



Aktivitets- og redegjørelsesplikten

for rapporteringsåret 2025

MEKO Norway

MEKO

Innhold

1. Innledning	4	6. Arbeid med aktivitetsplikten	18
2. Virksomhet og organisering	5	6.1 Områdene	19
2.1 Beskrivelse av vår organisasjon og drift	5	6.1.1 Rekruttering	20
2.2 Vår kjedevirksomhet	8	6.1.2 Lønns- og arbeidsvilkår	20
2.3 Etske retningslinjer	8	6.1.3 Forfremmelse og utviklingsområder	21
2.3.1 Varslingskanaler	9	6.1.4 Tilrettelegging	21
2.3.2 Avvikssystem	9	6.1.5 Kombinasjon arbeid og familieliv	21
2.3.3 Samarbeid	9	6.1.6 Senior	22
3. Våre verdier	10	6.1.7 Lærlinger	23
4. Redegjørelsesplikt	12	6.1.8 Arbeidsmiljø	23
5. Tilstand for likestilling	14	7. Våre mål	24
5.1 Deltidsstillinger	14	7.1 Fokusområder	24
5.2 Foreldrepermisjon	15	7.2 Tiltak	26
5.3 Lønnskartlegging	15	8. Styrets signatur	28
5.3.1 Selskapene	16		
5.3.2 Lønnslikestilling	16		



1. Innledning

MEKOs syn på mangfold og likestilling bygger på troen på at menneskers forskjeller bidrar til en attraktiv, dynamisk arbeidsplass og et sterkere MEKO. Vi vil etterstrebe å gjenspeile mangfoldet blant våre kunder og samfunnet som helhet, og både våre ansatte og kunder skal føle seg inkludert.

Alle er likeverdige, og vi skal tilby en arbeidsplass der forskjeller respekteres og verdsettes, og der alle kan nå sitt fulle potensial. Rekruttering, utviklingsarbeid og forfremmelser skal baseres på kompetanse, kvalifikasjoner, meritt og prestasjoner.

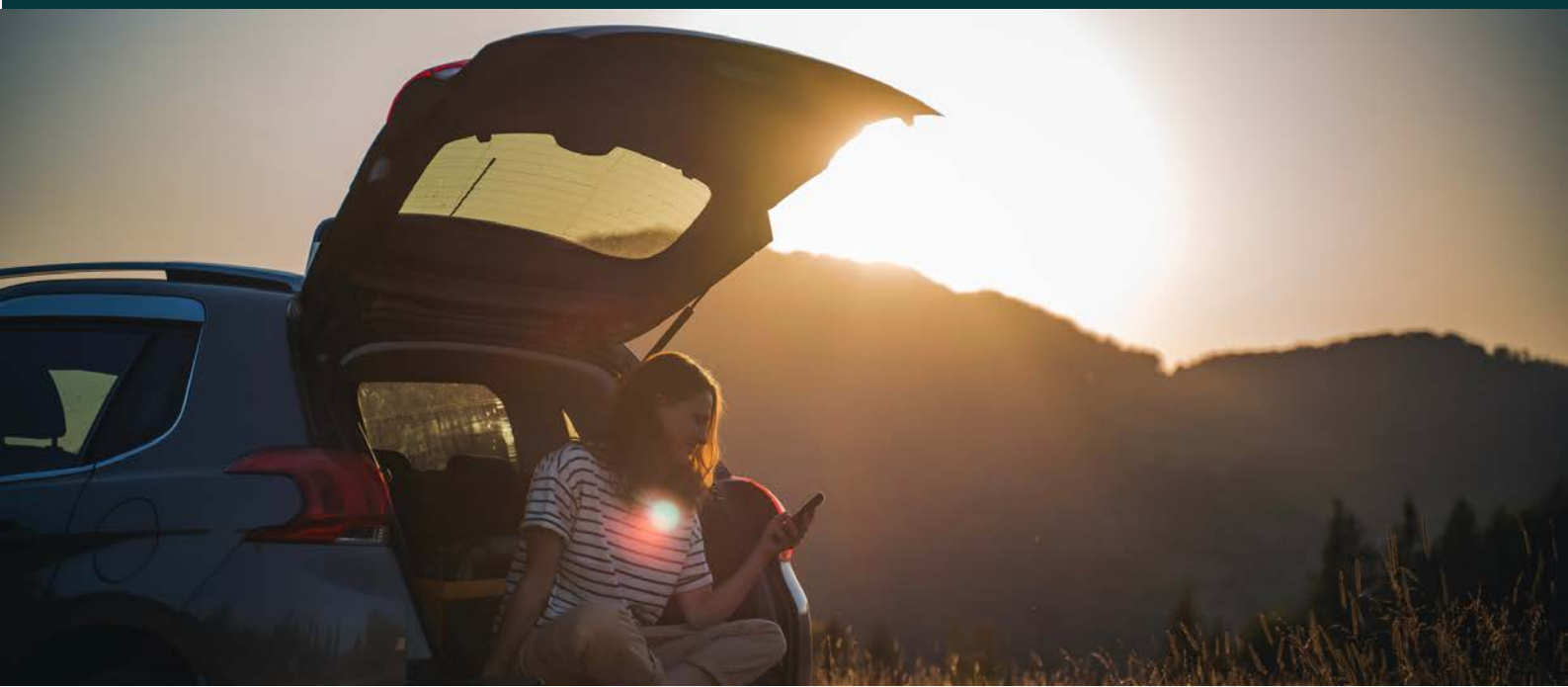
Alle nåværende og potensielle ansatte skal behandles rettferdig og uten fordommer uavhengig av kjønn, transkjønnet identitet eller uttrykk, seksuell legning, religion eller annen tro, etnisitet, funksjonsnedsettelse eller alder. Vi aksepterer ikke diskriminering, støtende behandling som mobbing, kroppslig straff eller fysisk, seksuell, psykologisk eller verbal trakassering eller misbruk.

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr dette at vi skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for.

I MEKO Norway er likestillings- og mangfoldsarbeidet forankret i virksomhetens verdier, og policy og retningslinjer for likestilling og arbeid mot diskriminering er beskrevet i konsernets styrende dokumenter. Dette skal gjelde alle konsernets selskaper, og være inkludert i alle deler av personalpolitikken i selskapet. MEKO Norway oppfordrer enhver ansatt til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet. Dette er kommunisert til alle ansatte gjennom e-læringskurs, intranett og ulike håndbøker som personalhåndboken, kulturhåndboken m.m.

Vår kultur er vårt styrende kompass som forteller oss hva som forventes av hver og en i vår arbeidshverdag. Her er også våre verdier viktige. Ved å være åpne, ha en proaktiv tilnærming og opptre pålitelig bidrar vi sammen til en kultur som oppmuntrer til samarbeid, verdsetter mangfold og fremmer sterkt engasjement og høy produktivitet hos våre medarbeidere. Vi jobber aktivt for mangfold, likestilling og en inkluderende kultur i alle våre selskaper.

For oss handler ikke mangfold om å tilpasse seg en kultur, men å skape en god kultur av forskjeller. Dette gjør oss til et bedre selskap, hvor vi har fokus på langsiktig verdiskapning, fornøyde kunder og en attraktiv arbeidsplass! Særlig viktig for oss er det at ansatte blir ivaretatt gjennom hele yrkeskarrieren, og at vi sikrer intern rekruttering og utvikling, samt god tilrettelegging gjennom alle livsfaser.



2. Virksomhet og organisering

MEKO Norway eies 100% av det børsnoterte MEKO AB, med hovedkontor i Stockholm, Sverige. MEKO konsernet er en av Nord-Europas ledende servicemarkedsaktør med egen grossistvirksomhet og tilknyttede verksteder under konsernets merkevarer.

Konsernet opererer i servicemarkedet for personbiler i Sverige, Norge, Danmark, Finland, Estland, Latvia, Litauen og Polen. Forretningsmodellen omfatter hele kjeden fra innkjøp og lagerhold av reservedeler og tilbehør, salg til bedrifter i servicemarkedet, samt reparasjon og service av biler.

Vi i MEKO Norway jobber for bilkunder som ønsker å bevege seg trygt og sikkert på veiene, for verkstedeiere som vil utvikle verksteder og for medarbeidere som vil vokse og utvikle seg. Av Norges ca. 3 millioner biler tar vi hånd om mer enn 1 million biler årlig – uansett motor.

2.1 Beskrivelse av vår organisasjon og drift

Selskapene som er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten på selvstendig grunnlag er kort beskrevet nedenfor:

MEKO Norway AS

MEKOs hovedvirksomhet er import og engrosvirksomhet innen reservedeler til biler, bilutstyr, kjemi, lakk og verktøy i Norge og Sverige. Selskapet har blant annet satsningsområder innenfor tyngre kjøretøy og lakk.

MEKO er den ledende aktøren i det norske servicemarkedet for kjøretøy og tunge kjøretøy gjennom bilverkstedkjedene Mekonomen og MECA. Med mer enn 800 dedikerte ansatte fortsetter MEKO å drive suksess i det norske markedet.

Kombinasjonen av innovativ logistikk, omfattende ekspertise og robust infrastruktur garanterer effektive og virkningsfulle reparasjoner for både verksteder og bileiere.

MEKO Bilverksted AS

MEKO Bilverksted AS eier og driver 29 egneide verksteder i Norge. Disse profileres og markedsføres under to ulike merkevarer, Mekonomen bilverksted og MECA bilverksted. Selskapet ligger organisatorisk og administrativt under paraplyelskapet MEKO Norway AS.

Verkstedene kan bidra med mekaniske reparasjoner, service og EU kontroll på fossile biler, elbiler og hybridbiler. I mindre skala tilbys også skadereparasjon og lakkering. Dette tilbys i servicemarkedet for reparasjon av kjøretøy. Virksomhetens forretningsidè og strategi er å være ledende innen bilverksteddrift.

Preqas AS

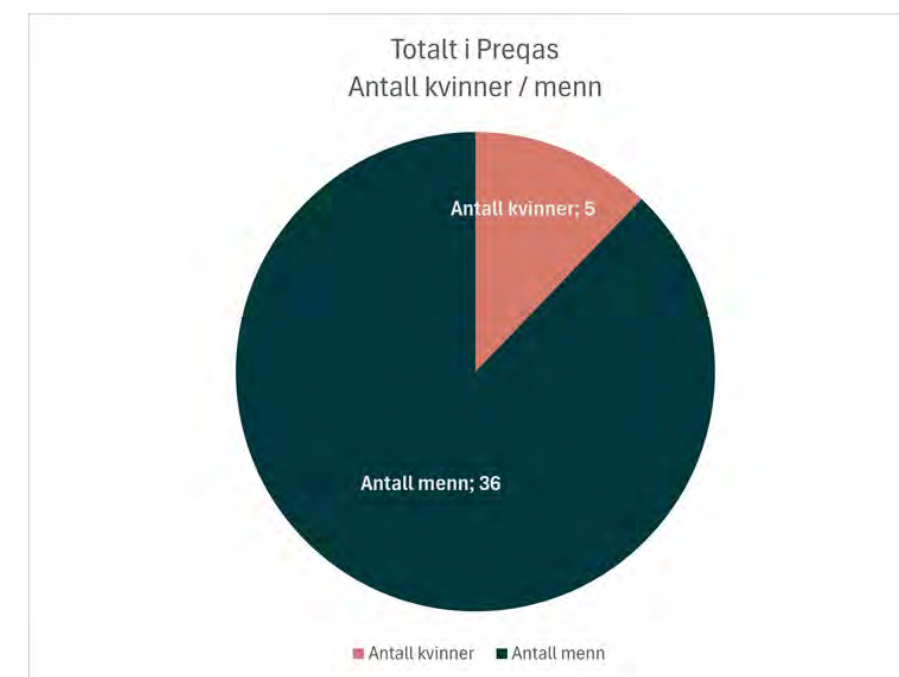
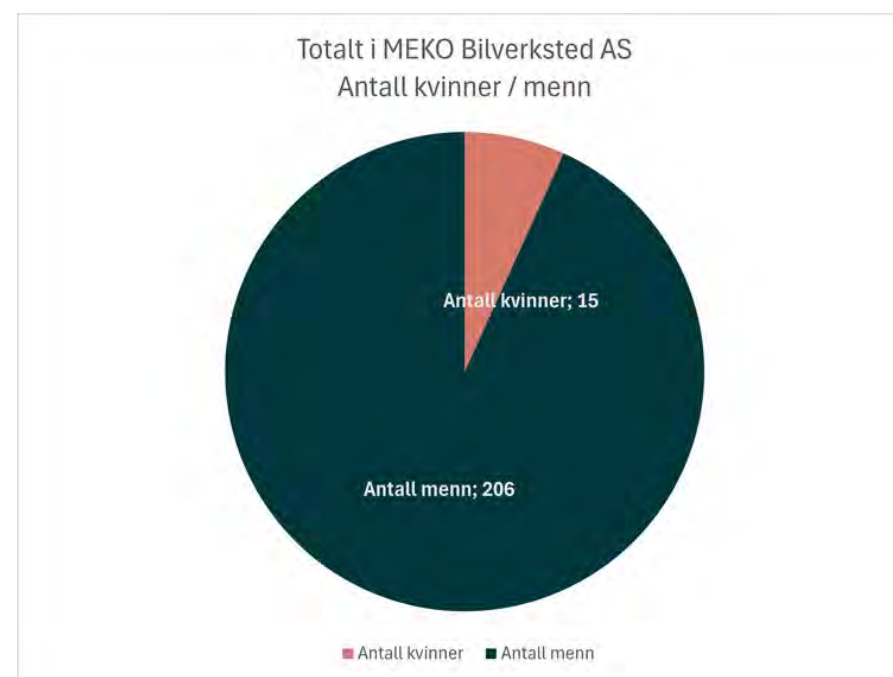
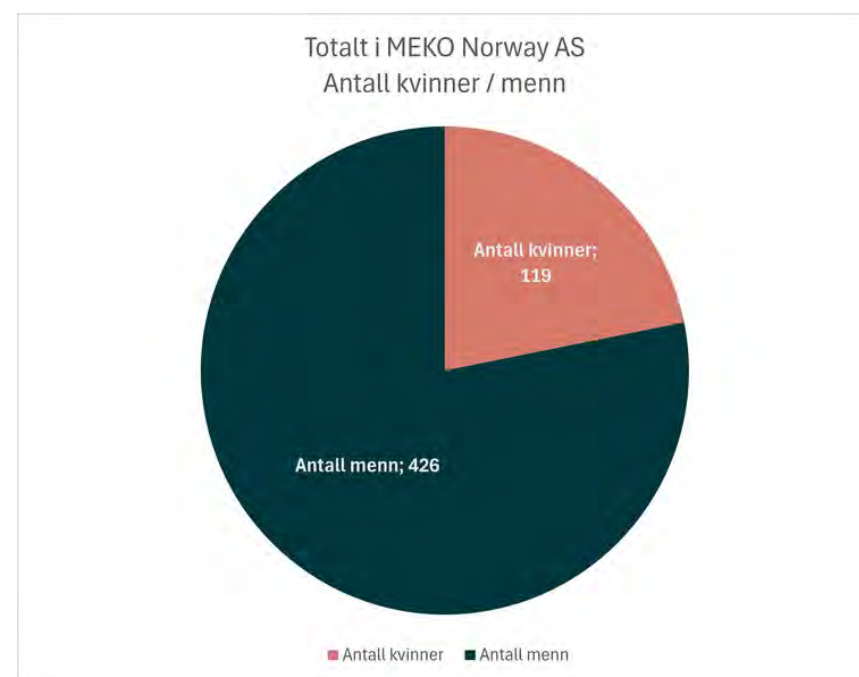
Selskapet leverer helhetsløsninger til bilverksteder, herunder tegner og planlegger bilverksteder hele veien fra innredning, plassering av arbeidsstasjoner osv. i verkstedet, og til de tekniske løsningene i form av alt teknisk utstyr som skal inn i et bilverksted.

Selskapet har kontraherte norske kalibreringsteknikere og kan derfor utføre akkreditert kalibrering iht. ISO 17025, iht. standardens punkt 5.

Selskapet ligger organisatorisk og administrativt under MEKO Holding 2 AS sammen med de øvrige norske selskapene.

Vi skal gjøre hverdagen bedre for verksteder og bileiere!

2.1 Beskrivelse av vår organisasjon og drift



2.2 Vår kjedevirksomhet

MEKO Norway er morselskapet til flere sterke merkevarer og selskaper i verksted- og bilbransjen, og har to sterke verkstedkjeder i Mekonomen og MECA.

Mekonomen bilverkstedkjeden

Mekonomen bilverksted er et landsdekkende kjedekonsept for godkjente bilverksteder. Verkstedene har sine egne drivere, og Mekonomen tilbyr konsept, kunnskap, varer og systemer til medlemmene av kjeden. Verkstedene består primært av lokale eiere.



Som medlem av kjeden må verkstedet oppfylle visse krav utover det å være offentlig godkjent og utføre EU-kontroller. Verkstedene i kjeden er det vi kan kalle for fullsortiments verksteder som utfører det meste av forebyggende vedlikehold, service og reparasjoner. EU-kontroller er en viktig del av virksomheten, og verkstedene reparerer både elbiler, fossile biler og hybridbiler.

De utfører oppdrag for privatmarkedet, det offentlige, leasingselskaper og andre eiere av bilparker.

MECA bilverkstedkjeden

Et landsdekkende kjedekonsept for godkjente bilverksteder. Verkstedene som er en del av MECA konseptet er selvstendige juridiske enheter, hvor MECA bistår med et konsept bestående av blant annet fagutdanning, driftssystemer, markedsføring og reservedeler.

Alle kjedemedlemmer er godkjent av Statens Vegvesen for å drive med service og reparasjoner av de fleste kjøretøyene. Verkstedene kan bidra med mekaniske reparasjoner, service og EU kontroll på fossile biler, elbiler og hybridbiler. I mindre skala tilbys også skadereparasjoner og lakkering.



2.3 Etiske retningslinjer

De etiske retningslinjene er vedtatt for å understreke verdiene og prinsippene som styrer virksomheten vår og forholdet vårt til ansatte, kunder, forretningspartnere, investorer og andre interessenter. De fungerer som utgangspunkt for alle relevante policyer og retningslinjer hos MEKO.

Konsernomfattende mangfoldspolicy:

Vi streber etter å sikre at arbeidsplassene våre gjenspeiler mangfoldet blant kundene våre og samfunnet. Alle nåværende og potensielle ansatte må behandles rettferdig og uten fordommer, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, seksuell legning, religion eller tro, etnisitet, funksjonshemming eller alder. Dette betyr at vi ikke tolererer diskriminering i rekruttering, lønnsfastsettelse, forfremmelser, oppsigelse eller i vår daglige samhandling med hverandre.

Dette er ikke bare et dokument som beskriver samsvar med lover og forskrifter. Det definerer i tillegg prinsipper og verdier som driver MEKO som selskap – og former dermed hvordan vi tilnærmer oss virksomheten og fremtiden vår

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte i alle selskaper og land der MEKO opererer, ikke bare ansatte, men også konsernets styremedlemmer og ansatte som arbeider under et av konsernets varemerker, for eksempel tilknyttede verksteder.

2.3.1 Varslingskanaler

MEKOs varslingsystem er en kanal for konsernets ansatte, kunder, leverandører og andre interessenter til å varsle om mistanker om alvorlige misligheter og lovbrudd. Ønsker du å varsle om kritikkverdige forhold eller ulovligheter i selskapet, så finner du varslingsystemet på konsernets nettside.

Du kan varsle anonymt og veiledningen er tilgjengelig på flere språk. Informasjonen som gis, behandles fortrolig.

I løpet av 2025 vil MEKO gjennomføre en vurdering av behovet for ytterligere klagemekanismer som en del av konsernets aktsomhetsarbeid.

Saker som meldes inn gjennom varslingsystemet følges opp og rapporteres i konsernets årsrapport. Det er per i dag ikke etablert egne prosesser for oppfølging av klager i verdikjeden, men dette vil bli gjennomgått i løpet av 2025.

2.3.2 Avvikssystem

Alle ansatte har ansvar for å delta i selskapets HMS-arbeid. Om en ansatt oppfatter at virksomheten ikke driver i henhold til gjeldende rutiner (dokumenterte og kommuniserte) lover og andre krav, skal dette rapporteres. Avvik, observasjoner og forbedringsforslag rapporteres gjennom vårt EHS-system (EcoOnline EHS) og sendes dermed til nærmeste leder.

Det er hovedsakelig avdelingsleder som har ansvar for å ferdigstille avvik og forbedringsmuligheter som meldes inn i rapporteringssystemet EcoOnline EHS, og jevnlig og kontinuerlig sørge for at de følges opp.

Jevnlig gjennomgang av avvik, forbedringsforslag og effektene av de vedtatte tiltakene hos avdelingen skjer ved avdelingsmøter, og ved årlig gjennomgang av vårt HMS-arbeid, som vernerunde, risikovurdering og internkontroll i HMS-ukene (Uke 10)

Ledelsen er ansvarlig for oppfølging av alle rapporterte avvik. En gjennomgang av innrapporterte avvik og forbedringsforslag foretas årlig i forbindelse med ledelsens gjennomgang.

2.3.3 Standarder

MEKO Norway har utarbeidet **kulturhåndbok**, **personalhåndbok**, **lederhåndbok** (kun for ledere med personalansvar), **verdier** og ett **arbeidsreglement** som alle våre ansatte har tilgang til på vårt intranett.

Disse dokumentene har alle en verdi i å integrere retningslinjer, prinsipper, strategier og prosedyrer som støtter arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

MEKO har etablert et omfattende rammeverk av retningslinjer og standarder som sikrer en ansvarlig og transparent tilnærming til omverdenen. Disse dokumentene fungerer som styringsverktøy for hvordan vi opererer i samsvar med gjeldende lover, etiske prinsipper og våre interne verdier.

Hovedfunn:

- 0 varsler i 2025 på seksuell trakassering, kjønnsbasert vold eller annet diskrimineringsgrunnlag.
- Innflytting og igangsetting av drift for nytt hovedlager har ila. Q1 og Q2 medført mange innmeldte saker - så langt i år står denne avdelingen for totalt 54% av alle innmeldte saker (avvik, hendelser og forbedringsforslag) (per 02.10.2025) på tvers av hele organisasjonen.
 - Denne avdelingen står for ca. 81% av alle forbedringsforslag meldt inn (per 02.10.2025)

3. Våre verdier



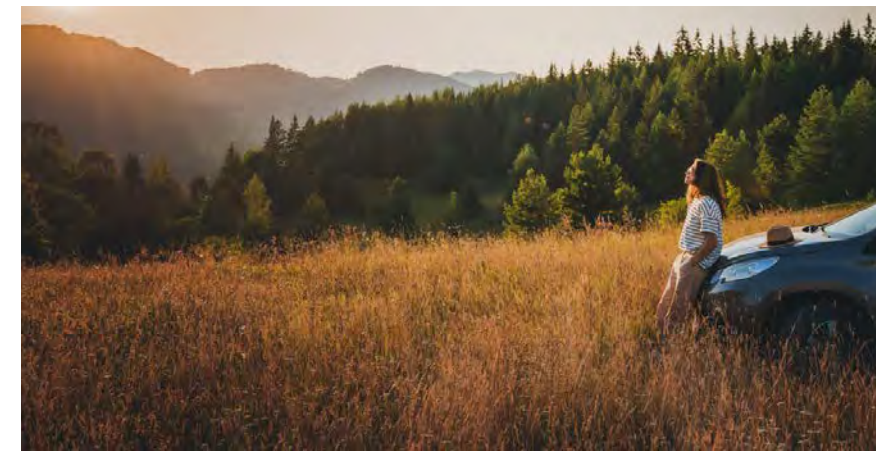
ÅPEN

Vis åpenhet gjennom å være positiv, lyttende og møt alle med respekt og et smil. Vi bygger teamet vårt gjennom å vise hverandre medmenneskelighet, tillit og ved å være redelige med hverandre, samtidig som vi er åpne for endringer og nye forslag.



PROAKTIV

Ved å ta initiativ, være proaktive og utfordre oss selv viser vi en offensiv holdning. Vi strekker oss langt for å levere kvalitet til våre kunder og søker stadig nye måter å forbedre både oss og våre tjenester på.



PÅLITELIG

Gjennom å være ærlige, transparente og punktlige skaper vi tillit og troverdighet hos våre kunder, samarbeidspartnere og kolleger. Når vi er pålitelige, bygger vi sterkere relasjoner og opprettholder et godt omdømme.

Vi skal gjøre hverdagen bedre for
verksteder og bileiere!

4. Redegjørelsesplikt

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen er forankret i styret og skal integreres i hele virksomheten.

Aktivitets- og redegjørelsesrapporten (heretter kalt ARP) er produsert basert på data og informasjon lagt inn av MEKO Norway, og den er utarbeidet i henhold til de lovkrav som kreves. Rapporten beskriver likestillingsstatus for alle MEKO Norway sine selskaper. Rapporten viser hvordan vi jobber for å fremme likestilling og inkludering, og hvordan vi arbeider for å hindre diskriminering. Når det kommer til blant annet arbeidsmiljø, bærekraftig forretningspraksis og ARP-arbeidet er vi spesielt opptatt av FNs Bærekraftsmål.

Spesifikt i dette arbeidet har vi stort fokus på bærekraftsmål;



Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder

- Tilrettelegging
- Helse- og personforsikringer
- Gode velferdsordninger
- Vi har fokus på balanse mellom jobb og fritid



Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet.

- Permisjonsordninger
- Økt fokus på andel kvinner i selskapene
- Aktiv lønnskartlegging



Fremme varig, inkluderende og bærekraftig vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

- Som arbeidsgiver har vi et ansvar ved ansettelsesvilkår, arbeidsmiljø og inkludering
- Etiske retningslinjer
- Kompetanseutvikling for våre ansatte



Reduser ulikhet i og mellom land.

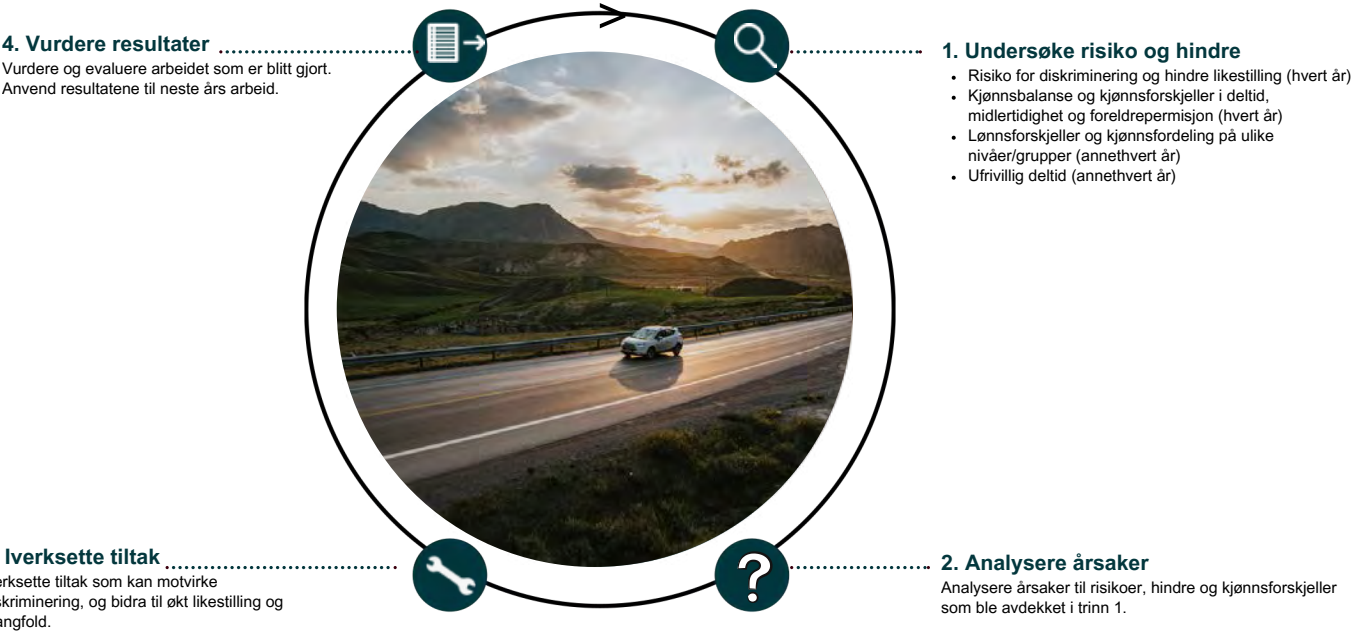
- Gode velferdsordninger
- Våre etiske retningslinjer
- Kompetanseutvikling for våre ansatte

For oss handler ARP-arbeidet om å jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode, 4-stegsmodellen, herunder annethvert år å kartlegge lønn og ufrivillig deltid, samt redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport. Vi velger allikevel å kartlegge lønn og ufrivillig deltid årlig.

Tallene i denne rapporten er hentet ut pr. september 2025, og inkluderer alle tre selskapene i MEKO Norway sfæren.

Når det gjelder lønnskartleggingen er det svært liten kvinneandel i de ulike lønnsnivåene, slik at flesteparten av nivåene ikke blir publisert. Når det er sagt, så er kartleggingen gjennomført og vi bruker dataene internt for å fremme likestilling og å hindre diskriminering.

Denne rapporten er offentlig på våre hjemmesider, vårt intranett og i årsberetningen til våre selskaper.



5. Tilstand for likestilling

I en bransje som tradisjonelt har vært mannsdominert, står vi overfor en betydelig utfordring med å oppnå en balansert kjønnsfordeling på tvers av organisasjonen. Per i dag utgjør kvinner 17,6 % av den totale arbeidsstyrken i våre selskaper. Det er gledelig at kvinneandelen i konsernledelsen er 50 %, noe som viser at det er mulig å oppnå likestilling på toppnivå når man jobber målrettet.

For å styrke likestillingsarbeidet ytterligere, har vi i løpet av året etablert tydelige mål for å øke kvinneandelen på ledelsesnivå 2 og 3. Dette er nivåer med stor innflytelse på organisasjonens retning og kultur, og det er derfor avgjørende at de også gjenspeiler et mangfold av perspektiver og erfaringer.

Etter omfattende omorganiseringer i 2024 har vi dessverre sett en merkbar nedgang i kvinneandelen på disse nivåene. Dette er en utvikling vi tar på største alvor. Vi erkjenner at reell likestilling ikke oppnås gjennom tilfeldigheter, men gjennom strategisk innsats, bevisst rekruttering og utvikling av interne talenter.

5.1 Deltidsstillinger

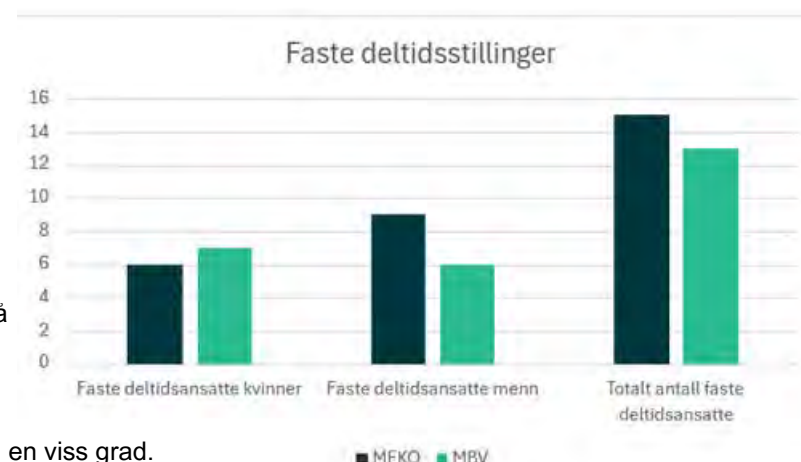
I MEKO Norway søker vi etter god balanse mellom jobb og fritid. Vi tilstreber også tilrettelegging for ansatte i ulike livssituasjoner.

Ufrivillig deltid

Vi har pr. d.d. ingen god løsning for kartlegging av ufrivillig deltid. Dette er noe som må implementeres så raskt som mulig.

Deltidsarbeid er noe vi er bevisste på. Vi har et fokus på at slike stillinger tildeles den delen av samfunnet som ønsker deltidsstillinger som er skoleungdom, studenter, de som ønsker seg en ekstra bijobb, eller allerede er pensjonister, men ønsker å være en del av arbeidslivet i en viss grad.

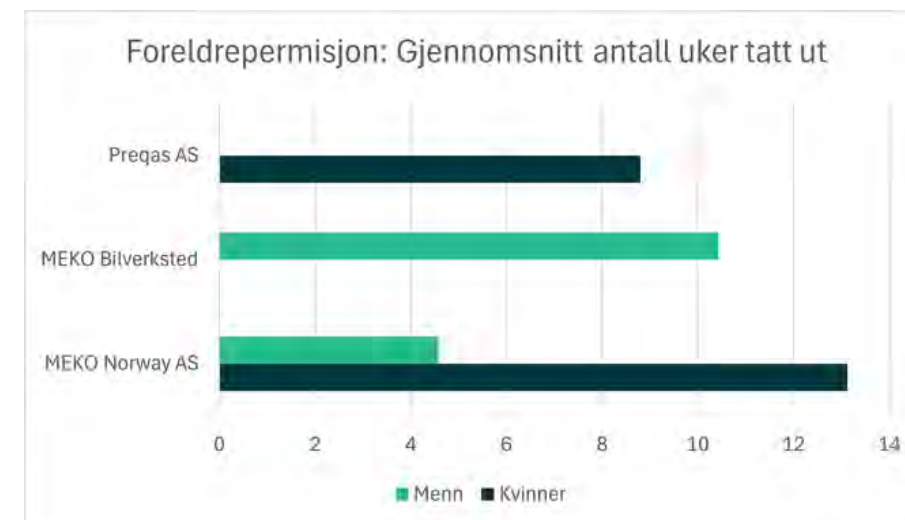
Pr. 18.11.25 er det 28 faste deltidsansatte. Av disse er 15 menn og 13 er kvinner. Preqas AS har ingen faste ansatte i deltidsstilling. MEKO Norway AS har 15 ansatte hvor fordelingen er 6 kvinner og 9 menn, mens MEKO Bilverksted AS har 13 faste ansatte i deltidsstilling hvor fordelingen er 7 kvinner og 6 menn.



Hovedfunn:

- Kjønnsbalanse deltidsstillinger totalt 53,57 % menn, 46,43 % kvinner.
- 6,16 % av ansatte i MEKO Bilverksted AS har en fast deltidsstilling.
- 2,75 % av ansatte i MEKO Norway AS har en fast deltidsstilling.
- Ingen kvinner har tatt ut foreldrepermisjon i selskapet MEKO Bilverksted AS
 - Utover det er det kvinner som tar ut flest antall uker foreldrepermisjon i selskapet MEKO Norway AS og Preqas AS

5.2 Foreldrepermisjon



5.3 Lønnskartlegging

Definisjon av nivåer

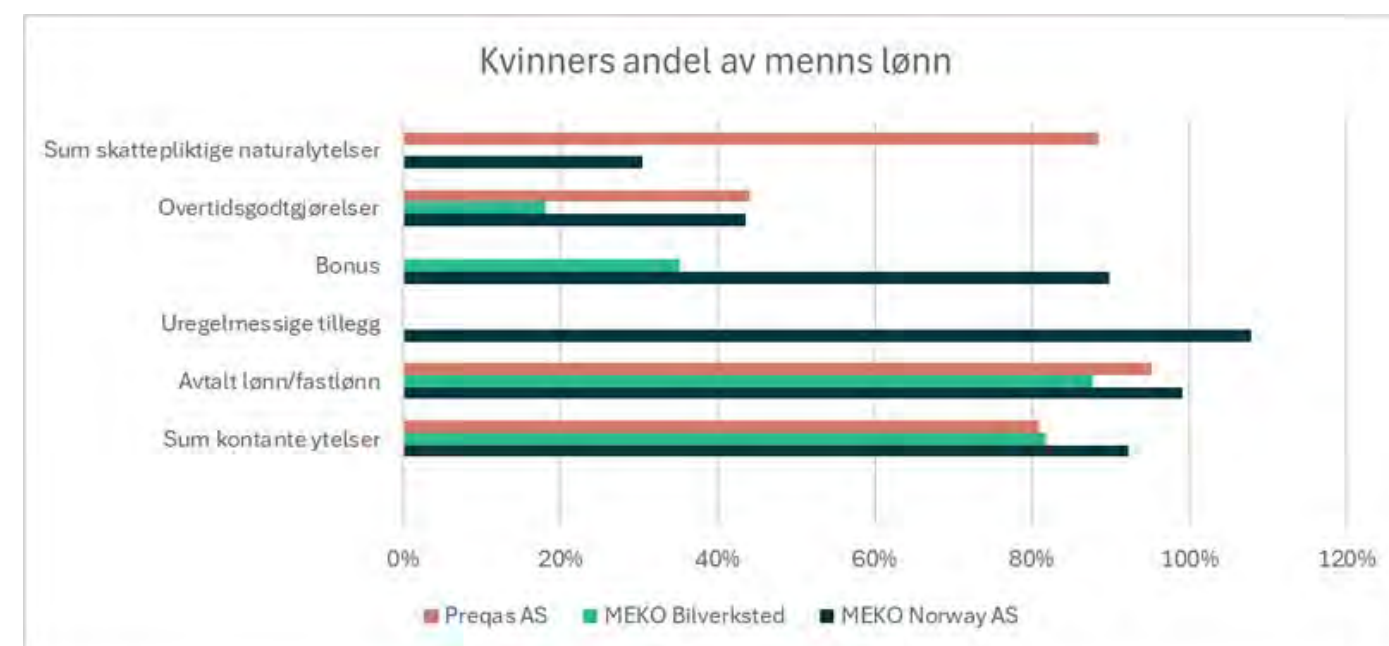
Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2025. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte/ansattrepresentanter har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Det er lagt til grunn, også gjennom lovverk, at det er innholdet i stillingen og kravene som gjør seg gjeldende, og ikke prestasjoner eller ansiennitet. Det er derfor viktig å tenke hva slags kompetanse og utdanning som er behovet i den spesifikke stillingen ved en nyrekruttering, fremfor hvilke personer som innehar disse stillingene i dag! Videre er det benyttet Bufdir sin veiledning når det kommer til metode for å kategorisere og nivåinnde de ulike stillingene.

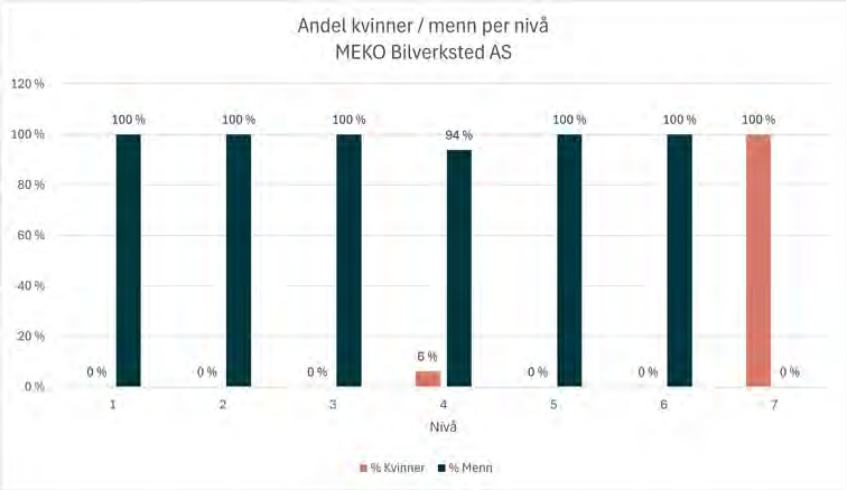
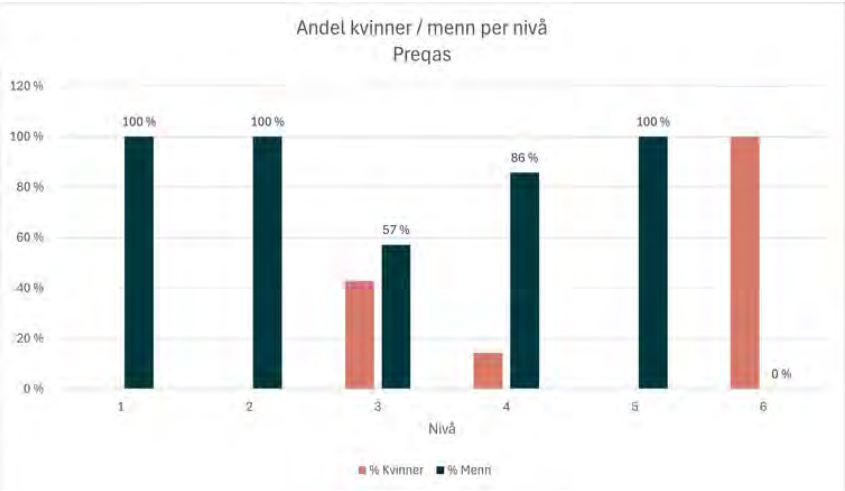
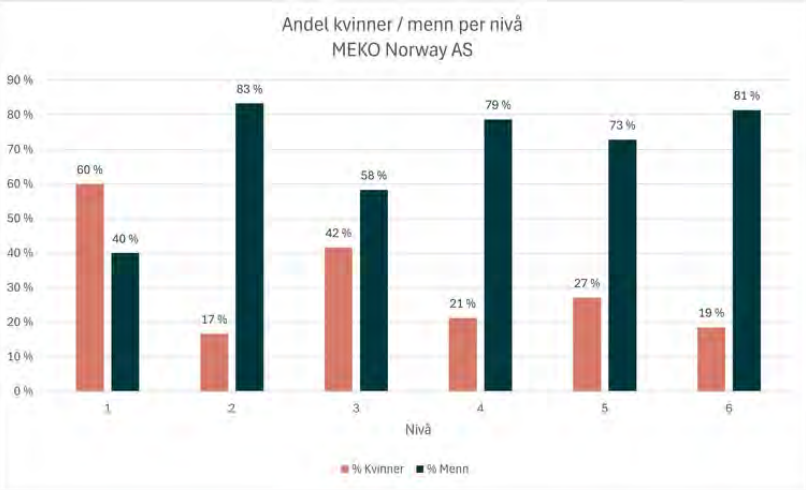
Kriteriene ansvar, kompetanse, arbeidsforhold og anstrengelse er lagt til grunn. Logikk bak vektingen: Kompetanse har høyest vekt i toppledelse og synker mot operativt nivå.

Ansvar følger samme mønster, med stor forskjell mellom nivå 1–3 og de lavere nivåene.

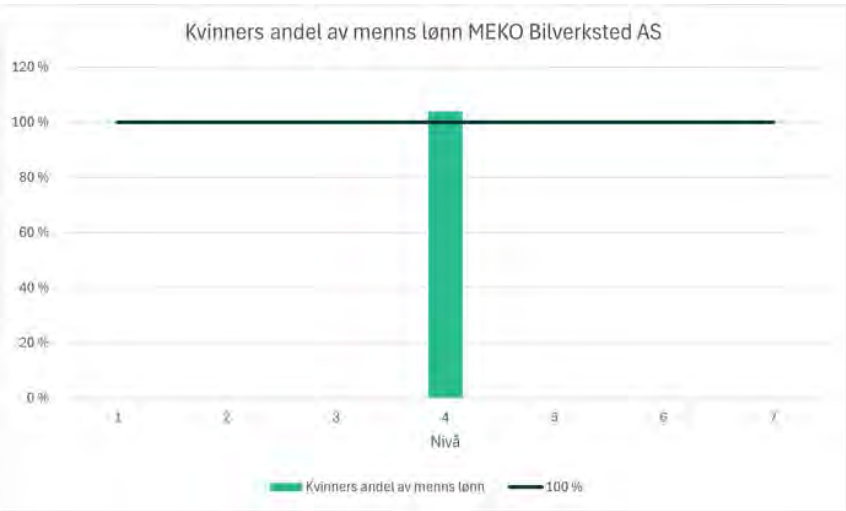
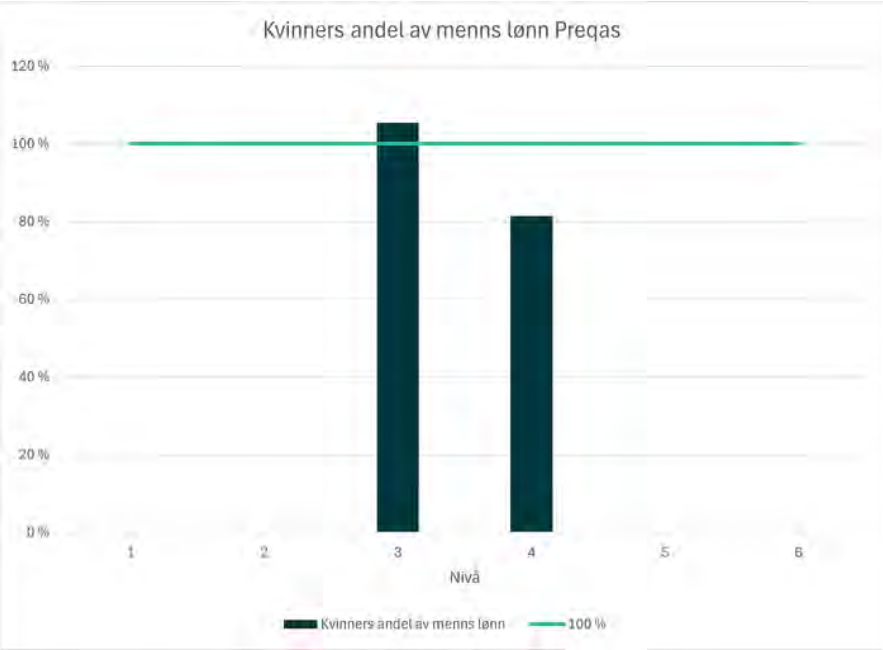
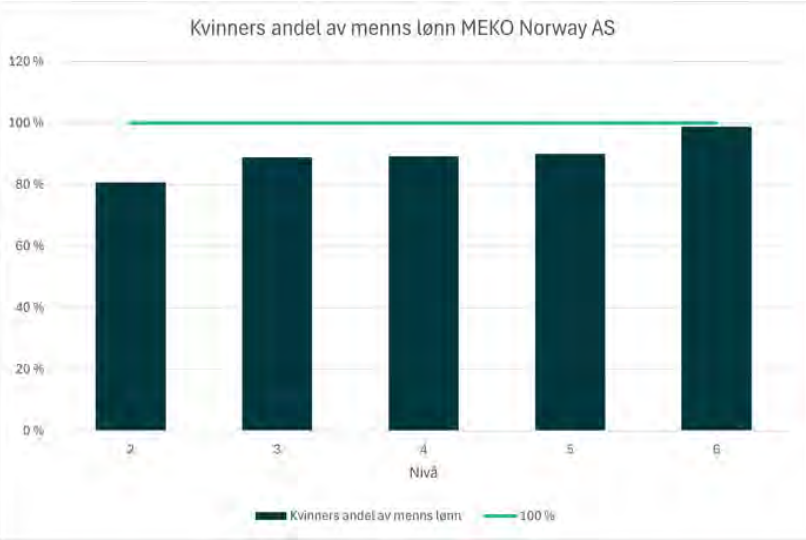
Arbeidsforhold/anstrengelser er høyt i toppledelse (pga. press og kompleksitet) og operativt nivå (pga. fysisk arbeid), men lavere i midten.



5.3.1 Selskapene



5.3.2 Lønnslikestilling



Hovedfunn:

- I MEKO Norway AS er det kun i nivå 1 at det er likestilt kjønnsbalanse. Dette er også det eneste selskapet hvor det er det.
- I selskapene Preqas og MEKO Bilverksted AS er det ikke kvinner før man kommer til henholdsvis nivå 3 og 4.
- I nivå 6 i Preqas og nivå 7 i MEKO Bilverksted AS er det kun kvinner. Altså de laveste nivåene i begge selskapene.
- I selskapet MEKO Norway AS må man se på nivå 4 for at kvinner er i flertall.
- Likelønnsdagen i Norge i 2025 var 19. november. Det er kun de laveste nivåene, henholdsvis nivå 5 og 6 som har lønnsnivå etter likelønnsdagen for 2025.
- Nivå 2 i MEKO Norway AS som har det største gapet gjeldende kvinners andel av menns lønn, har likelønnsdato 22. oktober.



På bakgrunn av at det ikke er minimum fem av hvert kjønn i ett eller flere nivå, er det noen av nivåene som ikke har data.

Nivåene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten.

6. Arbeid med aktivitetsplikten

På bakgrunn av store omorganisering i 2023 og 2024, er vi nå igang med å sette en ny struktur og organisering av vår landsorganisasjon.

I 2025 har de som har vært involvert i dette arbeidet vært tillitsvalgte, eventuelt ansattrepresentanter der det ikke er tillitsvalgte, samt HR. Det er minimum én representant fra hvert selskap involvert, samt representanter fra ulike forretningsområder innen samme selskap. På denne måten håper vi å representere flesteparten av våre ansatte og at deres arbeidshverdag er på dagsorden i vårt arbeid.

Oppstartsfasen ble gjennomført fysisk på vårt hovedkontor med fokus på kompetanseheving på ARP-arbeidet hvor målet var å skape en felles forståelse for hva ARP er, skape en felles forståelse om retning og sammen bli enige om samarbeidsform fremover. Det ble i oppstartsfasen gjennomgått informasjon fra HR om aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt at vi så flere filmer fra blant annet LDO og Bufdir. I tillegg til de lovpålagte områdene har vi besluttet å innlemme områdene senior, arbeidsmiljø og lærlinger i vår kartlegging.

Det er blitt avholdt møter 12.02.25 (fysisk), 12.03.25 (fysisk), 23.04.25 (Teams), 21.08.25 (Teams).

Metoden vi brukte for å kartlegge risiko og årsaker, ble gjennomført gjennom lik tilnærming som en risikomatrise hvor vi hadde diskrimineringsgrunnlagene som parametere sammen med områdene i vår personalpolitikk. Gjennom dette kartla vi våre forbedringsområder gjennom fargene grønt, gult og rødt. Grønn farge representerte lav risiko, gul farge representerte middels risiko og rød farge representerte høy risiko.

I tillegg til ARP skal vi ha økt fokus på mangfold og inkludering i vårt ARP-arbeid, da vi mener at proaktivt fokus på inkludering, bidrar til mangfold som igjen vil bidra til å fremme likestilling.

Organiseringen av dette arbeidet fasiliteres av HR, samt at ARP-rapporten skrives av HR med god bistand fra Finance når det gjelder utarbeidelse av kartleggingen, og sendes til øvrige i gruppen for gjennomgang før den blir gjennomgått og godkjent av styret.

Det er viktig å presisere at vi er en stor organisasjon hvor vi har ansatte i hele Norge. Vi rapporterer også for tre selskaper i én rapport, i tillegg er vår bedrift preget av flere fagområder, profesjoner og virksomhetsområder. Dette gjør at ved gjennomføringen av aktivitetsplikten kan det være noen temaer som man ser er mer aktuelle hos noen enn hos andre. Dette nevnes underveis. Til eksempel er det mer kjønnslikestilling på hovedkontoret til selskapet som består av administrative stillinger, fremfor våre bilverksteder som er mer mannsdominerte.

6.1 Områdene

Aktivitetsplikten gjelder hele vår personalpolitikk. Dette gjelder områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon arbeid og familieliv. I tillegg har vi valgt å innlemme områdene senior-arbeidstakere og lærlinger, samt arbeidsmiljø.

	Rekruttering	Lønns- og arbeidsvilkår	Forfremmelse	Utviklingsmuligheter/opplæring	Tilrettelegging	Kombinasjon av arbeid og familieliv	Senior	Arbeidsmiljø	Lærlinger
Nedsatt funksjonsevne									
Seksuell orientering									
Kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk									
Religion/livssyn									
Graviditet/foreldrepermisjon/adopsjon									
Omsorgsoppgaver									
Etnisitet									
Kjønn									

Lav risiko

Middels risiko

Høy risiko

Vi skal gjøre hverdagen bedre for ve



6.1.1 Rekruttering

Vi har fokus på mangfoldig rekruttering. Dette er et arbeid som allerede er i gang, men som også har økt fokus fremover. Spesielt kan vi trekke frem **bildebruk i annonsering** av ledige stillinger, hvor likestilling og mangfold blir presentert. Samt vår ordbruk i stillingsannonse. Vi har et forbedringspotensial, og et ønske om, å utforme stillingsannonser som aktivt søker mangfold gjennom bilder og tekst. Dette er særlig utfordrende i vår bransje.

Vårt morselskap, MEKO, har utarbeidet et **internasjonalt lederutviklingsprogram** der vi kombinerer kjernevirksomhetspraksis med praktisk og teoretisk strategi, og gir deltakerne muligheten til å bygge et omfattende internasjonalt nettverk med kolleger i Nord-Europa.

Programmet er en unik start på en lovende karriere, og vi lover å utfordre deltakerne og investere i deres fremtid – vi gir de støtten og de griper muligheten.

MEKO Norway er overrepresentert når det kommer til menn, og det krever derfor mer av oss for å attrahere, rekruttere og beholde til eksempel **kvinner**. Vi jobber strukturert for å tiltrekke oss **ung arbeidskraft**. Dette gjør vi ved alle våre fagområder, men spesielt gjennom vår rekruttering av lærlinger. Vi ønsker å sette igang et eget prosjektarbeid som omhandler **lærlinger** innen bilmekanikerfaget.

I det gjennomførte programmet i 2024 var det 13 deltakere fordelt på våre forretningsområder i Nord-Europa, hvor MEKO Norway hadde 3 deltakere. Studiet varte i 15 måneder og var delt inn i tre ulike moduler som fortløpende ble kombinert med praksis, teori og oppgaver på strategisk nivå. I løpet av minst én av modulene jobbet deltakerne i utlandet i et av våre markeder i Nord-Europa. Opplegget ble tilpasset hver enkelt deltakers utdanning, kompetanse, ambisjon og interesse.

Dette handler om å attrahere et mangfold av talenter hvor vi strategisk jobber med employer branding, forventningsavklaringer og kontinuerlige forbedringer av prosessene. Dette arbeidet består av å være mer synlig ute på de ulike skolene og utdanningsmessene, slik at vi sikrer oss de rette kandidatene for at vi står rustet mot fremtidens behov.

Talentprogrammet for 2025 hadde MEKO Norway med 3 deltakere. I løpet av 12 måneder vil 12 ansatte fra Sverige, Danmark, Norge, Polen, Finland og Baltikum få sjansen til å være med på å forme fremtidens mobilitet hos MEKO, det ledende uavhengige ettermarkedsselskapet i Nord-Europa. Dette talentutviklingsinitiativet er utformet for å kultivere neste generasjon ledere og gi deltakerne mulighet til å drive innovasjon og utvikling på tvers av virksomheten vår.

6.1.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Vi er et selskap som står ovenfor store endringer og omstillingsprosesser. Synergieffektene av dette arbeidet ønsker vi gjennom et fokus på å skape **inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter for våre medarbeidere**.

Fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår er noe vi jevnlig jobber proaktivt med slik at likebehandling blir overholdt. Dette gjøres blant annet gjennom vårt HRM system hvor flere nøkkelroller er involvert i godkjenningsprosessene av ansettelser eller endringer.

På bakgrunn av at vi er flere selskaper, og det også har vært en stor organisasjonsendring de siste årene, er det også et pågående arbeid for å se på de ulike rollene og titlene de ulike selskapene innehar. Dette for å sikre en mest mulig lik praksis, og at man på denne måten kan skape et strukturert verktøy for å hindre subjektive kriterier og avgjørelser gjeldende lønns- og arbeidsvilkår.

I tillegg til dette har vi flere tariffavtaler som er styrende i dette arbeidet, og som legger overordnede føringer for likelønn og like arbeidsvilkår. Dette er noe vi følger, og praktiserer for alle våre medarbeidere.



6.1.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi har en policy i vårt selskap at alle faste ledige stillinger skal lyses ut internt på våre intranettsider. I tillegg til dette søker vi alltid i våre egne rekker, om noen kan være aktuelle for de ulike stillingene. Vi er opptatt av å gjennomføre **medarbeidersamtaler** og **succession**, for gjennom dette å få innsikt i hva våre medarbeidere ønsker av utvikling, utfordringer og hva slags kompetanse de innehar. Vi ønsker **høy grad av internmobilitet** og **internrekruttering** da vi mener at dette styrker vårt søkelys på bærekraftige medarbeidere.

Fremfor oss ligger det et forbedringspotensial som berører de ulike diskrimineringsgrunnlagene, når det kommer til **like muligheter for god onboarding** og **like muligheter for kompetanseutvikling**. For å rette søkelyset mot dette, så jobbes det i dag med å utvikle og ferdigstille en survey etter onboarding av nyansatte, samt at det jobbes med succession og talentutvikling internt i bedriften. Dette gjør at vi blir bevisst på den kompetansen vi mangler, og som vi må styrke for å nå våre strategiske mål, samtidig som vi internt kan tilby ulike utfordringer og roller til allerede eksisterende ansatte vi ønsker å beholde i fremtiden.

I vår personalhåndbok skriver vi: «Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og/eller interne retningslinjer, skal ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår.» Dette er noe vi er svært opptatt av og vi tilstreber å følge til enhver tid.

6.1.4 Tilrettelegging

MEKO Norway ønsker å være en bidragsyter når det kommer til **tilrettelegging og å gi mennesker muligheter der hvor dette er mulig**. Vi mener at alle mennesker uavhengig av funksjonsnivå, livssituasjon, erfaring, tilrettelegging eller behov har noe viktig de kan bidra med. Derfor ser vi hele mennesket, og ønsker å legge til rette slik at hver og en kan få utviklet og utfoldet sitt maksimale potensiale. På bakgrunn av de ulike arbeidsoppgavene vi utfører i vårt virke, er det i ulik grad vi klarer å tilrettelegge, men uavhengig av selskap og arbeidsplass søker vi å tilrettelegge og se muligheter der vi kan. Dette gjør vi gjennom et inkluderende arbeidsliv hvor tilrettelegging er nøkkelen. Vi har flere ansatte som jobber hos oss gjennom ulike tiltak fra NAV. Dette kan være tilrettelegging, mentoravtale, arbeidstrening, uførhet av ulik type grad etc.

6.1.5 Kombinasjon arbeid og familieliv

MEKO Norway tilstreber å sikre at ansatte opplever balanse mellom jobb og fritid. Vi har ulike stillinger i ulike yrkesområder i de ulike selskapene. Noen har særlig uavhengige/særlig ledende stillinger, skiftordninger, noen jobber faste tider på avdeling og noen har en fleksibel arbeidstid. På bakgrunn av dette vil praksisen av kombinasjonen arbeid og familieliv kunne utøves ulikt.

Vår moderne realitet med fleksibel arbeidsplass og fjernarbeid, gir store fleksible muligheter. Men det kan også føre med seg en ubalanse mellom arbeid og fritid. Dette er noe vi bør rette særlig fokus på for de som har denne muligheten ila sin arbeidshverdag. Hvor går grensesnittet når du har ferie, når du er syk eller når du ikke jobber?

For andre medarbeidere i vår organisasjon, så vil ikke dette temaet være gjeldende, da de ikke har denne fleksibiliteten i sin stilling. Dermed tilstreber vi å søke en så fleksibel og tilpasset arbeidsordning slik at vi også kan tilby øvrige medarbeidere en god balanse mellom jobb og fritid. Dette gjør vi gjennom permisjoner, velferdspermisjoner og annen fri. Her er det like vilkår for alle våre ansatte uavhengig av rolle eller tittel. Det er også tiltak utover lovfestede rettigheter som er innlemmet i vår personalpolitikk. Som feks. fleksible arbeidstidsordninger der dette gjør seg gjeldende, ordning for hjemmekontor og ulike velferdspermisjoner utover det lovfestede, som f.eks velferdspermisjon ved barnehagestart eller skolestart.

6.1.6 Senior

Den yrkesaktive delen av befolkningen blir stadig mindre og en konsekvens av dette er at kampen om den kvalifiserte arbeidskraften blir stadig hardere. Den eldre generasjonen representerer en ressurs som selskapet trenger. Samtidig representerer denne aldersgruppen også realkompetanse og sosialkompetanse som er nyttig og anvendbar. Det aldersmangfoldet vi har med en god aldersspredning, gir variasjon og skaper grunnlag for kreativitet, som er lønnsomt for oss.

Vår seniorpolitikk er langsiktig, resultatfokusert og utviklingsorientert. Den bygger på et **positivt menneskesyn** og handler om å legge til rette for gode ordninger på både virksomhets- og individnivå. Blant annet har ansatte som fyller 60 år inneværende år, fem dager ekstra ferie.

Seniorpolitikk kan defineres som vår personalpolitikk rettet mot medarbeidere i slutten av deres yrkeskarriere. Grunnlaget for vår seniorpolitikk er en holdning om at godt voksne arbeidstakere (seniorer) representerer ressurser og kompetanse som vi trenger.

Vår seniorpolitikk skal bidra til både motivasjon og trivsel. Den skal **bidra til å utnytte den kompetansen** som seniorene representerer ved å forebygge og forhindre for tidlig avgang fra yrkeslivet gjennom å være en tydelig arbeidsgiver som ønsker seniorer i stadig utvikling i sine rolle og som, gjennom sine prestasjoner og holdninger, bidrar til å utvikle oss videre. Den skal også bidra til en sunn organisasjonskultur som setter søkelys på det positive ved bred alderssammensetning. Sammen skal man finne løsninger som både gir og krever utvikling, fremmer prestasjon og sikrer fleksibel utnyttelse av kompetansen hos den enkelte senior på lik linje med andre medarbeidere.

Denne politikken har til hensikt å være rådgivende for de det gjelder, først og fremst seniorer og deres ledere. Samtidig skal politikken være retningsgivende for alle medarbeidere, også seniorene.

- Vår seniorpolitikk vil forsøke å bidra til:
- Gi uttrykk for et generelt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom å tilrettelegge for fortsatt utvikling i den rollen man har, og de oppgavene man løser
 - Forebygge for tidlig avgang gjennom å synliggjøre et reelt behov for vedkommendes kompetanse
 - Sikre overføring av kompetanse og modenhet (livserfaring)
 - Gi rom for individuelle tilpasninger gjennom avslutningen av yrkeskarrieren dersom det er mulig
 - Sikre en verdig avgang for eldre arbeidstakere - forberedelse av pensjonisttilværelsen
 - Tiltak for å sikre kontinuerlig forbedring/oppdatering av seniorpolitikk

Maksimal aldersgrense i selskapet er 72 år. I tilfeller hvor arbeidstakere er pensjonister har vi en policy på at de kan ta arbeid i vår organisasjon med en fast timelønn som gjelder denne kategorien av arbeidstakere.

Flere av våre arbeidsplasser har fysisk krevende arbeidsoppgaver. Vi ser derfor at det kan være utfordrende noen steder å tilrettelegge godt nok, om man i tillegg har høy alder.

Men vi har flere eksempler hvor man tidligere har innehatt stilling som lagermedarbeider, som har byttet rolle til å være sjåfør. Dette er noe vi skal fortsette å gjøre, for å klare å ivareta vår arbeidsstyrke.

6.1.7 Læringer

Flere av våre selskaper søker, og **har behov for læringer**. Dette arbeidet tar vi på største alvor, og vi er opptatt av at unge voksne får en fagutdanning. Mange av våre læringer innehar en bred og verdifull erfaring dersom man skulle ønske seg en annen karrierevei i fremtiden. Hos oss har vi mange bilmekanikere i andre roller. Som f.eks selgere, opplæringskonsulenter o.l. Ved inntak av læringer er det viktig at vi som arbeidsgiver følger de plikter og ansvar vi har som lærebedrift.

I starten av lærlingperioden jobber lærlingen tett sammen med sin «fadder» for å se og lære hvordan man jobber på et verksted, utføre service på bilen inkludert fylle ut skjemaer, bytte komponenter, bruke diagnoseutstyr og fokus på helse, miljø og sikkerhet. Det gjennomføres jevnlige møter med fadder og avdelingsleder på verkstedet for å påse at lærlingen følger læreplanen, og at man her kan komme med konstruktive tilbakemeldinger.

Etter ca 6 måneder/eller når lærlingen er klar jobber lærlingen mer selvstendig med tett oppfølging av fadder/avdelingsleder. Vi ønsker at lærlingene skal få et så godt utbytte av sin læretid som mulig og at de skal få kjenne på mestring ved å prøve seg selvstendig så raskt de er klare for det. Vi har en tillitsbasert kultur hvor vi sammen med lærlingene skaper selvstendighet, utvikling, mestring og selvfølelse.

Frem til fagbrev skal taser det viktig at lærlingene jobber selvstendig og at vi følger læreplanen. Det er viktig å påse at lærlingen er flink til å dokumentere hva som er blitt utført/oppdaget ved feilsøk mm. Underveis og i hele læreperioden skal lærlingen få tid til å lære seg bilfaget.

Bilbransjen og MEKO Bilverksted AS er en flott arbeidsplass med varierende arbeidsoppgaver. Alle typer bilmerker med alt fra avansert elektronikk til enklere servicer. I MEKO Bilverksted AS er vi opptatt av videreutvikling og vi gir mulighet for kursing som teknikere i faget. Det er store muligheter for medarbeidere som har vilje og lyst til å gjøre en god jobb, som er fleksible, endringsvillige og som liker å stå på.

6.1.8 Arbeidsmiljø

Gjennom vår kartlegging har det vært diskutert og tatt opp utfordringer som for det meste dreier seg om kategorien arbeidsmiljø. Kategorien arbeidsmiljø kan for vår del dreie seg om flere deler av vår personalpolitikk, som for eksempel læringer, seniorer, tilrettelegging og inkludering.

Kartleggingen i 2025 har vist at diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk og kjønn fortsatt representerer utfordringer på enkelte arbeidsplasser. Dette gjelder særlig i form av fordommer, uheldig sjargong og en subkultur som kan virke ekskluderende.

Slike forhold kan bidra til at ansatte ikke føler seg trygge eller fullt ut inkludert i arbeidsmiljøet, noe som igjen kan påvirke både trivsel og produktivitet.

Det er derfor viktig at vi som arbeidsgiver tar et aktivt ansvar for å forebygge og håndtere diskriminering, og for å fremme en kultur preget av respekt, åpenhet og mangfold. Dette innebærer blant annet å:

- Øke bevisstheten rundt ubehagelige holdninger og språkbruk gjennom opplæring og dialog.
- Sikre at ledere har kompetanse til å håndtere mangfold og inkludering på en god måte.
- Styrke rutiner for varsling og oppfølging av uønsket atferd.
- Involvere ansatte i utviklingen av et inkluderende arbeidsmiljø, hvor alle føler seg sett og verdsatt.

Videre arbeid med arbeidsmiljøet vil være en kontinuerlig prosess, hvor vi benytter innsikten fra kartleggingen til å iverksette konkrete tiltak og følge opp med evaluering og justering. Målet er å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte – uavhengig av kjønn, identitet eller bakgrunn – opplever likeverd og tilhørighet.



7. Våre mål

Da vi tidligere ikke har jobbet akkurat på denne måten tidligere, så ønsker vi at 2025 skal være året hvor vi kommer i gang med å skape felles retning og skape en god struktur og organisering av dette arbeidet. Derfor vil vi ha fokus på å gjennomføre få, men konkrete tiltak som vi lykkes med.

7.1 Fokusområder

Kultur er noe vi jobber svært mye med. Vi er en organisasjon på reise fra flere isolerte selskaper, hvor vi søker å bli «en», med samme visjon, mål, kultur og verdier. Noen av de insentivene vi gjør i dette arbeidet er å bygge en organisasjon med felles verdier, hvor våre interne kommunikasjons-plattformer har en viktig rolle. Det er også blitt utarbeidet en kulturhåndbok som er felles for alle våre selskaper. Denne er tilgjengelig på vårt intranett. I tillegg til dette gjennomfører vi felles ledertrening med alle ledere i alle selskaper for å skape en felles lederfilosofi hvor vi deler felles mål og strategi.

Front Days handler om å skape tilhørighet, forståelse for rollene ute på avdelinger, dialog og bedre kjennskap på tvers av fagområder.

Front Days i MEKO Norway handler om at de som til vanlig sitter på kontor og har støttefunksjoner ut til den operative delen av selskapene våres, skal ut i felten og ta del i den operative jobben som skjer ute på avdelingene. Vi skal skape tilhørighet, forståelse for rollene ute på avdelinger, dialog og bli enda bedre kjent på tvers av fagområder. I bunn og grunn skal vi bygge kultur sammen og øke forståelsen av andres hverdag! Front Days foregår over 2 valgfrie dager på en fast tid ilt året, hvor man besøker to ulike arbeidsplasser. I 2025 ble dette gjennomført i uke 6, og siden dette var første gang dette ble gjennomført, så var det kun ledergruppen som gjennomførte dette i 2025.

Et inkluderende lederskap er noe vi jobber med og som ikke er et avsluttende arbeid.

Dette arbeidet jobbes det med gjennom at våre ledere er gode rollemodeller og det er klare forventninger fra ledelsen. Alle våre ledere skal gjennom en e-læring knyttet til **mangfold og inkludering**. Vi ønsker å gjenspeile våre kunder og samfunnet som vi er en del av, og alle våre ansatte skal føle seg inkludert og kunne nå sitt fulle potensiale, uansett hvem de er.

Gjennom blant annet ledertrening skaper vi en personalpolitikk som gir like muligheter og fokus på **psykologisk trygghet** blant våre ansatte og mellom ansatte og ledere. Vi ønsker å rette fokus på interne markeringer og holdningskampanjer i organisasjonen for å skape gode diskusjonsfora, nysgjerrighet og relasjoner.

Lederutvikling er noe som gjennomføres årlig for å styrke våre ledere.

Vårt interne lederutviklingsprogram består av flere moduler, men blant annet «Lede deg selv» og «Lede andre» er to eksempler på ledertreninger vi gjennomfører. Våre ledere skal sammen med våre medarbeidere motivere og engasjere for videre vekst og måloppnåelse. Vi skal ha fokus på å bygge team, skape kultur og være en profesjonell aktør i vårt marked.

Bærekraftig arbeidskraft

Gjennom blant annet ledertrening skaper vi en personalpolitikk som gir like muligheter og fokus på psykologisk trygghet blant våre ansatte, og mellom ansatte og ledere. Med et fokus på **mangfold**, gi muligheter og utvikle medarbeidere internt, tilby en meningsfull jobb i tråd med det overordnede formålet for organisasjonen, og å ha fokus på å være en **bærekraftig medarbeider**, ønsker vi å være det foretrukne valget når det kommer til å **attrahere og beholde** de beste arbeidstakerne.

Vi har lansert et nytt, felles **intranett** med formål om å bygge **én kultur** på tvers av selskaper, roller, fagområder og personer. Vi har som mål at intranett skal brukes til utveksling av kommunikasjon, erfaring, kunnskap, ideer, meninger og aktiviteter. Intranett er en av våre viktigste kanaler for intern kommunikasjon. Det er en viktig del av vår kommunikasjonsstrategi å favne alle medarbeidere, uavhengig av kompetanse, rolle og tilhørighet så vi tilstreber å bruke ulike verktøy som nyhetsbrev, video, podkast for å sikre at kommunikasjonen kan forstås og sees av alle i selskapet.

Kommunikasjonen formidles med ulike verktøy som nyhetsbrev, videoer og podkast. Dette er et bevisst valg, for å sikkerstille at så mange ansatte som mulig kan ta del i informasjonen.



På intranett er det også lansert en **podkast** som skal være et tilskudd til allerede eksisterende kommunikasjonsverktøy. I podkasten ønsker vi å løfte frem ulike temaer, informasjon, personer og roller. På denne måten håper vi å bidra til økt grad av refleksjoner, kunnskapsdeling, holdningsendringer, og større og bedre innsikt i alle deler av selskapet. Og der igjen bidra til verdiskapning av alle ulike roller vi innehar.

Medarbeiderundersøkelse er noe som gjennomføres årlig. Engasjementsindeksen i 2025 var på 3,8 av 5. eNPS var på -23 og svarprosenten var på 80%.

Drivkreftene med høyest vurdering var “Mangfold og inkludering”, “Forholdet til lederen” og “Meningsfullhet og deltakelse”. Drivkreftene “Helse”, “Tilbakemeldinger og kommunikasjon” og “Strategi, visjon og kultur” fikk lavest vurdering. Når det kom til driveren «Mangfold og inkludering», var resultatet på 4,3 av 5. I denne driveren var det 6 spørsmål som alle handlet om mangfold og inkludering.

Alle våre ansatte blir **offboardet** av sin nærmeste leder. I tillegg til de oppgavene nærmeste leder skal utføre i denne fasen av arbeidsforholdet, blir det også sendt ut en **exit-survey**, hvor svarene blir sendt til vår HR-avdeling. En slik tilbakemelding er en viktig tilbakemelding på den ansattes opplevelse av å være i ett av våre selskaper. Disse tilbakemeldingene følger vi nøye opp og vi utfører ulike aktiviteter ut fra tilbakemeldingene vi får.

7.2 Tiltak ARP 2025

I 2025 har vi besluttet å starte opp med pulsmåling. Pulsmålingen er ikke et direkte resultat av vår kartlegging, men da våre selskaper har stått ovenfor mye endringer og omorganiseringer de siste årene, var det ønskelig at man begynte med en kartlegging av status flere ganger gjennom året, ikke kun årlig slik som medarbeiderundersøkelsen gjør.

Pulsmålingen skal sendes ut engang i året, og skal være et tilskudd til medarbeiderundersøkelsen. Formålet med pulsmålingen er å få et innblikk i hvordan medarbeidere opplever deres arbeidshverdag akkurat nå. Dette gir en unik mulighet til å sette fokus på de tingene som man mener er viktige å utvikle, samtidig må man verne om de tingene som fungerer og som oppleves bra.

Noen av fordelene med en pulsmåling er:

- Måling i sanntid av holdninger, tilfredshet og engasjementnivå blant ansatte
- Rask evaluering av hvordan det går med bedriften
- Måling av positivt engasjement blant ansatte
- Mulighet for å gjøre raske endringer

Pulsmålingene gir oss en indikator på arbeidsmiljøet, mangfoldsarbeidet og inkluderingsarbeidet. Dette vil bli gjennomført gjennom vårt system for survey som medarbeidere allerede er godt kjent med. Disse pulsmålingene vil gi oss verdifull informasjon vedrørende hva vårt mangfolds- og likestillingsarbeid preges av til enhver tid, noe som igjen vil føre til bærekraftige ansatte som ønsker å bli i selskapet over lengre tid.

Pulsmålingen ble første gang sendt ut 15 mai, hvor det ble en svarprosent på 66 %. Fremover ønsker vi at det skal gjennomføres pulsmåling i januar hvert år.



8. Signaturer

MEKO Norway

Daglig leder og styret i MEKO Norway bekrefter med dette å ha mottatt og lest rapporten utarbeidet av ansattrepresentanter og fasilitert av mennesker og organisasjon, som også danner grunnlag for vår redegjørelse.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Redegjørelsen gjelder perioden 1. januar til 31. desember 2025.

MEKO Norway
Innspurten 9, 0663 Oslo

Renate Kristiansen

Renate Kristiansen

Ansattrepresentant MEKO Norway AS

Arne J. Aarum

Arne Aarum

Hovedtillitsvalgt Salg, MEKO Norway AS

Heidi Andreassen

Heidi Andreassen

Kommunikasjons- og HR-rådgiver

Brian Hansen

Brian Hansen

Ansattrepresentant MEKO Bilverksted AS

Roger Kvernbekk

Roger Kvernbekk

Ansattrepresentant Preqas AS

Geir Hoff

Geir Hoff

Chief Executive Officer

Geir Nereng

Geir Nereng

Eiendoms- og M&A-ansvarlig

Silje Camilla Tostrup

Silje Tostrup

Direktør Mennesker & organisasjon



Signature: Renate Kristiansen
Renate Kristiansen (Mar 9, 2026 10:15:36 GMT+1)
Email: reate.kristiansen@meko.com

Signature: Brian Hansen
Brian Hansen (Mar 10, 2026 12:48:44 GMT+1)
Email: brian.hansen@mekonomenbilverksted.no

Signature: Arne J. Aarum
Arne J. Aarum (Mar 9, 2026 07:30:38 GMT+1)
Email: arne.aarum@meko.com

Signature: Roger Kvernbekk
Roger Kvernbekk (Mar 9, 2026 09:27:12 GMT+1)
Email: roger.kvernbekk@preqas.no

Signature: Heidi Andreassen
Heidi Andreassen (Mar 6, 2026 19:16:57 GMT+1)
Email: heidi.andreassen@meko.com

Signature: Geir Hoff
Geir Hoff (Mar 9, 2026 09:40:21 GMT+1)
Email: geir.hoff@meko.com

Signature: Silje Tostrup
Silje Tostrup (Mar 9, 2026 12:24:58 GMT+1)
Email: silje.tostrup@meko.com

Signature: Geir Nereng
Geir Nereng (Mar 9, 2026 10:38:08 GMT+1)
Email: geir.nereng@meko.com

Created:	2026-03-06
By:	Heidi Andreassen (heidi.andreassen@mekonomencompany.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAASOS1HEfkuN4Sxt7chKOXEwuOVnSnPgY

"ARP" History

-  Document created by Heidi Andreassen (heidi.andreassen@mekonomencompany.no)
2026-03-06 - 6:15:18 PM GMT
-  Document emailed to Renate Kristiansen (renate.kristiansen@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:32 PM GMT
-  Document emailed to Brian Hansen (brian.hansen@mekonomenbilverksted.no) for signature
2026-03-06 - 6:15:32 PM GMT
-  Document emailed to Arne Aarum (arne.aarum@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:33 PM GMT
-  Document emailed to Roger Kvernbekk (roger.kvernbekk@preqas.no) for signature
2026-03-06 - 6:15:33 PM GMT
-  Document emailed to Heidi Andreassen (heidi.andreassen@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:33 PM GMT
-  Document emailed to Geir Hoff (geir.hoff@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:33 PM GMT
-  Document emailed to Silje Tostrup (silje.tostrup@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:34 PM GMT
-  Document emailed to Geir Nereng (geir.nereng@meko.com) for signature
2026-03-06 - 6:15:34 PM GMT
-  Email viewed by Brian Hansen (brian.hansen@mekonomenbilverksted.no)
2026-03-06 - 6:15:53 PM GMT
-  Email viewed by Heidi Andreassen (heidi.andreassen@meko.com)
2026-03-06 - 6:16:02 PM GMT

-  Document e-signed by Heidi Andreassen (heidi.andreassen@meko.com)
Signature Date: 2026-03-06 - 6:16:57 PM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Geir Nereng (geir.nereng@meko.com)
2026-03-06 - 8:03:13 PM GMT
-  Email viewed by Arne Aarum (arne.aarum@meko.com)
2026-03-09 - 6:29:01 AM GMT
-  Signer Arne Aarum (arne.aarum@meko.com) entered name at signing as Arne J. Aarum
2026-03-09 - 6:30:36 AM GMT
-  Document e-signed by Arne J. Aarum (arne.aarum@meko.com)
Signature Date: 2026-03-09 - 6:30:38 AM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Roger Kvernbekk (roger.kvernbekk@preqas.no)
2026-03-09 - 8:24:20 AM GMT
-  Document e-signed by Roger Kvernbekk (roger.kvernbekk@preqas.no)
Signature Date: 2026-03-09 - 8:27:12 AM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Geir Hoff (geir.hoff@meko.com)
2026-03-09 - 8:36:02 AM GMT
-  Document e-signed by Geir Hoff (geir.hoff@meko.com)
Signature Date: 2026-03-09 - 8:40:21 AM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Renate Kristiansen (renate.kristiansen@meko.com)
2026-03-09 - 9:14:55 AM GMT
-  Document e-signed by Renate Kristiansen (renate.kristiansen@meko.com)
Signature Date: 2026-03-09 - 9:15:36 AM GMT - Time Source: server
-  Document e-signed by Geir Nereng (geir.nereng@meko.com)
Signature Date: 2026-03-09 - 9:38:08 AM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by Silje Tostrup (silje.tostrup@meko.com)
2026-03-09 - 11:24:22 AM GMT
-  Document e-signed by Silje Tostrup (silje.tostrup@meko.com)
Signature Date: 2026-03-09 - 11:24:58 AM GMT - Time Source: server
-  Document e-signed by Brian Hansen (brian.hansen@mekonomenbilverksted.no)
Signature Date: 2026-03-10 - 11:48:44 AM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2026-03-10 - 11:48:44 AM GMT

