

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

FIRST RENT A CAR NORWAY AS

Hertz – et ledende mobilitetselskap. Hertz er representert mer enn 150 land på samtlige kontinenter med over 12 000 lokasjoner. Hertz vil være førstepil innen bilutleie og en markant aktør i den nye delingsøkonomien med heldigitale delings- og mobilitetsløsninger. Vi har store ambisjoner for fremtiden og ser et betydelig vekstpotensial i at stadig flere vil leie og dele biler fremfor å eie selv.

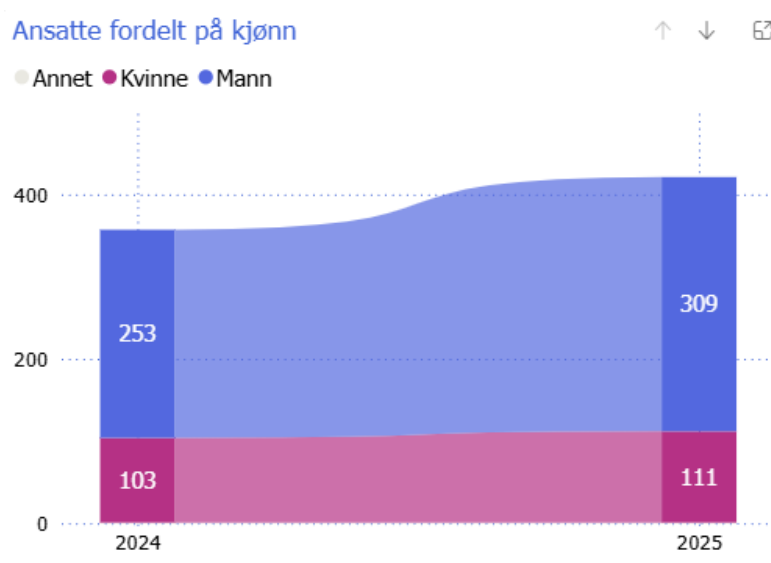
Bilflåten i Norge består av flere enn 10 000 nye biler fra verdens ledende produsenter, som leies ut via et landsdekkende nettverk.

Samtlige lokasjoner i Hertz Norge er miljø- og kvalitetssertifisert gjennom standardene ISO 14001, 9001 og 45001.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

First Rent A Car Norway AS, heretter FRAC, skal være en inkluderende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. FRAC hadde per 31.12.2025 413 ansatte og 280 årsverk.

Av ansatte i FRAC er 26 % kvinner og 74 % menn, marginal økning i kvinneandel fra 2024. Det er en målsetning å øke kvinneandelen i alle posisjoner. I ledene stillinger er det 30 % kvinner og 70 % menn, dette er en liten økning i kvinneandelen fra 2024. I selskapets ledergruppe er det 10 % kvinner og 90 % menn.



Ansatte i FRAC består av både heltid og deltidsansatte. For å dekke opp bemanning i selskapets åpningstider, utover standard arbeidstid, er vi avhengig av frivillig deltidsansatte som f.eks. studenter.

Medarbeidere i midlertidige stillinger er i hovedsak vikariater for medarbeidere i foreldrepermisjon og sesongbasert bemanningsbehov.

Det var 6 ansatte i foreldrepermisjon i løpet av 2025, 2 kvinner og 4 menn. Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 17,7 for menn og 24 for kvinner.

Det er 125 deltidsansatte av 413 totalt hvorav 17% er kvinner og 83 % er menn.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I FRAC er vi opptatt av mangfold og inkluderende arbeidsliv med fokus på fremtidens medarbeidere. Vi sikrer oss de beste medarbeidere med å tilpasse individuelle tilrettelegging av forskjellige behov, preferanser og bakgrunn. Et viktig initiativ som gjenspeiler vårt samfunnsansvar og fokus på mangfold er vårt samarbeid med NAV som kilde til å rekruttere mennesker utenfor arbeidslivet inn i fast stilling.

For alle medarbeidere skal FRAC være en arbeidsplass som er likestilt, inkluderende og ikke-diskriminerende.

Alle faste stillinger i selskapet lyses ut internt for å fremme intern mobilitet, både for den ansatte, men også for organisasjonen som helhet. Selskapet jobber målrettet med Employer Branding.

FRAC skal gi alle samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi arrangerer jevnlig kompetansehevede tiltak som lederutvikling og andre bedrifts intern kursing. Som gjennom kompetansedag med ulike temaer, både innen det operasjonelle, men også tema innen bl. annet Kvalitet - Helse Miljø og Sikkerhet. Det er også en uttalt karrierestige på selskapets intranett som redegjør for de ulike stegene.

FRAC legger til rette for at alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av rettigheter til foreldrepermisjon og andre lovregulerte permisjoner. Selskapet forskutterer lønn i slike permisjoner.

FRAC etterlever lov og avtaleverk herunder Overenskomst og Hovedavtale, i tillegg til relevante lover. Selskapet er opptatt av at ansatte har konkurransedyktig lønn og har gjort flere tiltak for å beholde våre ansatte som å øke minstelønn og har senior opprykk i tittel og lønn for Bilutleiekonsulenter. Alle ansattes lønn justeres årlig og det foretas vurdering av likelønn for å unngå at det oppstår skjevheter. Selskapet har påbegynt arbeidet for å innrette seg etter likelønnsdirektivet som inntreer fra juni 2026.

Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

FRAC innrømmer å ha for stor kjønnsbalanse totalt sett i selskapet, også i ledende stillinger. Dette kan historisk ha sammenheng med tjenestene selskapet leverer og knyttes tilbake fra en gammel tradisjonell mannsdominert bransje.

For å sikre likestilling og hindre diskriminering jobber HR og QHSSE sammen med AMU, vernetjenesten og ledelsen aktivt for å legge til rette for arbeidet.

Medarbeiderundersøkelse og kartlegging av deltidsansatte viser ingen markante avvik som hindrer for likestilling og ikke-diskriminering. Undersøkelsen viser at arbeidsmiljø i selskapet verdsettes.

For videre fokus på likestilling og ikke diskriminering vil selskapet ha fokus på følgende i 2026:

- Etterstrebe å utjevne kjønnsforskjeller
- Synliggjøre arbeidet med mangfold, likestilling og ikke- diskriminering internt og eksternt
- Fokus på rekrutteringsprosesser for å ivareta mangfoldet
- Implementere likelønnsdirektivet

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv samt tilrettelegging

I FRAC er vi opptatt av balanse arbeid og fritid. Det er ingen begrensninger for når ansatte kan ta ut foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon.

Selskapet etterlever arbeidstidsordninger etter gjeldene krav fra arbeidsmiljølovens bestemmelser og Overenskomst for bransjen. All arbeidet tid blir registrert i eget system for tid og bemanning som gir god innsikt for ansatte og arbeidsgiver. Enkelte posisjoner som salg og ledende stillinger har noe reisevirksomhet i sine funksjoner som er dokumentert i system for tid og bemanning og det er opp til den enkelte å kunne styre reisevirksomheten for å hensyn ta tilpasninger kombinert med familieliv.

Vi har dokumentert gode rutiner for å tilrettelegge og hensyn ta individuelle behov. Vi benytter aktivt BHT tilbud i de tilfeller der det kreves eksternt bistand som psykologtjenester, oppfølging av sykefravær og tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Våre ansatte i operasjonell drift har uniformsplikt og det er et utvidet tilbud til både kvinner, menn og religiøse tilpasninger.

Arbeidsutstyr, arbeidsplassutforming og arbeidsstilling er aktivt ivare tatt av verneombud og BHT. Selskapet er ISO sertifisert for standardene 14001, 9001 og 45001 og oppfyller deres krav for blant annet Ledelsessystemer for arbeidsmiljø.

Resultat undersøkelse for deltidsansatte, gjennomført februar 2026:

Oversikt over svar Lukket



1. Hva er årsaken til at du har en deltidsstilling?



2. Ville du ideelt sett hatt en annen stillingsprosent?



3. Hvis du ønsker å jobber mer eller i fulltidsstilling, har du...?

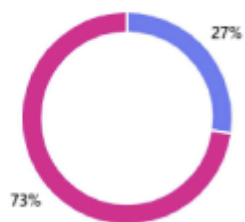


4. Har du fått tilbud om større stilling som du har takket nei til?



5. Har du sett på interne ledige stillinger på Drive Yellow?

● Ja 6
● Nei 16



Oslo, 01.03.2026
Elisabeth Gjerdingen
Head of People & Culture