

REMA 1000

– En inkluderende arbeidsplass

I REMA 1000 er det menneskene som er vår viktigste ressurs og vår ambisjon er å være en foregangsfigur for et inkluderende arbeidsliv. Vi skal være en likestilt arbeidsplass på tvers av kjønn, etnisitet og alder og vi har gode erfaringer med å skape en arbeidsplass hvor integrering og mangfold står sterkt. Ulike kulturer og egenskaper gjør oss rikere, noe vi mener skaper et godt arbeidsmiljø.

Som dagligvarekjede har vi muligheten til å bety noe for samfunn og felleskap. Vi kan bidra til å redusere utenforskap gjennom å være en inkluderende arbeidsgiver som gir mennesker varige muligheter. Våre ansatte skal gis mulighet for utvikling og oppleve at å være ansatt i REMA 1000 beriker livet.



REMA 1000

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

I følge likestillings- og diskrimineringsloven skal alle arbeidsgivere jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold. Myndighetene har styrket kravene innenfor aktivitets- og redegjørelsespliktreglene fra 2020 og i den forbindelse har REMA 1000 inngått et samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Det er blitt gjennomført møter og workshops, og vi har sammen sett på hvordan vi kan jobbe enda mer aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi er godt i gang med arbeidet med å legge en langsiktig strategi for likestilling i vår organisasjon.

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling

2. Analysere årsaker til identifiserte risikoer

3. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten

4. Vurdere resultatet av arbeidet etter punkt 1–3

Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder arbeidsgiverne skal jobbe med.

Per i dag omfattes følgende grunnlag:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Arbeidsgiverne skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering

Vurderingen av **risiko og hindre** skal gjøres på følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med de representanter for de ansatte/tillitsvalgte.

Kjønnslikestilling i REMA 1000

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / **Kjønnslikestilling i REMA 1000** / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / 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, REMA Etablering AS, REMA 1000 AS	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	187	46 %	218	54 %
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	11	6 %	6	3 %
Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte	8	4 %	6	3 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	18,5 uker	10 kvinner	15 uker	15 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	37 uker	10 kvinner	15 uker	15 menn

*Her har vi kontrollert foreldrepermisjonen fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2020 – 31.12.2020. 10 kvinner og 15 menn tok ut permisjon i 2020. (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

**Her har vi sett på permisjonen til hver av de 10 kvinnene, 15 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2020, men også telt med ukene som henger igjen fra 2019 eller går over i 2021.



Kjønnsstatistikk fordelt på avdelinger	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Digit	11	28 %	28	72 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Region	24	24 %	74	76 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Kategori & Innkjøp	40	49 %	41	51 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Stab	16	55 %	13	45 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Salg & Marked	17	49 %	18	51 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Økonomi	71	72 %	28	28 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling REMA 1000 AS	6	55 %	5	45 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling REMA Etablering	2	15 %	11	85 %

Kjønnsstatistikk REMA Distribusjon Norge AS	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	155	18 %	714	82 %
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	52	34 %	153	21 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	23,7 uker	11 kvinner	12 uker	17 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	30 uker	11 kvinner	20 uker	17 menn

*Her har vi kontrollert foreldrepermisjonen fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2020 – 31.12.2020. 10 kvinner og 15 menn tok ut permisjon i 2020. (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

**Her har vi sett på permisjonen til hver av de 10 kvinnene, 15 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2020, men også telt med ukene som henger igjen fra 2019 eller går over i 2021.

I REMA 1000 har vi en økende andel kvinner både totalt og i lederstillinger i virksomheten, samt blant våre franchisetakere. Vi har imidlertid forbedringspotensial i noen områder av bedriften, eksempelvis på ledernivå ved våre regionskontor og distribunaler. I 2021 vil vi jobbe videre med hvordan vi kan øke kvinneandelen for disse områdene, blant annet gjennom interne nettverk og standardiserte prosesser for talent- og karriereutvikling. Vi ønsker oss også enda mer mangfold i administrasjonen i REMA 1000, noe som vil være i fokus for oss fremover.

Våre prinsipper og prosedyrer

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / **Våre prinsipper og prosedyrer** / Vårt arbeid i 2020 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre ulike strategier, verdier, verktøy og retningslinjer. I REMA 1000 har vi en verdibasert kultur som setter menneskene i sentrum. Dette innebærer en sterk tro på enkeltmennesket og tillit til at alle ønsker å gjøre en god jobb. Vår visjon er å bli kjent som det mest verdidrevne selskapet, der 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.

Våre verdier er sentrale ledestjerner for alt vi foretar oss og blir brukt som et verdikompass ved beslutninger og avgjørelser. Vi ønsker verdibaserte ledere og medarbeidere og investerer derfor i verditrening og kursing på alle nivå av organisasjonen. Alle nyansatte i administrative stillinger i REMA 1000 deltar på Vår Kultur og -Filosofikurs i løpet av sine første måneder, der Ole Robert Reitan og Odd Reitan er foredragsholdere. Alle nyansatte i butikk deltar også på Vår Kultur-kurs i regi av regionskontoret. For våre ansatte på lager og i distribusjon gjennomfører daglig leder på distribusjonene selv Vår Kultur og -Filosofi. Vi har videre en tydelig ledelsesfilosofi der områdene Rekruttering, Trening, Kommunikasjon og Omsorg (RTKO) står sentralt i arbeidet med å forvalte våre ansatte, vårt konsept og vår organisasjonskultur.

Vi har 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 leder gjennom at man påvirker andre, tar beslutninger og skaper ting i fellesskap. Derfor oppfordres ansatte i administrasjonen, samt ledere og administrasjonsansatte i REMA Distribusjon, å gjennomføre våre to moduler med lederutvikling, for å få bedre forståelse av lederrollen.

Sentralt i vår forretningsidé står «Ansvar», som for oss både betyr å ta samfunnsansvar, men også sørge for at REMA 1000 er en god arbeidsplass for alle våre ansatte. Gjennom ansvarsdimensjonen skal vi forsterke vår posisjon som en aktør som bidrar til økt mangfold i arbeidslivet og vi er engasjert i en rekke inkluderingstiltak som skaper mangfold på arbeidsplassen. Nesten 80% av våre franchisetakere tar for eksempel ansvar for mennesker i sitt lokalsamfunn ved å være døråpner for de som faller utenfor arbeid og utdanning, blant annet gjennom arbeidstiltak i regi av NAV og språkopplæring. Også distribusjonene har personer på arbeidstiltak. Resultatet er et rikt mangfold på arbeidsplassen, noe som skaper verdi både for medarbeidere og kunder.

I vår ansvarsstrategi er også inkludering et sentralt element og innen 2030 har vi som mål å ha full likestilling i egen virksomhet, samt være en foregangsbedrift for et inkluderende arbeidsliv.

VÅRE LØFTER



Varige muligheter for alle

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



Inkluderende og rettferdig

I 2030 har vi fullt likestilling i egen virksomhet og er en foregangsbedrift 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 medarbeidere på alle nivå i virksomheten.



Lokal bidragsyter

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

Vårt arbeid i 2020

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / **Vårt arbeid i 2020** / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Som for resten av verden, ble 2020 et spesielt år for REMA 1000. Siden store deler av landet stengte ned i mars 2020, har vårt hovedfokus vært å sikre trygge arbeidsplasser for våre ansatte og ivareta gode handleopplevelser for våre kunder. Førsteprioriteten har vært smittevern i våre butikker og distribusjoner og sikre en god informasjonsflyt. For medarbeidere i administrasjonen har det handlet om tiltak for å gjøre hverdagen på hjemmekontor enklere og mer motiverende.

Som en konsekvens av situasjonen, har det ikke latt seg gjøre å gjennomføre alle planlagte aktiviteter og flere av våre planer har måttet skyves på. Våre tillitsvalgte, verneombud og HR-avdelingen har faste, jevnlig møter gjennom året for å diskutere aktuelle saker, men i 2020 dreide møtene seg i hovedsak om håndtering av situasjonen rundt covid-19. Vi er imidlertid godt i gang med en langsiktig plan for hvordan vi skal jobbe videre med å styrke vårt inkluderings- og likestillingsarbeid i 2021. I REMA 1000 Norge har vi gjennomført informasjonsmøter om hva Aktivitets- og redegjørelsesplikten innebærer sammen med våre tillitsvalgte og verneombud, og har satt opp en møteplan for hvordan vi skal jobbe videre med å kartlegge risiko for diskriminering på de ulike områdene. REMA Distribusjon er også godt i gang med planleggingen av likestillingsarbeidet for 2021, og har avtalt tidspunkt og møte med sentralt AMU.

Høsten 2020 gjennomførte vi en «HR-revisjon» i samarbeid med et eksternt konsulentfirma, der hensikten var å kartlegge styrker, utfordringer og forbedringspotensial på alle områder av ansattløpet.



I revisjonen ble vår strategi, aktivitetsplaner og eksisterende rutiner og praksiser gjennomgått og det ble gjennomført en omfattende informasjonsinnhenting gjennom spørreundersøkelser og intervjuer av ulike ledere og medarbeidere fra organisasjonen.

Gjennom arbeidet fikk vi god innsikt over hvor vi ønsker å forbedre oss, og er i gang med et større HR-prosjekt som ferdigstilles i 2021. I prosjektet vil vi blant annet formalisere et HR-årshjul med standardiserte rutiner og prosesser, sørge for bedre systemstøtte til lederne våre, blant annet gjennom implementering av nytt HR-system, samt utarbeide dashboard for HR-data og analyser. Sistnevnte vil gi oss langt bedre verktøy enn vi har i dag til å ha oversikt over relevante HR-KPIer på tvers av organisasjonen, som vil være verdifullt i det videre arbeidet for inkludering og likestilling i REMA 1000.

Rekruttering og forfremmelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / **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 benytter profesjonelle rekrutteringsverktøy i rekrutteringsprosessene. Vi har som praksis at alle ledige stillinger skal lysnes ut internt for å fremme interne karrieremuligheter og avansement. I rekrutteringsprosessene utarbeides kravspesifikasjoner til stillingene, som sammen med grundige vurderinger, evalueringer, intervjuer, testverktøy og referansesjekker skal sikre at selskapet finner den best kvalifiserte kandidaten til stillingen. Ansettelser skjer etter en vurdering av kompetanse og holdninger - uavhengig av kjønn, alder, religion, legning eller etnisk opprinnelse. Ved bruk av eksterne samarbeidspartnere i rekrutteringssammenheng, setter vi også krav til likestilling og mangfold blant kandidatene.

I REMA 1000 benytter vi også intern rekruttering aktivt. Det gjelder både vertikale og/eller horisontale karriereløp innen et forretningsområde, men også mellom våre ulike forretningsområder. Vi mener at dersom du har «REMA-genet» i deg kan du lykkes i mange ulike roller. På den måten sikrer vi at de riktige menneskene med de riktige holdningene, og som innehar viktig kompetanse beholdes i REMA 1000.

For våre ansatte betyr det mulighet til å få nye utfordringer og utvikle sin karriere innenfor REMA 1000 og i REITAN-systemet. Vi har mange eksempler på medarbeidere som har byttet jobb mellom forretningsområdene og konseptene, rykket opp internt eller fått tilbud om stillinger på tvers av landegrensene. Interne søkere blir alltid innkalt til intervju eller får individuell tilbakemelding, og det er laget et system for å se hvilke stillinger som er ledige. I tillegg deles alle interne utlysninger i vår internkommunikasjonsplattform Workplace.

I 2020 har HR-avdelingen i REMA 1000 Norge vært tettere påkoblet alle rekrutteringsprosesser i administrasjonen enn tidligere, både ved interne og eksterne prosesser, for å sikre en objektiv vurdering av kandidater med fokus på bruk av testverktøy og strukturerte intervjuer. Tilbakemeldingen fra både ledere og kandidater har vært svært positive og vår erfaring er at dette har bidratt til å styrke kvaliteten på våre rekrutteringsprosesser.

I 2020 har vi ansatt flere kvinner på direktørnivå og har i dag flere kvinner på dette nivået enn noen gang tidligere.

Gjennom et større prosjekt med testleverandøren cut-e/AON utviklet vi i 2017 egne testbatteri for flere av våre stillinger i butikk. Alle kandidater testes med evne- og personlighetstester for å sikre at de som går videre scorer på områdene vi har identifisert som de viktigste. Utstrakt bruk av tester fører til at kandidatens opplevelse av rettferdighet øker, samtidig som kandidaten som får jobben får mestringfølelse allerede før tiltredelse. Vi har videre utformet egne intervjuguider, for å sikre at det gjennomføres strukturerte intervjuer og for å få et mer objektivt sammenligningsgrunnlag. I 2020 har vi påbegynt et prosjekt med AON for å revalidere funnene fra 2017. Slik sikrer vi relevant rekrutteringsstøtte også i årene fremover. Samtidig utvider vi også prosessen til å inkludere kjøpmannsrekruttering.

Utstrakt bruk av tester gjelder også i prosessen med å rekruttere til stillinger på distriktnivå og administrasjon. I 2020 har vi også gjennomgått alle våre annonsemaler, med tanke på om ordlyd og valg av bilder kan være med på å påvirke hva slags kandidater som søker. Vi tok videre nye bilder som brukes til annonsemateriell i 2020, for å vise mer mangfold. I 2021 kommer vi til å jobbe videre med vårt profilmateriell og utvikle våre karrieresider, der vi også vil ha fokus på å vise frem mer av mangfoldet i REMA 1000.

Lønns- og arbeidsvilkår

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

I REMA 1000 skal man tjene det man fortjener, og ingen skal slutte fordi de tjener for lite. Vi er i lønnstoppen i bransjen og har svært gode pensjonsordninger. Videre har vi tydelige bonusordninger, både kollektive og individuelle, samt flere goder for medarbeiderne, i tråd med gjeldende skatteregler.

Vi nyter videre godt av å være en familiebedrift, der det merkes at eierne er opptatt av å gi tilbake til organisasjonen og de ansatte. Eksempelvis har Odd Reitan investert kraftig i restaurering av sin familiegård i Soknedalen i Trøndelag, som benyttes som tilholdssted for REITANs Verdiskole. Hovedmålet med gjenoppbygningen av gården er at den skal brukes til å forsterke REITANs filosofi og kultur, og trene organisasjonens ledere i verdibasert ledelse.

I REMA 10000 Norge behandles ansatte i fødselspermisjon likt med øvrige ansatte med tanke på lønnsjusteringer, tilbud om utvidet ansvar etc. Ansatte er bonusberettiget på lik linje med alle andre de første seks månedene av sitt fravær. Vi betaler også full lønn gjennom hele permisjonstiden. REMA Distribusjon har egen bonusavtale. Ansatte som ønsker redusert stilling i etterkant av permisjonen får dette innvilget, i tråd med AML. For tvillingfødsler praktiseres utvidet omsorgspermisjon for fedre. Hvert år gjennomgås også organisasjonens lønnsnivå på generelt nivå, slik at eventuelle skjevheter rettes opp i.

I 2020 hadde vi en full gjennomgang og standardisering av alle kontrakter, for å sikre felles utforming av gjeldende klausuler, naturalytelser og minimere forskjeller for ulike stillinger.

Dette medfører at det ikke lenger er forskjell på hvilke goder ulike stillinger har tilgang på, eksempelvis bredbånd og aviser.

Videre hadde vi i 2020 planlagt en kartlegging av alle stillinger og innføre et system for stillingsgrupper- og nivåer. Arbeidet er påbegynt og vil fullføres i løpet av 2021, i samarbeid med våre tillitsvalgte.



Utviklingsmuligheter

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / 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 skal være en attraktiv arbeidsplass, med muligheter i fokus. Det legges stor vekt på å motivere og utvikle medarbeiderne i tråd med selskapets verdier og holdninger. Trening og medarbeiderutvikling står derfor sentralt og vi har investert mye i REMA-skolen for å gi våre ansatte faglig og kulturelt påfyll.

Vi har mange ulike treningsprogrammer, blant annet filosofikurs, verdikurs, ledertrening, fagkurs og ulike individuelle programmer. I tillegg har REITANs Verdiskole flere lederutviklingsprogrammer, blant annet et verdibasert ledelsesstudie i samarbeid med Handelshøyskolen i Trondheim, som gir deltakerne studiepoeng. REMA 1000 samarbeider også med Harvard Business School hvor våre ledere har mulighet til å ta videreutdanning. I REMA Distribusjon gjennomfører alle ledergrupper og mellomledere ledertrening i regi av Bjørnson Psykologene.

Ut fra stilling, kompetanse og individuelle behov skal alle ansatte få tilbud om nødvendig kompetanseheving, kursing og utvikling.

Dette kartlegges gjennom medarbeidersamtaler og utviklingssamtaler. Vi har mange ansatte som deltar på ulike kurs og videreutdanning eksternt. I 2020 fikk vi tilbakemelding på at muligheter for videreutdanning ble praktisert noe ulikt i forskjellige avdelinger. Vi formaliserte derfor våre retningslinjer for videreutdanning, slik at de samme vurderingskriterier ligger til grunn for alle som ønsker å utdanne seg videre. Retningslinjene ligger tilgjengelig for alle ansatte på vårt intranett. I REMA Distribusjon ligger det informasjon om fagbrev og videreutdanning i personalhåndboka, slik at alle skal få de samme mulighetene.

Høsten 2020 ble vår nye treningsportal Motimate lansert for samtlige ansatte. Dette er en interaktiv treningsarena som tilrettelegger for læring på alle digitale flater. Motimate brukes aktivt både ved onboarding av nye medarbeidere, som et treningsverktøy under hele

ansattløpet og som oppslagsverk etter behov. Det kommer nye treningsløp hver måned og alle ansatte gis mulighet til å fordype seg i temaer man er interessert i eller ønsker å lære mer om. Portalen brukes aktivt og bidrar til at trening blir et kontinuerlig fokus. Vi har i dag rundt 9000 ansatte i snitt som bruker Motimate pr. måned, noe som gir oss et svært viktig kontaktpunkt for å nå ut til ansatte i hele landet.

Alt innholdet på treningsportalen er rollestyrt, slik at treningsløp er tilpasset den enkelte rolle/stilling. Gjennom portalen formidles våre verdier, kultur og butikkdrift på en enkel og tilgjengelig måte, gjennom utstrakt bruk av filmer, oppgaver og gamification-prinsipper. Vår erfaring er at treningsportalen bidrar sterkt til å få nye ansatte opp i fart, samt sikrer et felles minstenivå av kunnskap for alle ansatte.

Videre har vi både Talentprogram og Traineeprogram i REMA 1000, som er åpent for både interne og eksterne kandidater. Programmene gir en solid innføring i alle sentrale områder i vår drift og vi investerer mye ressurser i programmene for at deltakerne skal være best mulig rustet til å gjøre karriere i REMA 1000.

Selv om vi har mange tilgjengelige utviklingsmuligheter i REMA 1000, kan det være en risiko for at disse ikke er godt nok kjent for alle ansatte og at ikke alle får de samme mulighetene til å utvikle seg videre. Dette adresseres blant annet i det tidligere nevnte HR-prosjektet, gjennom standardiserte prosesser for medarbeiderutvikling som alle ledere følges opp på. Dette innebærer blant annet formaliserte rutiner og verktøy for hvordan ledere og medarbeidere skal jobbe med mål for utvikling og følge opp disse i nytt HR-system.

Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / **Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv** / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Våre ulike kontorer er av moderne standard og godt tilrettelagt for ansatte med nedsatt funksjonsevne. På hovedkontoret og de større lokasjonene avholdes det årlig en vernerunde i samarbeid med våre verneombud, der man blant annet gjennomgår om det er forhold ved lokalene som bør utbedres og om det kan gjøres forbedringer for å øke ansattes trivsel.

På flere av våre lokasjoner er det etablert egne stillerom, der ansatte kan trekke seg tilbake for å hvile, amme eller be. I 2021 vil vi jobbe for at dette etableres på samtlige lokasjoner, uten at ansatte selv må etterspørre det. For distribusjonene tilpasses dette etter behov, grunnet avhengighet til at driften ikke stopper opp.

Vi tilrettelegger for at våre medarbeidere skal ha god balanse mellom jobb og privatliv gjennom mulighet for fleksibilitet. Det å jobbe deler av arbeidstiden sin fra hjemmekontor er vanlig praksis hos oss og ansatte har mulighet for avspasering, samt mulighet for å ta ut ferie etter eget ønske om tidspunkt. Dette gjelder også distribusjonene, så fremt det lar seg gjøre med tanke på driften.

I 2020 ble en stor del av arbeidstiden tilbragt fra hjemmekontor for mange av våre ansatte og vi har igjennom hele perioden jevnlig gjennomført undersøkelser, for å kartlegge hvordan det går med dem. Undersøkelsene har gitt oss verdifull informasjon om hvordan våre ansatte har det, og hva vi kan gjøre for å tilrettelegge bedre for en god arbeidshverdag. Basert på tilbakemeldingene vi har fått gjennom undersøkelsene, har vi blant annet innført rutiner for hvordan ledere skal følge opp sine ansatte, tilpasse arbeidstid og -forhold til den enkeltes situasjon, sørge for at ansatte får mulighet til å ta seg en pause midt på dagen for å ta seg en tur ut, samt sørge for gode, sosiale møteplasser digitalt. Av undersøkelsene ser vi også at flere ønsker seg mer bruk av hjemmekontor også etter pandemien, blant annet på



bakgrunn av å spare reisetid og forenkle logistikken for småbarnsforeldre. Fra 2021 innfører vi derfor mulighet for flere dager på hjemmekontor pr. uke for alle ansatte som ønsker det. Dette gjelder også distribusjonene, så fremt det lar seg gjøre med tanke på drift.

Videre har situasjonen rundt covid-19 gitt oss gode erfaringer med å gjennomføre møter og aktiviteter digitalt. I 2021 har vi derfor som mål å redusere arbeidsreiser med 50% og heller tilrettelegge for mer digital gjennomføring.

Trakassering og kjønnsbasert vold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / 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 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 etablerte vi i 2017 en egen varslingskanal som driftes av en nøytral tredjepart. Denne gjør det mulig for våre ansatte, leverandører og kunder å varsle om kjennskap eller mistanke til uakseptabel adferd i strid med våre verdier/etiske retningslinjer, uten frykt for at dette går utover den som varsler.

Alle innkomne varsler og behandles av advokat som involverer og rådgir HR-avdelingen rundt videre oppfølging av varsler. Varslingskanalen gjør det lettere for medarbeidere i en vanskelig situasjon å bli hørt, det blir tryggere å jobbe i REMA 1000, og det blir vanskeligere å bryte med våre verdier eller lover. Vi gjennomfører webinarer for ledere på hvordan varslingssaker skal håndteres og gjennomgår viktig læringspunkter fra saker som er avsluttet. Omfattende informasjon om våre interne rutiner for å håndtere varslingssaker er også publisert på vårt intranett og tilgjengelig for alle medarbeidere. I tillegg er det informasjon om vår varslingskanal gjennom treningsløp i treningsportalen Motimate, som er obligatorisk for alle ansatte. Dette sikrer at alle medarbeidere er klar over muligheten de har for å varsle om kritikkverdige forhold.

Vi er videre opptatt av at det skal være lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og snakker åpent om hva som er greit og ikke greit på vår arbeidsplass.

Eksempelvis lagde vi i 2018 en egen «Respekt»-pakke for å adressere problemer med seksuell trakassering i arbeidslivet, sett i lys av at dette var og er et svært dagsaktuelt tema i samfunnet. Pakken inneholdt blant annet en presentasjon som ble gjennomgått i alle avdelinger i REMA 1000 Norge, som tok for seg hva man skal gjøre dersom man opplever eller blir vitne til trakassering eller annen ugrei oppførsel i REMA 1000.



Dialog med medarbeidere

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Kjønnlikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2020 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / **Dialog med medarbeidere**

En av våre verdigrunnlag er at vi skal snakke med hverandre – ikke om hverandre, og vi jobber for en åpen kultur der det skal være lav terskel for å si ifra om områder vi kan forbedre oss på som arbeidsplass. Våre tillitsvalgte, verneombud og HR-avdelingen er godt synlig i organisasjonen og har faste, jevnlig møter for å diskutere aktuelle saker.

Hvert år gjennomfører vi en arbeidsmiljøkartlegging gjennom Great Place to Work (GPTW) for alle ansatte i administrasjonen i REMA 1000 Norge, samt en utvidet ledergruppe fra REMA Distribusjon. I tillegg gjennomfører REMA Distribusjon en egen trivselsundersøkelse for alle sine ansatte.

GPTW- og trivselsundersøkelsen er viktige 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 undersøkelsene gjennomgås og jobbes med i alle avdelinger og arbeidet følges opp av HR-avdelingen.

GPTW-undersøkelsen gir oss også innsikt i risiko for diskriminering på ulike områder. Kartlegging av ansattes opplevelse av forskjellsbehandling basert på alder, kulturell/etnisk tilhørighet, kjønn og seksuell legning, gir oss en viktig pekepinn på hvilke områder vi har utfordringer.

Resultatene fra målingen tyder på at våre medarbeidere i liten grad opplever diskriminering på bakgrunn av disse grunnlagene.

Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	94 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	98 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	96 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	99 %

For å få enda hyppigere tilbakemeldinger fra våre ansatte, planlegger vi i 2021 å gjennomføre regelmessige PULS-undersøkelser for administrasjonen, der medarbeiderne besvarer et utvalg spørsmål vi følger utviklingen på. Disse undersøkelsene vil også kunne brukes for å gi oss bedre oversikt over eventuelle risikoer for diskriminering i vår organisasjon, som vil være verdifulle i vårt videre arbeid for full likestilling i REMA 1000.