

# REMA 1000

## – En inkluderende arbeidsplass

I REMA 1000 har vi en grunnleggende tro på enkeltmennesket, og på at det ligger et stort potensial i å utvikle deres styrker. I det ligger det at det er muligheter for alle, og vår ambisjon er å være en foregangsfigur for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Vi har gode erfaringer med å skape en arbeidsplass hvor inkludering og mangfold står sterkt, og vi mener at mangfold bidrar til et godt arbeidsmiljø og gjør oss rikere.

Som dagligvareaktør 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. Vi ønsker å se folk for hva de kan bli, ikke bare hva de er. Våre ansatte skal glede seg til å gå på jobb hver dag, få mulighet til å utvikle seg, og oppleve at å være ansatt i REMA 1000 beriker livet.



REMA 1000

# Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / 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	5	3 %	1	0,5 %
Andel kvinner og menn som er ufrivillig ansatt i deltidsstillinger	0	0 %	0	0 %
Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte	8	4 %	4	2 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	23 uker	13 kvinner	20 uker	7 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	32 uker	13 kvinner	25 uker	7 menn

\*Her har vi kontrollert foreldrepermisjonen fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2021 – 31.12.2021. 13 kvinner og 7 menn tok ut permisjon i 2021. (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

\*\*Her har vi sett på permisjonen til hver av de 13 kvinnene og 7 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2021, men også telt med ukene som henger igjen fra 2020 eller går over i 2022.

Kjønnsstatistikk fordelt på avdelinger	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Region	28	28 %	72	72 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Kategori & Innkjøp	40	49 %	41	51 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Konsept & Forretningsutvikling	14	56 %	11	44 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Salg & Marked	22	55 %	18	45 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling Økonomi & Digit	77	56 %	60	44 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling REMA 1000 AS	2	66 %	1	33 %
Kjønnsbalanse i virksomheten – Avdeling REMA Etablering	1	9 %	10	91 %

Kjønnsstatistikk REMA Distribusjon Norge AS	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	151	16 %	813	84 %
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	17	24 %	55	76 %
Andel kvinner og menn som er ufrivillig ansatt i deltidsstillinger	0	0 %	0	0 %
Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte	20	12 %	154	88 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	17 uker	12 kvinner	10 uker	29 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	29 uker	12 kvinner	14 uker	29 menn

\*Her har vi kontrollert foreldrepermisjonen fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2021 – 31.12.2021. 12 kvinner og 29 menn tok ut permisjon i 2021. (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

\*\*Her har vi sett på permisjonen til hver av de 12 kvinnene og 29 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2021, men også telt med ukene som henger igjen fra 2020 eller går over i 2022.

I REMA 1000 har vi totalt 78 deltidsansatte, fordelt mellom 6 i administrasjonen og 72 i distribusjon. De ansatte jobber deltid etter eget ønske og det er begrunnet med tid til studier, ønske om mer fritid eller sideprosjekter.

Når det kommer til likestilling i REMA 1000 ser vi forbedringspotensial i noen områder av bedriften, eksempelvis på ledernivå ved våre regionskontor og distribusjoner. I 2022 vil vi jobbe videre med hvordan vi kan øke kvinneandelen på disse områdene, blant annet gjennom interne nettverk og standardiserte prosesser for talent- og karriereutvikling. Særlig distribusjon og etablering er mannsdominerte bransjer, hvor vi vil ha fokus på tiltak som kan bidra til likestilling på alle nivåer. Vi ønsker oss også enda mer mangfold i administrasjonen i REMA 1000, noe som vil være i fokus for oss fremover.

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



## Stillingsnivåer og lønn

REMA 1000 Norge AS, REMA Etablering AS, REMA 1000 AS	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper	Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinneandel	Sum kontante ytelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	47 %	70 %	28 %
Medarbeidere administrasjon	73 %	106 %	110 %
Medarbeidere administrasjon med utvidet ansvar	37 %	82 %	37 %
Leder med personalansvar	37 %	96 %	31 %
Toppleder	11 %	-	-

\* Av GDPR-hensyn vises ikke tall i grupper der det er mindre enn 5 av hvert kjønn

REMA Distribusjon Norge AS	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper	Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinneandel	Sum kontante ytelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	19 %	90 %	111 %
Medarbeidere distribusjon og transport	17 %	78 %	83 %
Medarbeidere administrasjon	10 %	108 %	92 %
Medarbeidere administrasjon med utvidet ansvar	50 %	96 %	101 %
Leder med personalansvar	29 %	88 %	75 %
Toppleder	25 %	-	-

\* Av GDPR-hensyn vises ikke tall i grupper der det er mindre enn 5 av hvert kjønn



Til beregningen av lønnsforskjeller har vi sett på kontante ytelser og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2021. 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.

- Eksempel på likt arbeid: To medarbeidere i samme eller ulik avdeling uten fagansvar.
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Mellomledere i Økonomi-avdelingen eller i Kategori- og innkjøpsavdelingen. Fagansvarlige på tvers av avdelinger er vurdert på samme nivå.

Vi har valgt å dele inn våre medarbeidere i henholdsvis fire og fem stillingsnivåer:

- Medarbeidere distribusjon og transport: ansatte som jobber innenfor distribusjon og transport
- Medarbeidere administrasjon: ansatte i administrasjonen uten eget særskilt fagansvar
- Medarbeidere administrasjon med utvidet ansvar: ansatte med eget særskilt fagansvar innenfor sitt område
- Leder med personalansvar: ansatte med fag- og personalansvar på mellomleder-nivå
- Toppleder: ansatte med personal- og resultatansvar på ledergruppe/ direktør-nivå

Gjennomgangen av lønnsstatistikken i REMA 1000 Norge AS viser at forskjellene mellom kjønn er noe ulikt fordelt på det forskjellige stillingsnivåene. I kategorien

«Medarbeidere administrasjon» tjener kvinner 6 % mer enn menn, i kategorien «Medarbeidere administrasjon med utvidet ansvar» tjener menn 18 % mer enn kvinner, og i kategorien «Leder med personalansvar» tjener menn 4 % mer enn kvinner. I kategorien «Toppleder» er ulikheten noe større enn i resten av kategoriene, av GDPR-hensyn vises ikke tall i gruppen siden det er mindre enn fem av hvert kjønn. Ekskludert daglig leder, informasjon om vederlag finnes i årsrapport.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken i REMA Distribusjon AS viser at forskjellene mellom kjønn er noe ulikt fordelt på de forskjellige stillingsnivåene. I kategorien «Medarbeidere distribusjon og transport» har alle lik tariff lønn og eventuelle ulikheter er knyttet til ansvars- og Ubekvemstillegg som skiftordninger, i kategorien «Medarbeidere administrasjon» tjener kvinner 8 % mer enn menn, i kategorien «Medarbeidere administrasjon med utvidet ansvar» tjener menn 4 % mer enn kvinner, og i kategorien «Leder med personalansvar» tjener menn 12 % mer enn kvinner. I kateogrien "Toppleder" vises av GDPR-hensyn ikke tall i gruppen siden det er mindre enn fem av hvert kjønn. Ekskludert daglig leder, informasjon om vederlag finnes i årsrapport.

## I REMA 1000 har vi over tid jobbet systematisk med å korrigere for lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften.

I REMA 1000 har vi over tid jobbet systematisk med å korrigere for lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften, med spesielt fokus på ledernivå. Dette har vært effektivt, og ført til at våre ledere i stor grad har lik lønn uavhengig av kjønn. Vi ser imidlertid etter kartleggingen at det er behov for at vi gjør ytterligere justeringer og korrigeringer i andre medarbeidergrupper før vi kan si oss fornøyde med dette arbeidet. 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.

# Våre prinsipper og prosedyrer

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / **Våre prinsipper og prosedyrer** / Vårt arbeid i 2021 / 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 sier at 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. Vi er også bevisste på at godt arbeid mot diskriminering innebærer standardiserte ansattløp og prosesser, og objektive, tydelige verktøy og retningslinjer. Med våre verdier i sentrum og tydelige prosesser på plass, skal vi jobbe målrettet mot å innfri våre løfter.



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 og på distribusjon deltar på Vår Kultur-kurs lokalt. 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

til 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 å 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 inkluderings tiltak 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 og har et tett samarbeid med NAV og tiltaksarrangører. REMA distribusjon er gjennom dette en arena for arbeidstrening og en rekke medarbeidere har fått sin faste ansettelse i etterkant av dette. 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	I 2030 ...
 <b>Varige muligheter for alle</b>	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.
 <b>Inkluderende og rettferdig</b>	Har vi full likestilling i egen virksomhet og er en foregangsbedrift for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn.
 <b>Ansvarlig og motiverende</b>	Er vi en trygg arbeidsgiver som beriker livene til våre medarbeidere. Vi gir muligheter for utvikling for alle medarbeidere på alle nivå i virksomheten.
 <b>Lokal bidragsyter</b>	Er vi en positiv bidragsyter og en foretrukket samarbeidspartner i ethvert lokalsamfunn.

# Vårt arbeid i 2021

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / **Vårt arbeid i 2021** / Rekruttering og forfremmelse  
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Som 2020 ble også 2021 et annerledes år. Vårt hovedfokus har vært å sikre trygge arbeidsplasser for våre ansatte og ivareta gode handleopplevelser for våre kunder. Førsteprioriteten har vært smittevern og å sikre en god informasjonsflyt. For medarbeidere i administrasjonen har det også handlet om tiltak for å gjøre hverdagen på hjemmekontor enklere og mer motiverende, i tillegg til trygg tilbakekomst til kontoret i periodene hvor det har vært mulig.

Som en konsekvens av situasjonen, har det ikke latt seg gjøre å gjennomføre alle planlagte aktiviteter. Vi er en sosial organisasjon, og i 2021 har vi måttet tenke annerledes for å skape samhold og ivareta kulturen vår. Vi har for hele administrasjonen gjennomført Konsept & Struktur – et kurs i to deler med fokus på arbeidsmetoder, veien fremover, og kulturen vår. Del en ble gjennomført på Microsoft Teams våren 2021, og del to ble gjennomført med fysiske samlinger høsten 2021. For mange nyansatte var det første møte med mange av sine kollegaer, og samlingen ble brukt som en faglig arena i tillegg til en sosial møteplass.

**I 2021 har vi jobbet med et større HR-prosjekt som skal løfte oss som organisasjon. I prosjektet har vi blant annet laget standardiserte prosesser for alle faser i ansattløpet, formalisert et HR-årshjul med standardiserte rutiner og prosesser, og planlagt implementering av systemstøtte.**

Det ble gjennomført arbeidsmøter hvor tillitsvalgt fra hovedkontor, ledere og medarbeidere har vært involvert. På den måten ble prosessene utarbeidet med de ansatte i fokus. Systemstøtten inneholder oppdatering av nåværende HR-system, nytt HR-system til utvikling, samt 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-KPI'er på tvers av organisasjonen, som vil være verdifullt i det videre arbeidet for inkludering og likestilling i REMA 1000. Implementeringen av systemstøtte er planlagt i første halvdel av 2022.



# Rekruttering og forfremmelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / **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 lyses 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 - uavhengig av kjønn, alder, religion, legning eller etnisk opprinnelse.

I 2021 har HR vært tett påkoblet rekrutteringsprosesser. Dette sikrer en objektiv vurdering av kandidater med fokus på bruk av testverktøy og strukturerte intervjuer. Utstrakt bruk av tester fører til at kandidatens opplevelse av rettferdighet øker, samtidig som kandidaten som får jobben får mestringfølelse allerede før tiltredelse. HR evaluerer også våre samarbeidspartnere fortløpende, og deres evner til å levere på våre krav om mangfold i rekruttering vil være førende i samarbeidene også i årene fremover.

**I REMA 1000 benytter vi intern rekruttering aktivt. Det gjelder både vertikale og horisontale karriereløp innenfor 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 som innehar viktig kompetanse, og lever i tråd med våre verdier, beholdes i REMA 1000. For våre ansatte betyr det mulighet til å få nye utfordringer og utvikle sin karriere innenfor REMA 1000 eller andre selskaper 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 2021 har vi gjennomført et løft av karrieresidene våre. Vårt fokus har vært å vise frem mer av mangfoldet i REMA 1000 gjennom bruk av nye bilder. I tillegg er sidene gjort mer oversiktlige for økt tilgjengelighet for potensielle kandidater.

# Lønns- og arbeidsvilkår

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / 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, 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 1000 har vi tydelige bonusordninger, samt flere goder for medarbeiderne. Vi ønsker at våre medarbeidere skal oppleve at de blir ivaretatt, også når de er i permisjon. 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 grunnlag, slik at eventuelle skjevheter rettes opp i.**

Vi har i 2021 i tillegg gjennomført en kartlegging av våre stillinger i henhold til ARP-kravet om å redegjøre for lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.



# Utviklingsmuligheter

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / 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, der alle som kan og vil skal få muligheter. 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 NTNU 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.

**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.

Motimate brukes fortsatt i høyeste grad til å få nye ansatte opp i fart, samt sikre et felles minstenivå av kunnskap for alle ansatte. Portalen brukes aktivt og bidrar til at trening blir et kontinuerlig fokus. Vi har i dag rundt 7000 ansatte i snitt som bruker Motimate pr. måned, og det ble publisert 75 nye treningsløp i 2021. 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 gamificationprinsipper. Vi bruker Motimate også i faglig opplæring, samt i repeterende opplæring og oppdateringer.



I 2021 har vi gjennomført et HR-prosjekt som adresserer vårt behov for å sikre like muligheter til alle. Det har i samarbeid med ansatte blitt utviklet standardiserte prosesser for medarbeiderutvikling som alle ledere skal 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. Rutinen har blitt testet av enkelte avdelinger med gode tilbakemeldinger, og implementering med systemstøtte vil gjennomføres i 2022.

# Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / 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 lokasjoner er av moderne standard og godt tilrettelagt for ansatte med nedsatt funksjonsevne. På hovedkontoret og de større lokasjonene avholdes det minimum en vernerunde i året 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.

For administrasjonen ble en stor del av arbeidstiden tilbragt på hjemmekontor i 2021. Da det åpnet opp og vi begynte å samles igjen oppdaget vi nye behov rundt utforming av kontorlandskapet. Videomøter har blitt en del av hverdagen, og med det følger et økt behov for flere små lydisolerte rom, og flere stillesoner til konsentrasjonsarbeid. Dette er noe det vil ses på muligheter rundt i 2022. På vårt hovedkontor har det allerede blitt tatt grep i form av innglassering av kjøkkenet i hver etasje. Kjøkkenet produserer mye støy, og endringen har fått gode tilbakemeldinger fra de ansatte.

**Vi tilrettelegger for at våre medarbeidere skal ha god balanse mellom jobb og privatliv gjennom mulighet for fleksibilitet.**

Ansatte har også mulighet for avspasering og ferieavvikling etter egne ønsker om tidspunkter, så langt det er gjennomførbart med tanke på drift.

Vi har flere store samlinger i løpet av et år, og i 2021 har disse vært digitalt. Hver høst gjennomføres et Riksmøte der administrasjon og franchisetakere samles til faglig påfyll og sosialt samvær, dette ble i år erstattet av en sending kalt REMA-live. Denne kunne følges live, men også ses i etterkant for de som ønsket det. Dette øker fleksibiliteten for de ansatte ved at de kan se sendingen når det passer dem, og at alle får samme informasjon uavhengig av når de ser det.



# Trakassering og kjønnsbasert vold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / 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.

Omfattende informasjon om våre interne rutiner for å håndtere varslingssaker er 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.

Alle innkomne varsler behandles av advokat som involverer og rådgir HR i REMA 1000 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 norsk lov.

**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 varslingssaker.**

Vi gjennomfører med jevne mellomrom webinarer for ledere hvor de kan friske opp sin kunnskap om våre varslingsrutiner, senest gjennomført i august 2021. I tillegg er HR tilgjengelig for støtte i konkrete saker for å sikre god håndtering.

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) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2021 / Rekruttering og forfremmelse  
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / **Dialog med medarbeidere**

Ett 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 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 for utvidet ledergruppe i REMA Distribusjon. I tillegg gjennomfører REMA Distribusjon en egen trivselsundersøkelse for alle sine ansatte, samt oppfølging med en minitrivselsundersøkelse. 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. GPTW-undersøkelsen gir oss også innsikt i risiko for diskriminering på ulike områder. I 2021 reviderte vi spørsmålene i undersøkelsen, og la til flere spørsmål som omhandler diskrimineringsgrunnlagene og -områdene som skal kartlegges gjennom Aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kartlegging av ansattes

opplevelse av forskjellsbehandling basert på kulturell/etnisk tilhørighet, kjønn og seksuell legning, gir oss en viktig pekepinn på hvilke områder vi har utfordringer. I tillegg har vi i år lagt til flere spørsmål i undersøkelsen for å få tilbakemelding på hvordan ansatte opplever at REMA 1000 stiller seg til utvikling, varsling, mobbing og trakassering.

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

Områdene hvor vi har størst potensiale er å gi våre ansatte flere muligheter til å utvikle sin faglige kompetanse, og å tilrettelegge for balanse mellom arbeidsliv og privatliv.

Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av funksjonsnedsettelse	98 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	99 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	98 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	99 %
Medarbeidere blir oppmuntret til å finne balanse mellom deres arbeidsliv og privatliv	75 %
Jeg får mulighet til å utvikle min faglige kompetanse	80 %
Jeg opplever at det er trygt å varsle om mobbing, trakassering eller annen uakseptabel adferd på min arbeidsplass	94 %

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

Tilbakemeldingene fra våre medarbeidere brukes aktivt i arbeidet for å hindre diskriminering i organisasjonen. I tillegg er innsikten verdifull i vårt videre arbeid for å bli Norges mest inkluderende og motiverende arbeidsplass.