

AKTIVITET OG REDEGJØRELSES- PLIKT

Elkjøp Norge

2026



WIN
PLAY
GROW
DIFFERENT
TOGETHER

Content

Elkjøp Norge	3
Kjønnsbalanse og arbeidsforhold	4
Kompensasjon	5
Lønn	5
Bonus	6
Midlertidige og deltidsstillinger	6
Foreldrepermisjon	7
Hvordan jobber vi med mangfold, inkludering, rettferdighet og tilhørighet?	8
Rekruttering	8
Utvikling	8
Nulltoleranse	9
Balanse mellom arbeid og fritid	10
Risikovurdering	10
Mål og videre arbeid	11

Elkjøp Norge

Elkjøp har satt mangfold, likestilling og inkludering helt øverst på vår strategiske agenda. For å lykkes med å hjelpe alle med å få glede av fantastisk teknologi, må vi gjenspeile mangfoldet i våre kunder og samfunnet som helhet i hele arbeidsstyrken vår. Dette betyr at å støtte mangfold og aktiv inkludering ikke bare er det rette å gjøre, men at det også er det rette for vår virksomhet. Vårt engasjement er flettet inn i våre verdier og vår tro på at Elkjøp er sterkest når vi omfavner hele spekteret av samfunnet, uansett hvordan vi ser ut, hvor vi kommer fra eller hvem vi elsker. Det betyr både å bygge en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass og fremme det vi kaller et modig engasjement i selskapet vårt og lokalsamfunnene.

Hos Elkjøp har vi en ambisjon om å skape en retail-kultur der alle hører til. Når kolleger og kunder føler tilhørighet, åpner vi for mangfoldige perspektiver som driver fram kreative og innovative løsninger. Ved å omfavne forskjellene våre og ta ansvar for handlingene våre, utvikler vi virksomheten og oppnår bedre resultater sammen. På denne måten bidrar vi også til å bygge et mer inkluderende og rettferdig samfunn, der ulikheter er en styrke vi verdsetter.

For å få til dette forplikter vi oss til å utvikle en bevisst inkluderende og mangfoldig kultur der både kolleger og kunder føler at de hører til. Vi tar ansvar for det vi gjør, vi er åpne og transparente, og vi vil alltid fortsette å utvikle oss.

En av Elkjøps kjerneverdier er «different together», som uttrykker at vi er ulike – og at denne ulikheten er vår styrke. Mangfold og inkludering får størst effekt når arbeidsstyrken faktisk gjenspeiler samfunnet rundt oss. Vi lykkes best når våre medarbeidere opplever trygghet, blir anerkjent for sine evner og særpreg, og får like muligheter til å bidra og utvikle seg sammen med virksomheten. Gjennom å legge til rette for deltakelse, tillit, toleranse og gode relasjoner, når vi våre mål og utvikler medarbeidere som trives og presterer. Det er et felles ansvar å sikre at alle kunder inkluderes og opplever tilhørighet – uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra. Dette innebærer å lytte oppriktig til hver enkelt kunde og gi gode råd hver eneste gang. I Elkjøp skal alle oppleve tilhørighet.

For å videreføre vårt arbeid innen mangfold, likeverd, inkludering og tilhørighet, vil Elkjøp Norge i 2026 lansere en ny Different Together-strategi. Vi vurderer at denne strategien vil representere et vesentlig steg i utviklingen av en virksomhetskultur innen retail der alle opplever tilhørighet.

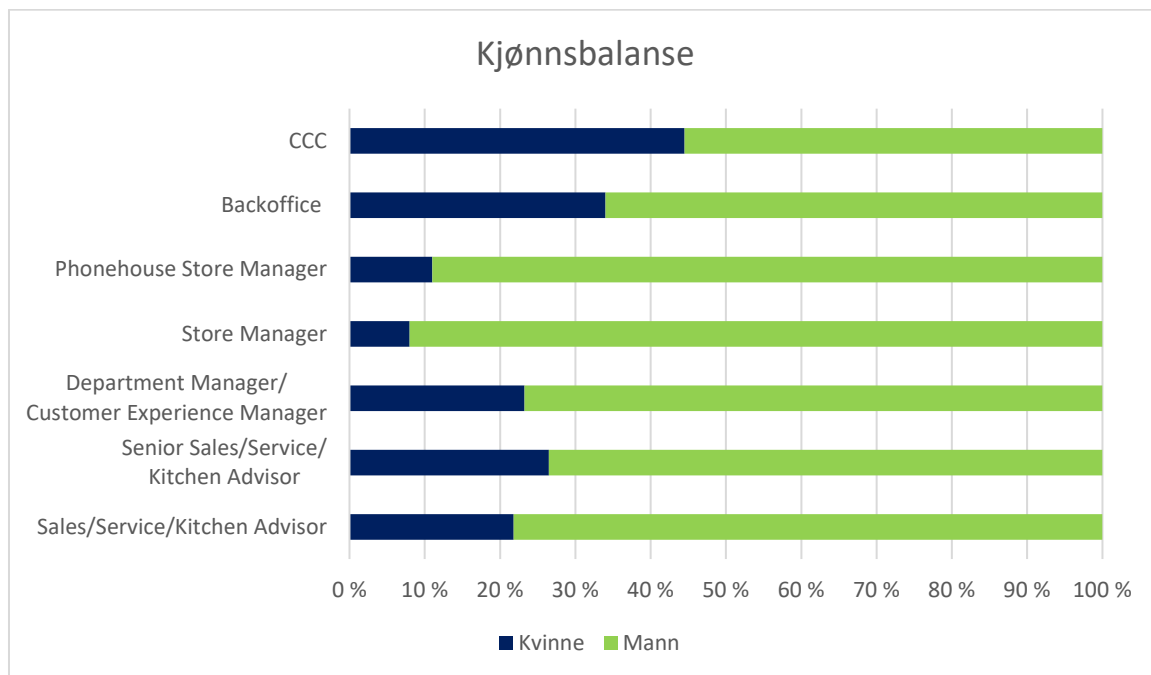




KJØNNBALANSE

Kjønnsbalanse og arbeidsforhold

I Elkjøp Norge AS, følger alle stillinger i butikk lønnsstiger som alle tar utgangspunkt i kjønnsnøytrale faktorer som erfaring, utdanning og ansiennitet. Stillinger ved Elkjøp Norges hovedkontor plasseres individuelt basert på markedsdata på lønn, erfaring, kompetanse og ansvarsomfang.



Tabell 1: Kjønnsbalanse

I Elkjøp Norge er det pr. 31.12.2025 2513 ansatte. Av disse er 23 % kvinner og 77 % menn. Vi ser at det er en vesentlig ubalanse mellom antall menn og kvinner i flere av stillingsgruppene i

virksomheten. Det skal utarbeides og implementeres en strategi for å øke kvinneandelen i selskapet i løpet av 2026.

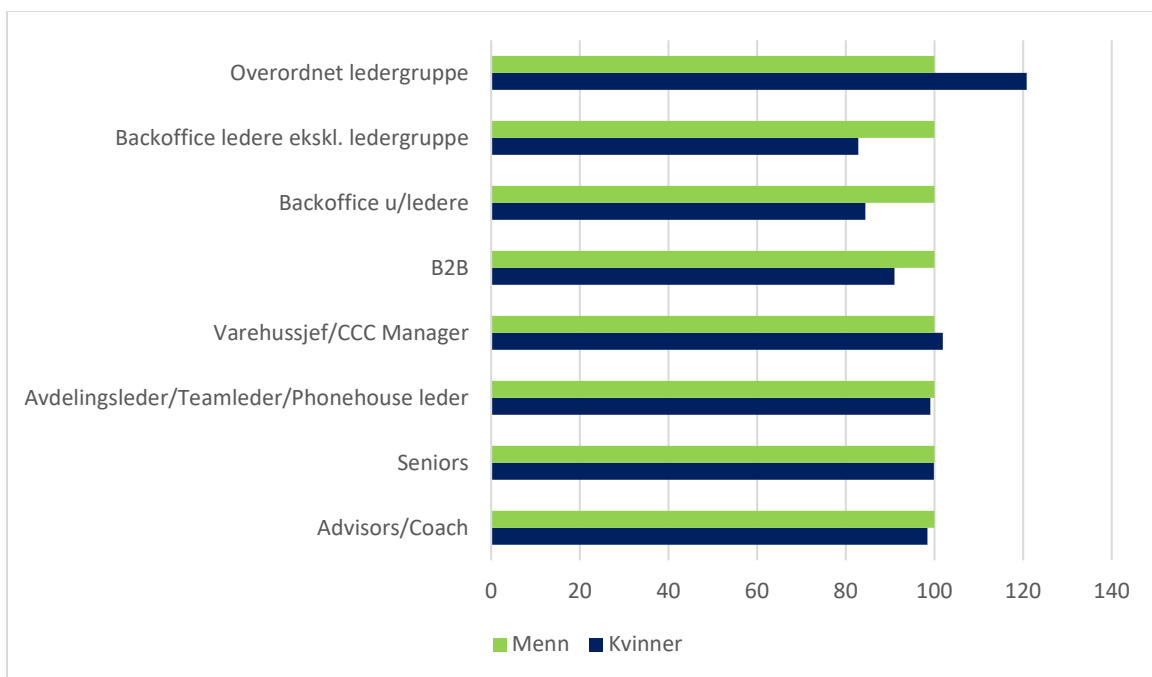
Kompensasjon

I Elkjøp Norge har vi en kompensasjonspakke som består av flere elementer. Det inkluderer lønn, bonus, pensjonssparing og forsikring.

Lønn

Alle som jobber i Elkjøp Norge AS har de samme mulighetene som sine kolleger, hvem de enn er og hvor de enn er. Dette betyr å fremme et arbeidsmiljø der ansatte føler at deres bakgrunn og livsstil ikke påvirker oppfatninger av dem som fagfolk, eller påvirker deres muligheter for utvikling, likelønn og opprykk.

Lønnsstrukturen i Elkjøp Norge pr. 31.12.2025 er presentert i tabell 2.



Tabell 2: Kvinnelig lønnsnivå som % av menns lønnsnivå (100%)

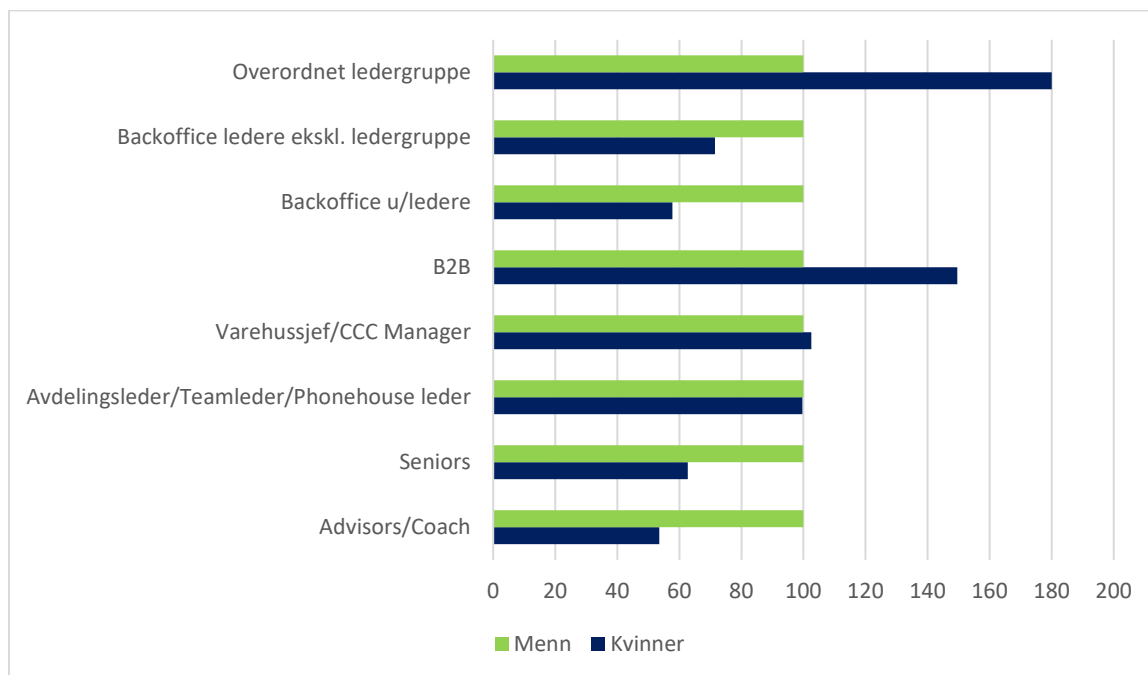
Ulikhetene i lønn kan forklares av en eller flere av følgende årsaker:

- Ansiennitet og erfaringsnivå
- Kompetanse, ferdigheter og prestasjon
- Utdanning

Bonus

For ansatte som jobber i butikk i stillinger uten personalansvar, utbetales bonus hver måned basert på prestasjon. For ansatte som jobber i ledende stillinger i butikk, utbetales bonus periodevis, kvartalsvis og årlig basert på en kombinasjon av fastsatte KPI'er. For ansatte ved hovedkontor, utbetales bonus årlig basert på en kombinasjon av fastsatte KPI'er.

I tabell 3 vises utbetaling av bonus fordelt på kjønn i Elkjøp Norge AS for kalenderåret 2025.



Tabell 3: Kvinnelig bonus som % av menns bonus (100 %)

Forskjellene i bonusutbetaling på tvers av kjønn kan forklares med en eller flere av følgende årsaker:

- Forskjellige typer langtidsfravær
- Forskjellig bonusnivå på grunn av høyere grunnlønn, rolle eller ansiennitet

Midlertidige og deltidstillinger

Hovedandelen av ansatte i Elkjøp Norge har faste stillinger. 303 ansatte (12 %) har midlertidig stilling. De fleste midlertidige ansettelsene skyldes lærlinger, sesongarbeid, midlertidig økt bemanningsbehov og vikariater for langtidsfravær og permisjoner. Noen midlertidige stillinger skyldes også prosjektarbeid, praksisarbeid, lønnstilskudd og arbeidstrening. Av midlertidige ansatte er 22 % kvinner og 78 % menn.

Totalt er 1475 ansatte deltidsansatte. 23 % av deltidsansatte er kvinner, og 77 % er menn. En vesentlig årsak til den høye andelen deltidsansatte er virksomhetens åpningstider, med drift seks dager i uken. For å sikre tilstrekkelig bemanning på alle dager og gjennom hele åpningstiden, må bemanningen tilpasses varierende kundetraffikk og ulike belastningsperioder. Dette lar seg ikke gjennomføre på en forsvarlig og kostnadseffektiv måte utelukkende ved bruk av heltidsstillinger. Deltidsstillinger er derfor nødvendige for å dekke både tidsrom med lavere behov og perioder med høyt aktivitetsnivå, samtidig som virksomheten ivaretar krav til arbeidsbelastning, hviletid og operasjonell fleksibilitet. I tillegg

skyldes antallet deltidsansatte delvis at det er mange unge ansatte i virksomheten som jobber ved siden av skolegang.

Foreldrepermisjon

I løpet av 2025 hadde 33 kvinner og 82 menn foreldrepermisjon i Elkjøp Norge. Kvinnene var i gjennomsnitt i foreldrepermisjon i 20,89 uker, og menn var i gjennomsnitt i foreldrepermisjon i 9,22 uker.





TILTAK & RISIKOVURDERING

Hvordan jobber vi med mangfold, inkludering, rettferdighet og tilhørighet?

Vi tror på like muligheter for alle våre medarbeidere og søker å gjenspeile dette i alle våre prosesser. Med Elkjøp-konsernets forankring av «Different Together» som en av våre kjerneverdier, mener vi at vi tar et betydelig steg i arbeidet mot å være en arbeidsplass der alle opplever tilhørighet.

Rekruttering

Rekruttering er et av våre viktigste verktøy. Å finne den rette personen for riktig rolle er nøkkelen til selskapets suksess, og det er derfor viktig at vi bruker godt dokumenterte metoder og har en strukturert tilnærming. I Elkjøp Norge bruker vi en kompetansebasert rekrutteringsprosess. Ved å gjøre dette sikrer vi en mindre partisk prosess der det endelige utvalget av hvem vi skal ansette er basert på kompetansen og ferdighetene vi leter etter, i stedet for personlige preferanser og magefølelse. Kompetansen brukes i alle faser av rekrutteringsprosessen, og skaper en "grønn linje" fra jobbanalyse til potensiell ansettelsesfase. Ved å annonsere, teste, screene, intervjuer og ansette med kompetansen i fokus er det alltid lettere å sammenligne kandidater og forklare kandidatene hvorfor de ikke fikk jobben hvis de stiller spørsmål ved det. Siden rekrutteringsprosessen vår er kompetansebasert, bruker vi både personlighets- og ferdighetstester i rekrutteringsprosessen. Tester er gitt fra Talogy og som standard velger vi mellom to-tre tester for hver rolle.

For å understøtte vår ambisjon om å tiltrekke oss og rekruttere en mangfoldig arbeidsstyrke, inkluderer Elkjøp Norge følgende setninger i alle stillingsannonser: «Vi er stolte av å fremme mangfold i alle ledd og skape en inkluderende arbeidsplass der ulikheter verdsettes.», «Vi setter stor pris på verdien av mangfold, og mener at vi utnytter våre styrker best når vi er forskjellige sammen. Derfor ønsker vi alle velkommen på laget.» Vi er veldig klar over ordlyden i våre stillingsannonse, og sørger for å appellere til både kvinner og menn med forskjellig bakgrunn.

Utvikling

I Elkjøp Norge har vi som mål å inspirere til utvikling gjennom læring og erfaring, og å gi våre medarbeidere varig verdi – både personlig og profesjonelt. Vi mener at relevante og virkningsfulle

lærings-, opplærings- og utviklingstiltak er avgjørende for vekst på individ-, team- og organisasjonsnivå.

Kjernen i vår tilnærming er troen på at utvikling starter hos den enkelte, men lykkes gjennom samarbeid og en felles kultur. I flere år har vår læringsplattform «Academy» vært fundamentet for denne tilnærmingen, støttet av programmer og selvstendige initiativer. For å sikre at alle ansatte får relevante og meningsfulle læringsmuligheter fra første arbeidsdag, vil vi i tiden fremover rette innsatsen mot å oppdatere og videreutvikle både læringsplattformen, læringsmetodene og innholdet vårt.

Vår forpliktelse til å tilby læring varer gjennom hele medarbeiderreisen. For å sikre at vår tilnærming er fremtidsrettet, oppdateres også våre lederutviklingsprogrammer. Våre verdier vil være styrende for videre utvikling av læringstiltakene og bidra til et tydelig fokus på medarbeiderutvikling som en sentral driver for virksomhetens suksess – uavhengig av tema eller fagområde.

I 2025 hadde vi et år med kontinuerlig læring, blant annet gjennom:

- Deltakelse fra 59 ledere i våre lederutviklingsprogrammer utformet for nye i avdelingslederrolle og varehussjef-rolle i butikk
- Deltakelse fra 150 avdelingsledere i kurs for oppfølging av ansattes prestasjoner
- Deltakelse fra 150 ansatte i salgsopplæring utformet for nyansatte i butikk
- Kurs for 45 ansatte som trer inn i rolle som fagansvarlig med fokus på å veilede andre
- Deltakelse fra 950 ansatte i kurs avholdt under Campus, Elkjøp-konsernets årlige elektronikkmesse

Videre, for å sikre at våre ansatte har solid kunnskap om produktene og tjenestene Elkjøp-konsernet tilbyr, inviteres ansatte årlig til vårt største læringsarena, CAMPUS. Over en periode på én måned får medarbeidere mulighet til å bygge ny kompetanse og relasjoner gjennom det som er Nordens største messe innen forbrukerelektronikk. Dette gir deltakerne trygghet til å skape gode kundeopplevelser, øke kundetilfredshet og bygge kundelojalitet. I tillegg møtes alle varehussjefer og ledere ved hovedkontoret på arrangementet «Leadership Summit» under CAMPUS, hvor de får anledning til å reflektere sammen og bidra til å forme veien videre for organisasjonen.

Vi mener at et stort fokus på læring og utvikling er nøkkelen til suksess og avgjørende for å være markedsleder. Våre ledere har en nøkkelrolle i å gi lærings- og utviklingsmuligheter for våre ansatte – likevel er vi alle ansvarlige for vår egen utvikling, som enkeltpersoner, som en del av et team og som en del av en organisasjon.

Nulltoleranse

Elkjøp har nulltoleranse for diskriminering, mobbing eller trakassering, seksuell eller annen. Vi tror på å være åpne, ærlige og transparente. Dersom kolleger er vitne til, blir oppmerksomme på eller mistenker noen for diskriminering, trakassering eller andre brudd på selskapets nulltoleransepolicy, forventes det at den som observerer dette, sier ifra. Ansatte kan rapportere sine observasjoner til nærmeste leder, HR eller gjennom vår varslingskanal. Observatører kan også drøfte saken og få råd hos verneombud eller tillitsvalgt. Gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse On The Pulse og Safe@work kan vi også identifisere risikoområder og følge opp proaktivt.

Elkjøp legger vekt på en åpen kultur som oppfordrer ansatte til å varsle om potensielt kritikkverdige eller kritiske forhold i selskapet (varsling), og om bekymringer knyttet til den enkelte ansattes

personlige forhold på arbeidsplassen (klage). Dette er viktig for det generelle arbeidsmiljøet, og trivselen til individet og selskapet. Derfor har vi tydelige retningslinjer for varsling, og vår interne varslingskanal er tilgjengelig for alle ansatte på

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/107395/index.html>

Balanse mellom arbeid og fritid

Vi respekterer at alle har ulike behov til ulike tider, og som sådan er balanse mellom arbeid og liv og fleksibilitet en viktig del av vår nordiske kultur. For å imøtekomme våre ansatte har vi håndhevet fleksibilitet gjennom fleksible arbeidstimer og eksterne arbeidsretningslinjer, alt tett ivarett gjennom dialog mellom ansatt og nærmeste leder. I Elkjøp er vi avhengige av hyppig samhandling mellom kolleger i vår virksomhet, retningslinjene og fjernarbeidspolitikken er fastsatt slik at vi kan drive og lede effektivt, sikre teamjustering og engasjere oss i samarbeid og innovasjon.

Foreldre- og barselpermisjonspolitikken er basert på regler i folketrygdloven, og lengden på foreldrepermisjon følger NAVs enhver tid gjeldende regler. I foreldrepermisjonen betales Elkjøp ansatte fra Elkjøp og all lønn genererer og kvalifiserer til feriepengene året etter.

I tillegg tilbyr vi velferdspermisjon ved nødvendighet, vanligvis inntil en dag med lønn. Nærmeste ledere behandler hver enkelt søknad om velferdspermisjon separat, noe som gir fleksibilitet basert på den enkelte ansattes omstendigheter. Vi tilbyr velferdspermisjon for (men ikke begrenset til):

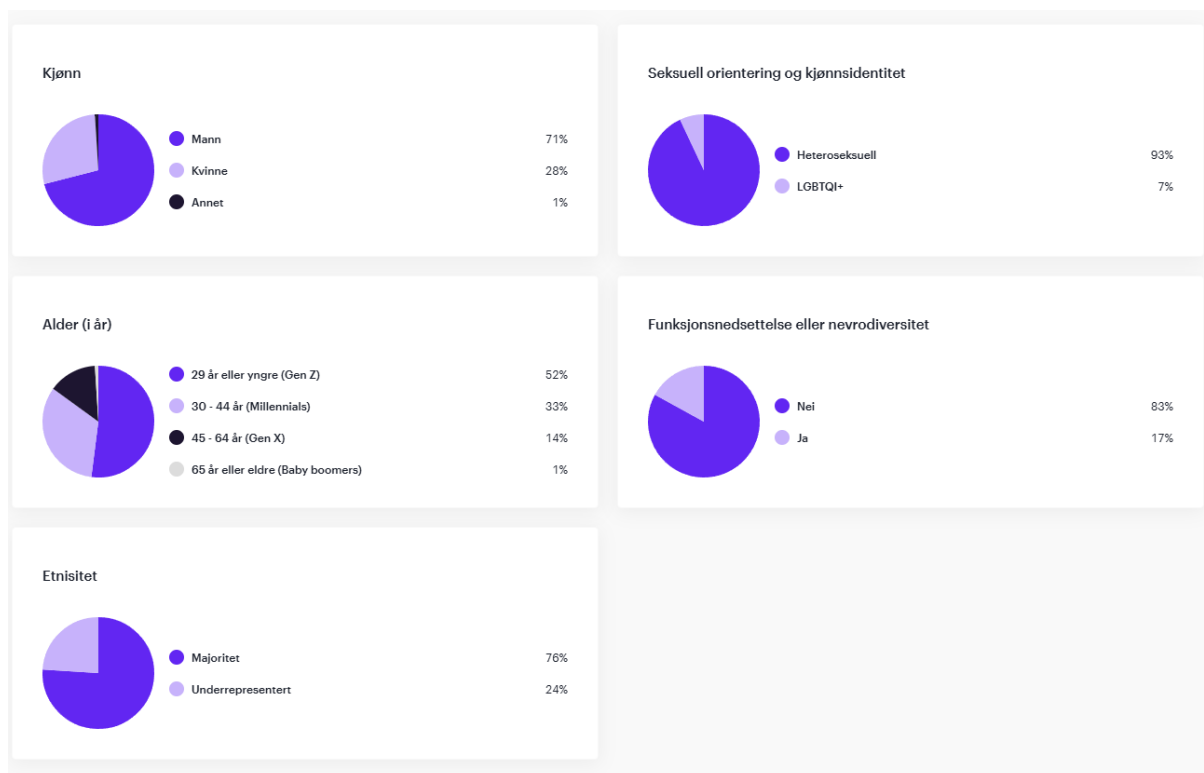
- inntil to dagers betalt permisjon for tilvenning i barnehagen.
- inntil én dag betalt permisjon for første skoledag for førsteklassinger.
- inntil én dag betalt permisjon for å flytte/flytte.
- opptil en dag betalt permisjon for å delta i en eier bryllup (på bryllupsdagen).
- inntil én dag betalt permisjon ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie.

Ansatte i Elkjøp Norge AS med minst 50 % stillingsprosent eller som har vært ansatt i over 10 år er dekket av vår helseforsikring hos DNB. Forsikringen omfatter utredning og spesialistbehandling, sykehusbehandling med eller uten operasjon, dagkirurgi, kreftbehandling, fysioterapi/kiropraktor, psykologtjenester og rehabilitering.

Risikovurdering

I september 2024 gjennomførte Elkjøp en undersøkelse levert av Equality Check AS. Undersøkelsen er utformet for å kartlegge hvordan ulike demografiske grupper opplever inkludering, likestilling og tilhørighet på arbeidsplassen. Equality Check AS har utviklet undersøkelsen med sterk vekt på frivillighet, anonymitet, personvern og datakvalitet

Funnene for Elkjøp Norge er presentert i tabell 4.0.



Tabell 4.0: Representasjon og demografi – Elkjøp Norge

Vi har et avvik når det gjelder rekruttering, hvor vi har 25,9 % kvinner som søker på våre stillinger, men ansetter kun 22,5 % kvinner. En mulig risiko i denne forbindelse er ubevisste fordommer mot kvinner i rekrutteringsprosessen.

Basert på Equality Check undersøkelsen er det også et gap mellom lederes oppfattelse av hvordan mangfold prioriteres og de ansattes opplevelse av ledelsens forpliktelse til mangfold, like muligheter og karriereutvikling. Mangelen på sammenheng mellom stillingsgruppene viser at selskapet trenger en tydeligere strategi og mer kommunikasjon rundt aktiviteter for inkludering og tilhørighet.

Mål og videre arbeid

Det er påbegynt et arbeid med å tydeligere definere mangfoldstrategi for Elkjøp Norge. Det vil særlig være fokus på å øke kvinneandel i selskapet, og i løpet av 2026 vil det defineres klare mål og tiltak for å oppnå disse.