	n/a	n/a	n/a
Andel kvinner og menn som er midlertidig medarbeidere	3	42,86 %	4	57,14 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	17,63 uker		10,48 uker	
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	32,46 uker		15,16 uker	

\*Her har vi kontrollert foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2025 – 31.12.2025. 25 kvinner og 17 menn tok ut permisjon i 2025 (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

\*\*Her har vi sett på permisjonen til hver av de 25 kvinnene og 17 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2025, men også talt med ukene som henger igjen fra 2024 eller går over i 2026.

Avdeling	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %
Region	32	32,32 %	67	67,68 %
Kategori & Innkjøp	52	57,14 %	39	42,86 %
Drift & Mennesker	25	56,82 %	19	43,18 %
Salg & Marked	22	59,46 %	15	40,54 %
Økonomi	59	62,11 %	36	37,89 %
DigIT	39	30,47 %	89	69,53 %
Varer & forsyning	16	55,17 %	13	44,83 %



# TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og fremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familielev / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

I REMA 1000 Norge AS er det 47% menn og 53% kvinner. Innenfor avdelingene varierer den prosentvise fordelingen av kvinner fra 30% til 62%. Når det kommer til likestilling i REMA 1000 Norge AS ser vi forbedringspotensial i noen områder av organisasjonen, eksempelvis i ledergruppene på våre regionskontorer, samt i vår IT-avdeling DigiIT. I 2026 vil vi jobbe videre med hvordan vi kan øke kvinneandelen på disse områdene. Vi ønsker oss også enda mer mangfold i REMA 1000 Norge AS, noe som vil være i fokus for oss fremover gjennom Employer Branding og andre målrettede tiltak.

I REMA 1000 Norge AS har vi totalt 16 deltidsansatte, dette utgjør 3% av totalt antall medarbeidere. Vi har en heltidskultur i organisasjonen vår, og alle deltidsansatte jobber deltid etter eget ønske. Oppgitte årsaker til valget om å jobbe deltid er for eksempel familiesituasjon, nedtrapping til pensjon, og sideprosjekter. Alle deltidsstillingene er altså opprettet med utgangspunkt i tilpasninger for de medarbeidere, og er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen.

**Vi ønsker oss også enda mer mangfold i REMA 1000 Norge, noe som vil være i fokus for oss fremover.**

Det er til sammen 7 midlertidig ansatte – fordelt på 43% kvinner og 57% menn. Alle midlertidig medarbeidere er enten i vikariat eller ansatt for å bistå med prosjekter e.l. av midlertidig karakter.

REMA 1000 Norge AS oppmuntrer til at både menn og kvinner benytter seg av foreldrepermisjon i så utstrakt grad de selv ønsker, innenfor lovsatt kvote. Medarbeidere har rett på full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Medarbeidere i foreldrepermisjon har normal lønnsutvikling, og er bonusberettiget.

I 2025 tok kvinner og menn ut henholdsvis 18 og 10 uker foreldrepermisjon. Dersom vi medregner delen av permisjonene som ble avvirket utenfor kalenderåret 2025 er det henholdsvis 32 og 15 uker. Totalt tok kvinner ut 7 uker mer foreldrepermisjon enn det menn gjorde i 2025. Vi har tro på at vi ved å gi gode betingelser legger til rette for økende likestilling på området.





# TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og  
forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv /  
Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

REMA 1000 Norge	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper	Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
		Kvinneandel	Som kontante ytelser
<b>Total</b>	46,85 %	91,3%	44,8%
<b>Medarbeidere</b>	47,74 %	98,2%	49,4%
<b>Team leader</b>	53,57 %	86,7%	90,0%
<b>Ledere</b>	46,43 %	110,2%	53,8%
<b>Toppledere</b>	16,67 %	n/a	n/a

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi sett på kontante ytelser og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2025. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. REMA 1000 Norge AS vil jobbe videre med å kategorisere ledere i gruppene «team leader» og «leder», da vi ser at det er ulikheter i hvordan disse er vurdert.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken i REMA 1000 Norge AS viser at forskjellene mellom kjønn er noe ulikt fordelt på de forskjellige stillingsnivåene. I kategorien «Medarbeidere», tjener kvinner 98,2 % av det menn gjør. I kategorien «Team leader», tjener kvinner 86,7% av det menn gjør. I kategorien «Ledere», tjener kvinner 110,2% av det menn gjør. I kategorien «Toppledere» vises ikke tall av GDPR-hensyn. Ulikhetene i skattepliktige naturalytelser skyldes hovedsakelig stillingssammensetningen i fagområdet region. De fleste som har firmabil og høy reiseaktivitet er menn, mens kvinnene i større grad jobber i stillinger uten behov for firmabil.

I REMA 1000 Norge AS har vi over tid jobbet systematisk med å korrigere for lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften. De ulike områdene i organisasjonen vår har hver sine

forbedringsområder, og vi vil fortsette å jobbe med konkrete og spesialiserte tiltak som tar tak i utfordringene vi har. Kjønnforskjeller innenfor forskjellige fagtilknytninger er store hos oss, der noen fagretninger som har et høyere lønnsnivå også har en overrepresentasjon av menn.

- Eksempel på likt arbeid: Medarbeidere i samme eller ulik avdeling uten fagansvar.
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Ledere i to forskjellige avdelinger

## Vi har valgt å dele inn våre medarbeidere i fire stillingsnivåer:

- **Medarbeider:** ansatte uten eget særskilt fagansvar
- **Team leader:** roller med personalansvar
- **Ledere:** ledere, og ledende ansatte med større strategisk og operativ viktighet for selskapet.
- **Toppleder:** ledere med strategisk- eller resultatansvar på ledergruppe/direktørnivå

# VÅRE PRINSIPPER OG PROSEDYRER

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**Vårt arbeid mot diskriminering er forankret i våre verdier. Vi bygger store mennesker som skaper handling gjennom tillit. For å lykkes med dette må vi dyrke det positive menneskesynet, vise raushet og la alle føle seg verdifulle. Samtidig vet vi at godt likestillingsarbeid ikke kan baseres på kultur alene: det må støttes av standardiserte prosesser, objektive vurderinger og tydelige retningslinjer. Derfor jobber vi med å gjøre medarbeiderløpet mer forutsigbart og rettferdig – fra rekruttering og onboarding til utvikling og videre karriere.**

Våre verdier er sentrale ledestjerner for alt vi foretar oss, og blir brukt som et verdikompass ved beslutninger. Vi investerer i verditrening, kulturforståelse og lederutvikling på tvers av organisasjonen, og vi benytter digitale treningsløp for å sikre at viktig informasjon og forventninger når alle på en lik måte. Dette bidrar til likebehandling, styrker mestring og gir et felles minimumsnivå av kunnskap om både kultur, rutiner og ansvar.

Alle nyansatte deltar på kursene Vår Kultur og Vår Filosofi i løpet av sine første måneder, der Ole Robert Reitan og Odd Reitan er foredragsholdere. Vi har videre en tydelig ledelsesfilosofi bygget på områdene Rekruttering, Trening, Kommunikasjon og Omsorg (RTKO).

Videre har vi en konkret RTKO-verktøykasse, som ivaretar hvordan våre ledere skal rekruttere de beste folkene, trene dem til å gjøre en best mulig jobb, kommunisere effektivt og vise omsorg. Alle ledere i vårt system får grundig opplæring og trening innen RTKO og vi har et kontinuerlig fokus på utvikling og forsterkning av våre ledelsesverktøy og -prosesser. Hos oss er alle å anse som en leder, selv om man ikke har personalansvar eller stort økonomisk ansvar. Man er en leder gjennom at man påvirker andre, tar beslutninger, og skaper ting i fellesskap. Derfor oppfordres alle medarbeidere til å gjennomføre vårt lederutviklingskurs for å få bedre forståelse av lederrollen.

Sentralt i vår forretningsidé står «Ansvar», som for oss både betyr å ta samfunnsansvar, men også å sørge for at REMA 1000 Norge AS er en god arbeidsplass for alle våre medarbeidere. Vi ønsker å ha full likestilling i egen virksomhet, samt være en foregangsbedrift for et inkluderende arbeidsliv.

## Våre løfter mot 2030



### Varige muligheter for alle:

I 2030 er vi en foregangsbedrift fordi vi gir mennesker som faller utenfor, varige muligheter. REMA 1000 er mulighetenes bedrift, og vi gir alle muligheter til å vokse og utvikle seg.



### Inkluderende og rettferdig:

I 2030 har vi full likestilling i egen virksomhet, og er en foregangsfigur for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn.



### Ansvarlig og motiverende:

I 2030 er vi en trygg arbeidsgiver som beriker livene til våre medarbeidere. Vi gir muligheter for utvikling for alle ansatte, på alle nivå, i virksomheten



### Lokale bidragsytere:

I 2030 er vi en positiv bidragsyter og en foretrukket samarbeidspartner i ethvert lokalsamfunn.

# VÅRT ARBEID I 2025

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / **Vårt arbeid i 2025** / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**Vårt mål for arbeidet for likestilling og mot diskriminering er å skape en arbeidsplass hvor alle medarbeidere opplever at de kan være seg selv, og at deres kunnskap og perspektiver blir verdsatt. Vi mener at fokus på mangfold og inkludering er viktig for at vi skal fortsette å være en attraktiv arbeidsplass, og at mangfold fører til innovasjon, bedre beslutnings-taking og et mer produktivt arbeidsmiljø.**

Arbeidet til REMA 1000 Norge AS for likestilling og mot diskriminering drives av HR i tett samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget, ledelsen, tillitsvalgte og verneombud.

En dedikert arbeidsgruppe som jobber med Aktivitets- og redegjøringsplikten gjennom året har ansvar for å kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultatene, i henhold til den lovbestemte 4-stegsmodellen. Arbeidsgruppen består av HR og ansattrepresentanter, og deltakerne er valgt i Arbeidsmiljøutvalget. At deltakerne i arbeidsgruppen også er medarbeiderrepresentanter oppleves som veldig positivt, da de har tett kontakt med medarbeidere. Det er helt nødvendig med denne kjennskapen til faktiske forhold for at arbeidsgruppen skal kunne sette inn de rette tiltakene. I 2025 ble det gjennomført både store og små tiltak, les mer om dette i hvert enkelt kapittel.

En tydelig ledelsesfilosofi preger vår måte å jobbe på. Vi har valgt å fokusere spesielt på Rekruttering, Trening, Kommunikasjon og Omsorg (RTKO) som sentrale områder for å utvikle og ta vare på både medarbeidere, konsepter og vår unike organisasjonskultur.

**Vårt mål for arbeidet for likestilling og mot diskriminering er å skape en arbeidsplass hvor alle medarbeidere opplever at de kan være seg selv**

Dette gir oss en felles forståelse av hva som er viktig, og det bidrar til å bygge et sterkt fellesskap i hverdagen. For å sikre systemdrift og at alle ledere leder etter samme filosofi, har HR i REMA 1000 Norge AS i 2025 lansert kurset: «Basis på plass for ledere», et obligatorisk kurs for alle ledere med personalansvar. Å være leder med personalansvar handler ikke bare om å ta beslutninger – det handler om å bygge tillit, skape retning og utvikle vår viktigste ressurs; menneskene. For å få til dette må det være struktur og systemdrift i bunn. I kurset får ledere verktøyene de trenger for å stå stødig i rollen, gjennom alle oppgavene i årshjulet, og i løpet av et medarbeiderløp. Målet med kurset er å gi ledere en solid grunnmur i lederskap, praktiske verktøy og konkrete tips, erfaringsdeling med andre ledere, samt bygge et felles språk og retning. Gjennom evalueringsundersøkelser i etterkant har ledere som har gjennomført svart positivt på at kurset var nyttig, og relevant, og styrket deres kompetanse som personalledere, uansett om de har hatt dette ansvaret i ett eller tjue år. Nye kurs er allerede satt opp i 2026.





# REKRUTTERING OG FORFREMMEELSE

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**Vi skal være det mest profesjonelle retailselskapet innen rekruttering og onboarding. I REMA 1000 Norge AS benytter vi profesjonelle rekrutteringsverktøy i rekrutteringsprosessene våre og vi har som praksis at alle ledige stillinger skal lysnes ut internt for å fremme interne karrieremuligheter. I hver prosess utarbeides det kravspesifikasjoner til stillingene, som sammen med grundige vurderinger, evalueringer, strukturerte intervjuer, testverktøy og referansesjekker skal sikre at vi finner den best kvalifiserte kandidaten til stillingen - uavhengig av bakgrunn og sosiale markører.**

REMA 1000 Norge AS jobber kontinuerlig med å ha den mest objektive rekrutteringsprosessen, samt sikre en god kandidatopplevelse for alle søkere, uavhengig av om de går videre i prosessen eller ikke. I 2025 har HR-avdelingen vært tett påkoblet ledere og rekrutteringsprosesser, for å følge opp tidligere identifiserte risikoer som involverte språk i stillingsutlysninger, manglende transparens i forfremmelser, samt tilfeller hvor stillinger ikke ble utlyst internt.

Effekten av dette har vært positive tilbakemeldinger på rekrutteringsprosesser og interne utlysninger. I 2025 hadde vi i administrasjonen 31 interne forflytninger. Vi synes det er kult at det er så store muligheter for å utvikle seg internt hos oss. Å bytte rolle gir nye utfordringer, muligheten til å lære noe nytt og få nye gode kollegaer, og bygge karrieren slik du ønsker. Når vi samtidig får beholde dyktige mennesker i virksomheten vår over tid er det en ønskesituasjon.

**Hos oss kan du ha karriere og utvikling gjennom et helt arbeidsliv. Vi gir deg muligheten til å ta ansvar tidlig, utvikle deg og tre inn i nye roller.**

Ett annet tiltak som ble gjennomført i 2025 er det obligatoriske kurset for ledere med personalansvar «Basis på plass for ledere i REMA 1000 Norge AS». Ett av temaene på kurset er rekruttering og intern karriere og kompetanseheving, hvor alle ledere får informasjon om våre rutiner. Dette bidrar til mer rettferdige prosesser.

Å sørge for at våre rutiner for rekruttering og forfremmelse er transparente og rettferdige er et kontinuerlig arbeid, og utformingen av disse revideres fortløpende etter tilbakemeldinger fra ledere og ansatte.



# LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og fremmelse / **Lønns- og arbeidsvilkår** / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**I REMA 1000 Norge AS skal alle ansatte oppleve en rettferdig og konkurransedyktig kompensasjon som gjenspeiler vårt ønske om å være en attraktiv arbeidsgiver som verdsetter sine medarbeidere. Vi ser på belønning som mer enn lønn alene, og tilbyr derfor en helhetlig kompensasjonspakke som omfatter konkurransedyktig fastlønn, gode pensjons- og forsikringsordninger, bonusordning med overskuddsdeling, samt flere goder og firmaavtaler.**

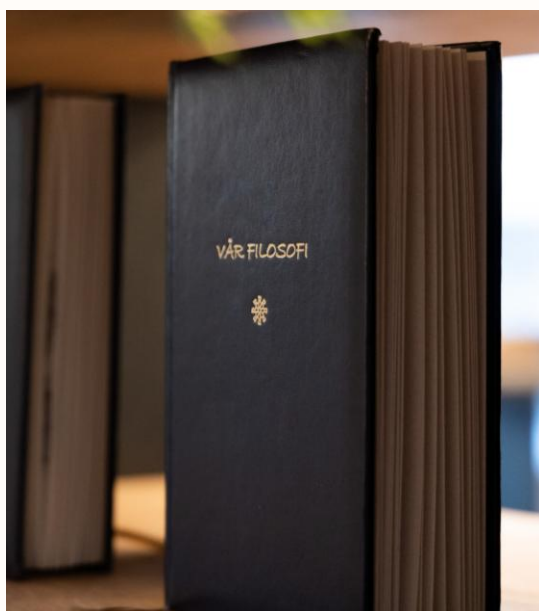
I REMA 1000 Norge AS jobber vi systematisk med å utjevne lønnsforskjeller mellom kjønn. Vår virksomhet består av ansatte som jobber innen et bredt spekter av fagområder, og det er viktig for oss at lønnsnivået er konkurransedyktig og rettferdig på tvers.

Vår lønnspraksis bygger på prinsippene om rettferdighet, individuell lønnsfastsettelse og lik lønn for likt arbeid, samtidig som vi anerkjenner variasjoner basert på ansvar, kompetanse, prestasjon og markedsmessige forhold. Lønnsfastsettelse tar utgangspunkt i stillingens innhold og ansvar, relevante bransjestandarder og den enkeltes kompetanse og resultater. Ansiennitet kan tillegges vekt der det er relevant, særlig ved intern mobilitet. HR forvalter standarden for lønnsfastsettelse og støtter organisasjonen i å praktisere prinsippene på en konsistent og rettferdig måte. Lønnsfastsettelse er også et tema på kurset «Basis på plass for ledere i REMA 1000 Norge AS».

Det er også viktig for oss å formidle at kompensasjon er mer enn lønn, og at det er flere typer kompensasjon som bidrar til å skape en helhetlig pakke. Vi er også opptatt av at medarbeidere skal få delta på arrangementer og få mulighet til å oppleve ting via arbeidsplassen som de ikke ville hatt tilgang til ellers.

Vi ønsker at våre medarbeidere skal oppleve at de blir ivaretatt, også når de er i permisjon. For å sikre at det ikke diskrimineres mot den av foreldrene som tar ut den største delen av permisjonen er vår bonusmodell utformet slik at medarbeidere som er i foreldrepermisjon ikke blir avkortet grunnet fraværet.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2024 ble det identifisert risikoer knyttet til området lønns- og arbeidsvilkår, og gjennomført tilhørende tiltak. En identifisert risiko er at det er skjevheter internt i stillingskategorier hvor lønnsnivået burde være likt. Som et resultat oppdaterte vi vår prosess for lønnsjustering i 2024. Samme prosess er gjeldende for 2025, og innebærer en tydeliggjøring av når behovet for ekstraordinære lønnsjusteringer skal opp til vurdering. Dette gir like muligheter for alle ledere til å gjøre vurderinger for sine ansatte. HR er også tett påkoblet prosess med mål om å se organisasjonen på tvers og ivareta likelønnsprinsippene. Vår årlige prosess har med dette blitt enda mer transparent og rettferdig.



# UTVIKLINGSMULIGHETER

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / **Utviklingsmuligheter** / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**Vårt mål er å være en attraktiv arbeidsplass der alle som kan og vil skal få muligheter til å bli sitt beste jeg. Det legges stor vekt på å motivere og utvikle våre medarbeidere i tråd med selskapets verdier og holdninger. Trening og medarbeiderutvikling står derfor sentralt og vi har investert mye i vår interne REMA-skole for å gi våre medarbeidere faglig og kulturelt påfyll. Vårt ønske er å tilby en hel karriere med kontinuerlig mulighet for læring og utvikling.**

Ut fra stilling, kompetanse og individuelle behov skal alle medarbeidere få tilbud om nødvendig kompetanseheving, kursing og utvikling. Dette kartlegges gjennom medarbeidersamtaler og utviklingssamtaler. Digital opplæring gir alle medarbeidere et felles nivå av kunnskap om kultur, ansvar, etikk og ledelse. Dette bidrar til økt likebehandling, transparens og rettferdighet på tvers av fagområder.

Det tilbys kompetanseutvikling på ulike nivåer i selskapet som spenner fra fagprogrammer, som opplæring i verdier og kultur (Verdiskolen), produkttrening, til personlig utvikling, personalledelse, HMS, drift og økonomi. Videre gjennomfører vi lederutviklingsprogrammer og individuelle treningsløp. Enten med ekstern hjelp, eller i egen regi. Vi har også mange medarbeidere som deltar på ulike kurs og videreutdanninger eksternt. Retningslinjene for videreutdanning er tilgjengelig på intranettet, slik at alle skal få de samme mulighetene.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2025 ble det identifisert risikoer knyttet til området utviklingsmuligheter. Til tross for flere arenaer for utvikling og trening, er det en risiko at våre medarbeidere ikke er klar over hvilke muligheter som finnes for utvikling. Videre er det en risiko at det er variasjon i hvor utviklingsorienterte lederne våre er. Vi ser også at det til tross for et godt utvalg interne kurs er en risiko for at muligheten for fagspesifikke kurs ikke kommer frem på en like god måte for alle medarbeidere.

Disse risikoene ble også avdekket i 2024, og vi viderefører tiltaket fra den gang. Vi har en strukturert oversikt over kurstilbud og utviklings-trinn som er tilgjengeliggjort for alle medarbeidere på vårt intranett. Slik sikrer vi at alle får samme informasjon og oversikt over muligheter for utvikling. Denne informasjonen presenteres også i vårt oppstartskurs «Ny i REMA 1000». I 2025 har også HR vært tettere påkoblet medarbeidere og kunnet dele informasjon om kurs mer løpende og målrettet mot de aktuelle medarbeiderne.





# TILRETTELEGGING OG MULIGHET FOR KOMBINASJON AV ARBEID- OG FAMILIELIV

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**Vi ser hele mennesket, og ivaretar våre medarbeideres fysiske og psykiske helse. Flexibilitet og livsfasebehov er viktige temaer, og vi legger til rette for at arbeid og familieliv kan kombineres på en bærekraftig måte gjennom praktiske ordninger og flexibilitet innenfor driftens rammer.**

REMA 1000 Norge AS ønsker å være en arbeidsplass hvor medarbeidere kan være seg selv på jobb. Flexibilitet er viktig for våre medarbeidere, og de har mulighet for avspasering og ferieavvikling etter egne ønsker om tidspunkter, så langt det er gjennomførbart med tanke på drift.

I arbeidet med å se «hele mennesket», har vi også fokus på å gi våre medarbeidere mulighet til å fokusere på, og lære mer om egen helse. Fra 2024 har vi i april måned gjennomført «helsemåned», med ekstra fokus på fysisk, psykisk og økonomisk helse. Det er en måned med mange helsefremmende initiativer, som foredrag om kosthold, søvn, privatøkonomi og andre helserelaterte temaer, skrittkonkurranse, utvidet treningstilbud og sunnere utvalg i lunsj-restauranten. Tiltaket er svært godt mottatt, og mange medarbeidere har rapportert konkrete positive endringer i egen hverdag. Helsemåned vil bli videreført, og skal gjennomføres i april 2026.

ARP-arbeidsgruppen vil fortsette sitt arbeid med å identifisert risikoer knyttet til området tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv, samt forslag til tiltak i 2026.



# TRAKASSERING OG KJØNNSBASERT VOLD

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieiv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**REMA 1000 Norge AS ønsker en lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette gir mulighet til å rette opp forhold og til å utvikle virksomheten positivt. Derfor har vi siden 2017 hatt en egen varslingskanal som driftes av en nøytral tredjepart. Denne gjør det mulig for våre medarbeidere, leverandører, og eksterne å varsle om kjennskap til eller mistanke om uakseptabel adferd i strid med våre verdier eller etiske retningslinjer, uten frykt for at dette går utover den som varsler. Alle varslinger skal håndteres på en forsvarlig måte, og ivareta konfidensialitet.**

Våre etiske retningslinjer er et styrende dokument alle våre ansatte skal være kjent med og etterleve. For å sikre kjennskap og etterlevelse relanserte vi e-læringskurset om etiske retningslinjer for alle medarbeidere. Kurset inneholdt tydeligere krav, dilemmatrening og er obligatorisk.

I løpet av 2025 har vi byttet leverandør av varslingsjeneste. I den forbindelse oppdaterte vi våre interne varslingsrutiner, som er tilgjengelig for alle medarbeidere. I tillegg, for å styrke kompetansen og sikre enhetlig praksis, ble det gjennomført et felles kurs for alle saksbehandlere fra selskapene som benytter vår varslingsjeneste. Dette ga alle som håndterer varslingsaker en verdifull oppfriskning og bidro til økt trygghet og kvalitet i saksbehandlingen. I tillegg må alle medarbeidere gjennomføre et e-læringskurs om varsling som er obligatorisk. Slik sikrer vi at alle medarbeidere er klar over muligheten de har for å varsle om kritikkverdige forhold. Alle varsler kommer inn via en kryptert løsning som forvaltes av et varslingsutvalg.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2025 ble det identifisert risikoer knyttet til området trakassering og kjønnsbasert vold. Selv om informasjon om vår varslingskanal er tilgjengelig for alle, er det en risiko at medarbeidere ikke melder ifra om kritikkverdige forhold, eller synes det er vanskelig å si ifra. En annen identifisert risiko er at sannsynligheten for forekomst av trakassering kan øke i sosiale sammenhenger hvor det serveres alkohol.

I 2025 har vi derfor tydeliggjort våre retningslinjer rundt sosiale arrangementer ved kommunikasjon i interne kanaler – med trykk på vår nulltoleranse for rus og seksuell trakassering.



**Vårt ønske er at all konflikt skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, og dermed er det ikke uvanlig at våre ledere involveres i varslingsaker.**



# DIALOG MED MEDARBEIDERE

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

**REMA 1000 Norge AS bygger sin kultur på verdigrunnlaget om å snakke med hverandre, ikke om hverandre. Åpen og trygg dialog er avgjørende for å utvikle arbeidsmiljøet og avdekke eventuelle forhold som kan påvirke likestilling og inkludering. Medarbeiderne har et felles ansvar for å få ting til å fungere, og for å ta opp ting med nærmeste leder. Om noe ikke fungerer, oppfordres de til å ta kontakt med lederen eller med HR, og/eller AMU. I tillegg kan medarbeiderne også komme med tilbakemeldinger til ledere gjennom årlige utviklingssamtaler, på avdelingsmøter eller gjennom målinger.**

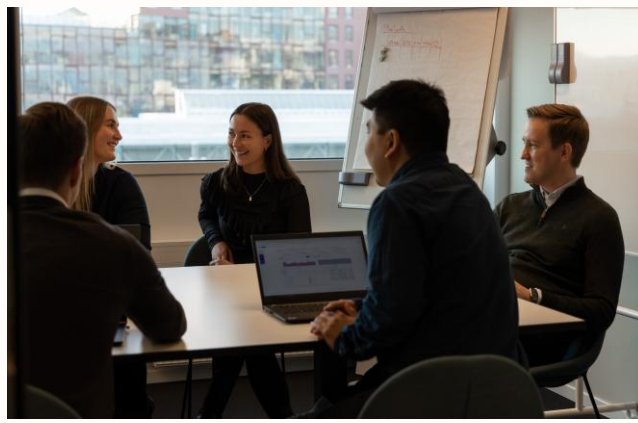
Vi har verneombud, tillitsvalgte, og det gjennomføres AMU-møter hvert kvartal. HR-avdelingens fokus er utvikling av organisasjon og mennesker. Vi har i tillegg ansattvalgte styrerepresentanter i styrene i våre selskaper.

For å gi våre medarbeidere en arena for åpne og ærlige tilbakemeldinger til ledelsen og organisasjonen, gjennomføres det jevnlig puls- og medarbeidermålinger. Hvert år gjennomfører vi en arbeidsmiljø-kartlegging gjennom Great Place to Work (GPTW) for alle medarbeidere i REMA 1000 Norge AS. GPTW er et viktig verktøy for oss for å kartlegge trivsel, hvordan vi skal nå våre mål, hva vi er gode på, og hva vi kan forbedre.

Det settes krav til at resultatene fra undersøkelsen gjennomgås og jobbes med i alle avdelinger. GPTW-undersøkelsen gir oss også innsikt i risiko for diskriminering på ulike områder. På neste side vises resultatet fra GPTW-målingen fra 2025 på ulike parametere som går på opplevd rettferdighet. ARP-arbeidsgruppen bruker resultatene fra undersøkelsen for å vurdere nytteverdien av gjennomførte tiltak, og eventuelle fokusområder fremover.

Resultatene fra målingen tyder på at våre medarbeidere i liten grad opplever diskriminering på bakgrunn av mangfold. Dette er allikevel fokus for ARP-arbeidsgruppen, som har som mål at ingen skal oppleve diskriminering på noen parametere.

Resultatene fra GPTW 2025 viser at våre medarbeidere i liten grad opplever diskriminering, og at vi har et sunt og positivt arbeidsmiljø hvor medarbeidere i stor grad opplever REMA 1000 Norge AS som et flott sted å arbeide. Samtidig ser vi behov for tydeligere rammer for utviklingsmuligheter og bedre balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Ingen medarbeidere skal oppleve urettferdig behandling eller hindres i sin utvikling, og denne innsikten vil være sentral i vårt arbeid med Aktivitets- og redegjørelsesplikten i 2026.





# DIALOG MED MEDARBEIDERE

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge AS / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2025 / Rekruttering og fremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / **Dialog med medarbeidere**

Spørsmål fra undersøkelsen	Svar
Alt tatt i betraktning mener jeg dette er et flott sted å arbeide	94%
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	98%
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	97%
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av funksjonsnedsettelse	97%
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	95%
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av alder	92%
Medarbeidere her behandles rettferdig/får like muligheter uavhengig av foreldrepermisjon eller andre omsorgsoppgaver	93%
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	91%
På min arbeidsplass er det nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering	95%
Jeg kan være meg selv her på arbeidsplassen	96%
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	89%
Medarbeiderne her støttes av tiltak som promoterer god helse	87%
Jeg opplever å bli gitt fleksibilitet og tillit i min arbeidshverdag	94%
Medarbeidere blir oppmuntret til å finne balanse mellom deres arbeidsliv og privatliv	80%
Jeg får mulighet til å utvikle min faglige kompetanse	85%

\*Tabellen viser spørsmål fra GPTW-undersøkelsen. Prosenten er andel respondenter som har svart «nesten alltid sant» eller «ofte sant» på spørsmålet



# AVSLUTNING

REMA 1000 Norge AS skal være en trygg, inkluderende og rettferdig arbeidsplass som gir like muligheter for alle. Arbeidet med aktivitets- og redegjøringsplikten er en integrert del av dette ansvaret. Med sterke verdier, en klar ledelsesfilosofi og forpliktelse til utvikling av mennesker skal REMA 1000 Norge AS også fremover arbeide målrettet for økt likestilling og mangfold i hele organisasjonen.

