



## ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2025 - GENERELL INFORMASJON

### Enheten

Organisasjonsnummer: 996 164 748  
Organisasjonsform: Aksjeselskap  
Foretaksnavn: 4SERVICE LANDANLEGG AS  
Forretningsadresse: Brynsalléen 4  
0667 OSLO

### Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2025 - 30.09.2025

### Konsern

Morselskap i konsern: Nei

### Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei  
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

### Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Finn Rune Kristiansen  
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 16.12.2025

### Grunnlag for avgivelse

År 2025: Årsregnskapet er elektronisk innlevert  
År 2024: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2025

*Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.*

Brønnøysundregistrene, 28.04.2026



## Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
<b>RESULTATREGNSKAP</b>			
<b>Inntekter</b>			
Salgsinntekt		863 499 650	1 038 650 155
<b>Sum inntekter</b>	1	<b>863 499 650</b>	<b>1 038 650 155</b>
<b>Kostnader</b>			
Varekostnad		331 590 288	384 874 381
Lønnskostnad	2	272 639 537	300 116 896
Avskrivninger	3, 4	6 524 060	11 317 878
Annen driftskostnad	2, 5	109 874 089	199 638 526
<b>Sum kostnader</b>		<b>720 627 974</b>	<b>895 947 681</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>142 871 676</b>	<b>142 702 474</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	6	6 281 765	5 862 526
Annen renteinntekt		151 207	102 084
Annen finansinntekt		7 600	47 900
<b>Sum finansinntekter</b>		<b>6 440 573</b>	<b>6 012 510</b>
Annen rentekostnad		4 772 936	21 599
Annen finanskostnad		99 502	111 729
<b>Sum finanskostnader</b>		<b>4 872 438</b>	<b>133 328</b>
<b>Netto finans</b>		<b>1 568 134</b>	<b>5 879 182</b>
<b>Resultat før skattekostnad</b>		<b>144 439 810</b>	<b>148 581 656</b>
Skattekostnad på resultat	7	35 151 898	32 726 405
<b>Årsresultat</b>		<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>
<b>Årsresultat etter minoritetsinteresser</b>		<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>
<b>Totalresultat</b>		<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>
<b>Overføringer og disponeringer</b>			



## Resultatregnskap

<b>Beløp i: NOK</b>	<b>Note</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Avgitt konsernbidrag		87 615 487	93 300 000
Avsatt til annen egenkapital		21 672 425	22 555 251
<b>Sum overføringer og disponeringer</b>	<b>8</b>	<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
<b>BALANSE - EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Immaterielle eiendeler</b>			
Software	3	4 665 903	1 344 791
Utsatt skattefordel	7	4 016 965	4 469 507
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>8 682 868</b>	<b>5 814 298</b>
<b>Varige driftsmidler</b>			
Brakker, rigg		7 643 515	11 302 800
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr		5 218 647	6 680 327
<b>Sum varige driftsmidler</b>	4	<b>12 862 162</b>	<b>17 983 126</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>21 545 030</b>	<b>23 797 424</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
<b>Varer</b>			
<b>Sum varer</b>	9	<b>11 954 426</b>	<b>11 024 344</b>
<b>Fordringer</b>			
Kundefordringer	6	230 301 394	201 527 709
Andre kortsiktige fordringer		21 050 349	15 261 679
Konsernfordringer	6		301 728
Konsernfordringer	6	195 310 819	261 925 174
<b>Sum fordringer</b>		<b>446 662 561</b>	<b>479 016 289</b>
<b>Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	10	17 266	16 933
<b>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</b>		<b>17 266</b>	<b>16 933</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>458 634 252</b>	<b>490 057 566</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>480 179 282</b>	<b>513 854 990</b>

## BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
<b>Egenkapital</b>			
<b>Innskutt egenkapital</b>			
Aksjekapital	11	2 000 000	2 000 000
Annen innskutt egenkapital		29 448 948	29 448 948
<b>Sum innskutt egenkapital</b>	8	<b>31 448 948</b>	<b>31 448 948</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Annen egenkapital	8	51 415 786	29 743 361
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>51 415 786</b>	<b>29 743 361</b>
<b>Sum egenkapital</b>	8	<b>82 864 734</b>	<b>61 192 309</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Utsatt skatt	7		
<b>Annen langsiktig gjeld</b>			
Gjeld til kredittinstitusjoner	4		37 205
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>			<b>37 205</b>
<b>Sum langsiktig gjeld</b>			<b>37 205</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	6	146 075 050	175 657 653
Betalbar skatt	7	9 952 570	13 770 643
Skyldig offentlige avgifter		58 229 930	39 180 112
Kortsiktig konserngjeld	6	110 917 291	112 294 426
Annen kortsiktig gjeld	6	72 139 707	111 722 642
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>397 314 548</b>	<b>452 625 476</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>397 314 548</b>	<b>452 662 681</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>480 179 282</b>	<b>513 854 990</b>



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Årsregnskap 2025 4service Landanlegg AS

---

Organisasjonsnr: 996 164 748



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Resultatregnskap

### 4service Landanlegg AS

Driftsinntekter og driftskostnader	Note	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Salgsinntekt		863 499 650	1 038 650 155
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>1</b>	<b>863 499 650</b>	<b>1 038 650 155</b>
Varekostnad		331 590 288	384 874 381
Lønnskostnad	2	272 639 537	300 116 896
Avskrivninger	3, 4	6 524 060	11 317 878
Annen driftskostnad	2, 5	109 874 089	199 638 526
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>720 627 974</b>	<b>895 947 681</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>142 871 676</b>	<b>142 702 474</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Renteinnt. fra foretak i samme kons.	6	6 281 765	5 862 526
Annen renteinntekt		151 207	102 084
Annen finansinntekt		7 600	47 900
Annen rentekostnad		4 772 936	21 599
Annen finanskostnad		99 502	111 729
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>1 568 134</b>	<b>5 879 182</b>
<b>Resultat før skattekostnad</b>		<b>144 439 810</b>	<b>148 581 656</b>
Skattekostnad på resultat	7	35 151 898	32 726 405
<b>Årsresultat</b>		<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>
<b>Disponeringer</b>			
Avsatt konsernbidrag		87 615 487	93 300 000
Avsatt til annen egenkapital		21 672 425	22 555 251
<b>Sum disponeringer</b>	<b>8</b>	<b>109 287 912</b>	<b>115 855 251</b>



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Balanse

### 4service Landanlegg AS

Eiendeler	Note	30.9.2025	31.12.2024
<b>Anleggsmidler</b>			
Software	3	4 665 903	1 344 791
Utsatt skattefordel	7	4 016 965	4 469 507
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>8 682 868</b>	<b>5 814 298</b>
<b>Varige driftsmidler</b>			
Brakker, rigg		7 643 515	11 302 800
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr		5 218 647	6 680 327
<b>Sum varige driftsmidler</b>	<b>4</b>	<b>12 862 162</b>	<b>17 983 126</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>21 545 030</b>	<b>23 797 424</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Varelager	9	11 954 426	11 024 344
<b>Fordringer</b>			
Kundefordringer	6	230 301 394	201 527 709
Andre kortsiktige fordringer		21 050 349	15 261 679
Konsernfordringer	6	0	301 728
Konsernkontoordning	6	195 310 819	261 925 174
<b>Sum fordringer</b>		<b>446 662 561</b>	<b>479 016 289</b>
Bankinnskudd, kontanter o.l.	10	17 266	16 933
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>458 634 252</b>	<b>490 057 566</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>480 179 282</b>	<b>513 854 990</b>



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Balanse

### 4service Landanlegg AS

Egenkapital og gjeld	Note	30.9.2025	31.12.2024
<b>Innskutt egenkapital</b>			
Aksjekapital	11	2 000 000	2 000 000
Annen innskutt egenkapital		29 448 948	29 448 948
<b>Sum innskutt egenkapital</b>	<b>8</b>	<b>31 448 948</b>	<b>31 448 948</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Annen egenkapital	8	51 415 786	29 743 361
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>51 415 786</b>	<b>29 743 361</b>
<b>Sum egenkapital</b>	<b>8</b>	<b>82 864 734</b>	<b>61 192 309</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Annen langsiktig gjeld</b>			
Gjeld til kredittinstitusjoner	4	0	37 205
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>		<b>0</b>	<b>37 205</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	6	146 075 050	175 657 653
Betalbar skatt	7	9 952 570	13 770 643
Skyldig offentlige avgifter		58 229 930	39 180 112
Annen kortsiktig gjeld	6	72 139 707	111 722 642
Annen kortsiktig konserngjeld	6	110 917 291	112 294 426
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>397 314 548</b>	<b>452 625 476</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>397 314 548</b>	<b>452 662 681</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>480 179 282</b>	<b>513 854 990</b>

Oslo, 16.12.2025

Styret i 4service Landanlegg AS

Signed by:  
  
994797E2E1EE4AD  
Finn Rune Kristiansen  
styremedlem/daglig leder

Signed by:  
  
075E46E7A8694EC  
Stian Stenlund  
styreleder



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Kontantstrømoppstilling

### 4service Landanlegg AS

	Note	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
<b>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>			
Resultat før skattekostnad		144 439 810	148 581 656
Periodens betalte skatt	7	-15 215 625	0
Ordinære avskrivninger	4	6 524 060	11 317 878
Endring i varelager		-930 082	-1 684 415
Endring i kundefordringer	6	-28 773 685	-3 331 736
Endring i leverandørgjeld	6	-29 582 603	42 698 456
Endring i andre tidsavgrensingsposter		-26 314 486	70 464 586
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>		<b>50 147 390</b>	<b>268 046 424</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	4	-4 724 208	-5 414 705
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-37 205	-70 470
Netto endring i konsernkontoordning	6	66 614 355	-141 518 830
Utbetalinger av konsernbidrag	6	-112 000 000	-121 248 857
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>		<b>-45 422 850</b>	<b>-262 838 157</b>
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		332	-206 438
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. begynnelse		16 933	223 371
<b>Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt</b>		<b>17 265</b>	<b>16 933</b>



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for øvrige foretak.

I 2025 har selskapet gått over til avvikende regnskapsår. Regnskapet er avlagt for perioden 1.januar 2025 til 30.september 2025.

4Service Landanlegg AS inngår i konsern Compass Holding Norge AS. Compass Holding Norge AS er underkonsern til Compass Group PLC som utarbeider konsernregnskap. Morselskapet er hjemmehørende i Storbritannia, og konsernregnskap kan finnes på konsernets hjemmeside.

#### Salgsinntekter og kostnader

Inntektsføring skjer etter opptjeningsprinsippet som normalt vil være leveringstidspunktet for varer og tjenester. Kostnader medtas etter sammenstillingsprinsippet, dvs. at kostnader medtas i samme periode som tilhørende inntekter inntektsføres.

#### Bruk av estimater

I utarbeidelse av årsregnskap har man brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiender og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen i henhold til god regnskapsskikk. Områder som i stor grad inneholder slike skjønsmessige vurderinger, høy grad av kompleksitet, eller områder hvor forutsetninger og estimater er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i notene.

#### Klassifisering og vurdering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost. Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og antatt virkelig verdi.

Fordringer klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år. For gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Enkelte poster er vurdert etter andre regler. Postene det gjelder vil være blant de postene som omhandles nedenfor.

#### Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid. Ved endring i avskrivningsplan fordeles virkningen over gjenværende avskrivningstid. Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende. Påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet.

Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand ved kjøp av driftsmidlet.

#### Leieavtaler

Det skilles mellom finansiell og operasjonell leasing. Driftsmidler finansiert ved finansiell leasing er regnskapsmessig klassifisert under varige driftsmidler. Motposten medtas som langsiktig gjeld. Leiebeløp fordeles mellom rentekostnad og avdrag i gjelden.

Operasjonell leasing kostnadsføres som driftskostnad basert på fakturert leasingleie.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Varer

Varer er vurdert til det laveste av gjennomsnittlig anskaffelseskost og netto salgsverdi. For råvarer beregnes netto salgsverdi til salgsverdien av ferdig tilvirkede varer redusert for gjenværende tilvirkningskostnader og salgskostnader.

#### Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning for tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

#### Pensjoner

Pensjonsordningene er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap.

Ved innskuddsplaner betaler selskapet innskudd til et forsikringsselskap. Selskapet har ingen ytterligere betalingsforpliktelse etter at innskuddene er betalt. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad. Eventuelle forskuddsbetalte innskudd balanseføres som eiendel (pensjonsmidler) i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere framtidige innbetalinger.

#### Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt beregnes med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt eventuelt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet og nettoført.

#### Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen utarbeides etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd and andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 1 Salgsinntekter

Per virksomhetsområde	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Camps	863 499 650	1 038 650 050
<b>Sum</b>	<b>863 499 650</b>	<b>1 038 650 050</b>

Camp området er definert som drift av hotelltjenester på brakkerigger. Dette inkluderer overnatting, mat, resepsjonistjenester og renhold. Alle tjenester er i sin helhet levert i Norge.

#### Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m

Lønnskostnader	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Lønninger	225 333 861	249 959 960
Arbeidsgiveravgift	30 292 489	33 547 975
Pensjonskostnader	6 548 132	7 488 749
Andre ytelser	10 465 055	9 120 213
<b>Sum</b>	<b>272 639 537</b>	<b>300 116 896</b>

Gjennomsnittlig antall årsverk sysselsatt i regnskapsåret	533	401
---	-----	-----

#### Lønn til daglig leder

Daglig leder er ansatt i morselskapet 4Service Gruppen AS og mottar ikke lønn fra 4service Landanlegg AS. Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.

#### OTP

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i denne lov.

#### Revisor

Kostnadsført honorar til revisor for 2025 utgjør kr 458 027 ekskl. mva.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 3 Immaterielle eiendeler

	Software/ Lisenser	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2025	3 113 723	3 113 723
Tilgang	4 136 171	4 136 171
<b>Anskaffelseskost 30.09.2025</b>	<b>7 249 894</b>	<b>7 249 894</b>
Akk. av-/nedskrivninger 30.09.2025	-2 583 991	-2 583 991
<b>Balanseført verdi 30.09.2025</b>	<b>4 665 903</b>	<b>4 665 903</b>
Årets avskrivninger	815 059	815 059
Avskrivningsplan	Lineær	
Økonomisk levetid	3 - 5 år	

#### Note 4 Varige driftsmidler

	Driftsløsøre, inventar o.a utstyr	Brakker, rigg	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2025	13 991 702	40 735 989	54 727 692
Tilgang	489 175	98 863	588 038
<b>Anskaffelseskost 30.09.2025</b>	<b>14 480 877</b>	<b>40 834 852</b>	<b>55 315 730</b>
Akk. av-/nedskrivninger 30.09.2025	-9 262 230	-33 191 337	-42 453 567
<b>Balanseført verdi 30.09.2025</b>	<b>5 218 647</b>	<b>7 643 515</b>	<b>12 862 163</b>
Årets avskrivninger	1 950 854	3 758 147	5 709 001
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	
Økonomisk levetid	3-5 år	3-10 år	

Operasjonelle leieavtaler for 2025 utgjør kr 2 878 816.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 5 Garantier

Det er stilt sikkerhet i selskapets kundefordringer, varelager og driftstilbehør ovenfor DnB Bank ASA. Det er stilt garanti for selskapets husleie til fordel for Bane Nor Eiendom med kr 767 375, samt kontraktsgaranti i favør av Skanska Norge AS med kr 2 700 000 i DnB Bank ASA.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 6 Mellomværende med selskap i samme konsern

<b>Fordringer</b>	<b>1.1.25-30.9.25</b>	<b>1.1.24-31.12.24</b>
Kundefordringer	16 054 063	13 910 060
Andre fordringer	0	301 728
Konsernkontoordning	195 310 819	261 925 174
<b>Gjeld</b>	<b>1.1.25-30.9.25</b>	<b>1.1.24-31.12.24</b>
Leverandørgjeld	2 767 031	48 947 775
Kortsiktig gjeld	0	294 426
Skyldig konsernbidrag	110 917 291	112 000 000

Renteinntekter fra selskap i samme konsern utgjør kr 6 281 765 per 30.09.2025.

Selskapet inngår i en konsernkontoordning, 4Service Gruppen AS er innehaver av hovedkontoen. Fordringen i konsernkontoordningen tilsvarende saldo på underkontoen til 4service Landanlegg AS.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 7 Skatt

<b>Årets skattekostnad</b>	<b>1.1.25-30.9.25</b>	<b>1.1.24-31.12.24</b>
Resultatført skatt på ordinært resultat:		
Betalbar skatt for 2025	33 254 374	32 470 643
For lite betalbar skatt bokført i 2024 regnskapet*	1 444 982	0
Endring i utsatt skattefordel	452 542	255 762
<b>Skattekostnad ordinært resultat</b>	<b>35 151 898</b>	<b>32 726 405</b>

Skattepliktig inntekt:		
Ordinært resultat før skatt	144 439 810	148 581 656
Permanente forskjeller	8 773 442	174 731
Endring i midlertidige forskjeller	-2 057 006	-1 162 554
Avgitt konsernbidrag	-105 917 291	-85 000 000
<b>Skattepliktig inntekt</b>	<b>45 238 955</b>	<b>62 593 833</b>

Betalbar skatt i balansen:		
Betalbar skatt på årets resultat	33 254 374	32 470 643
Betalbar skatt på avgitt konsernbidrag	-23 301 804	-18 700 000
<b>Sum betalbar skatt i balansen</b>	<b>9 952 570</b>	<b>13 770 643</b>

\* I regnskapet for 2025 er det bokført kr 1 444 982 i betalbar skatt som gjelder inntektsåret 2024.

Skattemeldingen for 2024 inneholder korrekt beløp, så det er kun behov for en korleksjon i årsregnskapet – ikke i skattemeldingen.

Beregning av effektiv skattesats		
Resultat før skatt	144 439 810	148 581 656
Beregnet skatt av resultat før skatt	31 776 758	32 687 964
Skatteeffekt av permanente forskjeller	1 930 157	38 441
<b>Sum</b>	<b>33 706 915</b>	<b>32 726 405</b>
Effektiv skattesats	23,3 %	22,0 %

Skatteeffekten av midlertidige forskjeller som har gitt opphav til utsatt skatt og utsatte skattefordeler, spesifisert på typer av midlertidige forskjeller

	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>Endring</b>
Varige driftsmidler	-18 058 923	-19 958 427	-1 899 504
Fordringer	-200 000	-366 059	-166 059
Balanseførte leieavtaler	0	8 556	8 556
<b>Sum</b>	<b>-18 258 923</b>	<b>-20 315 930</b>	<b>-2 057 007</b>
<b>Grunnlag for utsatt skattefordel</b>	<b>-18 258 923</b>	<b>-20 315 930</b>	<b>-2 057 007</b>
<b>Utsatt skattefordel (22 %)</b>	<b>-4 016 965</b>	<b>-4 469 505</b>	<b>452 540</b>



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 8 Egenkapital

	Aksjekapital	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Pr. 01.01.2025	2 000 000	29 448 948	29 743 361	61 192 309
Avgitt konsernbidrag			-87 615 487	-87 615 487
Årets resultat			109 287 912	109 287 912
<b>Pr 30.09.2025</b>	<b>2 000 000</b>	<b>29 448 948</b>	<b>51 415 786</b>	<b>82 864 734</b>

#### Note 9 Varer

	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Råvarer og innkjøpte halvfabrikater	11 954 426	11 024 344
<b>Sum</b>	<b>11 954 426</b>	<b>11 024 344</b>
Varebeholdning vurdert til anskaffelseskost	11 954 426	11 024 344

Selskapets varebeholdning er vurdert til kostpris. Det er ikke foretatt nedskrivning for ukurans.

#### Note 10 Bankinnskudd

Selskapet inngår i konsernets konsernkontoordning. 4Service Gruppen AS er innehaver av ordningen. 4service Landanlegg AS har en positiv saldo på ordningen med kr 195 310 819 pr 30.09.2025.

Det er opprettet bankgaranti i konsernet for skyldig skattetrekk hos DNB Bank ASA. Det er opprettet bankgaranti for 4Service Gruppen AS med datterselskaper for skyldig skattetrekk hos DNB Bank ASA på kr 157 500 000. Skyldig skattetrekk er på kr 12 967 971 per 30.09.2025.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Noter til regnskapet 2025

### 4service Landanlegg AS

#### Note 11 Aksjonærer

Aksjekapitalen i 4service Landanlegg AS pr. 30.09. består av:

	<b>Antall</b>	<b>Pålydende</b>	<b>Bokført</b>
Ordinære aksjer	1 000	2 000,0	2 000 000
<b>Sum</b>	<b>1 000</b>		<b>2 000 000</b>

#### Eierstruktur

De største aksjonærene i % pr. 31.12 var:

	<b>Ordinære</b>	<b>Eierandel</b>	<b>Stemmeandel</b>
4Service Gruppen AS	1 000	100,0	100,0



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Årsberetning 2025 4service Landanlegg AS

### Virksomhetens art og lokalisering

17. januar 2025 ble morselskapet 4Service Holding AS kjøpt opp av Compass Group Norge AS.

Compass Holding Norge AS er underkonsern til Compass Group PLC som utarbeider konsernregnskap. Morselskapet er hjemmehørende i Storbritannia, og konsernregnskap kan finnes på konsernets hjemmeside.

4service Landanlegg AS er et selskap der virksomheten omfatter leveranse av forpleiningstjenester, kjøkkendrift og beslektet virksomhet på landanlegg og personalrestauranter, kontor og industriplasser. Selskapets kunder består av store- og små selskaper innenfor primært bygg, anlegg og industri. Hammerfest, Mandal, Stord, Oslo og Akershus.

Selskapet er lokalisert i Oslo kommune, men drifter lokasjoner/camps over hele landet fra Hammerfest i nord til Mandal i sør, og Oslo i øst til Stord i vest.

### Rettvisende oversikt over utvikling og resultat

Selskapet har endret regnskapsår fra kalenderår til 30.september. Følgelig består regnskapsåret 2025 av kun 9 måneder, fra januar 2025 til september 2025.

Selskapet har i 2025 hatt en organisk vekst på om lag 11 % sammenlignet med samme periode i fjor. Veksten har vært drevet av flere store byggeprosjekter som har bidratt til høyt belegg på våre rigger.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettvisende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat. Det er etter 30.09.2025 og frem til dags dato ikke inntruffet forhold av betydning for selskapet som endrer ovennevnte vurdering.

### Fremtidsutsikter

Styret og ledelsen er positiv til selskapets fremtidsutsikter og de strategier som føres. Selskapet har løpende fokus på tilpasning av kostnadsnivå og lønnsomhetsforbedringer.

Selskapets virksomhet har, som følge av mye bygg-, anleggs- og industriaktivitet over hele landet, opplevd solid vekst over flere år. Med bakgrunn nasjonal transportplan og øvrige indikatorer på fremtidig bygge-aktivitet ser styret fortsatt positivt på fremtiden.

Økende grad av konkurranse, samt kamp om arbeidskraft er faktorer selskapet må forholde seg til fremover. Styret tror likevel at et fortsatt fokus på innovasjon, samt å levere gode kundeopplevelser gjennom tjenester av høy kvalitet og god service vil gjøre selskapet godt posisjonert også i fremtidens marked.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

Som følge av oppkjøpet i januar 2025 jobber styret og ledelsen med å reorganisere og effektivisere konsernet.

## Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens § 3-3a bekreftes det at forutsetningen om fortsatt drift er til stede og at denne forutsetningen er lagt til grunn ved utarbeidelsen av regnskapet.

## Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder

Selskapet inngår i Compass Group PLC's forsikringsavtaler som gjelder for hele konsernet. Selskapet har, gjennom konsernets forsikringsordninger, forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner (ref rskl §3-3a 11. ledd), forsikringsdekningen gjelder f.o.m 1. oktober 2025. Tidligere hadde selskapet, gjennom 4Service konsernet, egen styreansvarsforsikring.

## Forskning- og utviklingsaktiviteter

Selskapet driver ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter.

## Finansiell risiko

### *Finansiell markedsrisiko*

Selskapet handler normalt ikke varer direkte fra utlandet og er således ikke direkte eksponert mot valuta.

Selskapet er imidlertid eksponert mot markedsrisiko som oppstår i forbindelse med for eksempel krig og urolighet i verden for øvrig. Urolighet i markedet vil blant annet kunne påvirke selskapet indirekte gjennom høyere varekost og transportkostnader på råvarer.

Selskapet har ingen ekstern langsiktig rentebærende gjeld og er ikke eksponert for finansiell risiko. Selskapets nåværende strategi omfatter ikke bruk av finansielle instrumenter.

### *Kreditrisiko*

Selskapet har stor eksponering mot kunder innenfor bygg- og anleggssektoren. Dette er en sektor som den siste tiden har opplevd økende grad av konkurser. Kreditrisiko og løpende oppfølging av kundefordringer er derfor noe selskapet har stort fokus på. Selv om tap på fordringer har økt noe gjennom 2025 er likevel tapene å anse som beskjedne.

### *Likviditetsrisiko*

Ledelsen vurderer likviditeten i selskapet som tilfredsstillende. Selskapet er med i konsernkontoordningen hvor 4Service Gruppen AS er innehaver av hovedkontoen.

## Redegjørelse for årsregnskapet

Etter styrets oppfatning gir fremlagt resultatregnskap og balanse med noter uttrykk for virksomhetens resultat for 2025 og økonomiske stilling ved årsskiftet. Styret kjenner ikke



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

til noen forhold av viktighet for å bedømme selskapets stilling og resultat som ikke fremgår av årsregnskapet. Det er heller ikke etter regnskapsårets utgang inntrådt forhold som etter styrets syn har betydning ved bedømmelse av regnskapet.

Selskapets risiko er i hovedsak knyttet til kundenes betalingsevne, men selskapet har i år, og historisk sett, hatt lite tap på krav.

Omsetningen viser MNOK 863,5 i 2025 mot MNOK 1 038,7 i fjor. Reduksjonen skyldes at regnskapsåret for 2025 er ett kvartal kortere enn foregående år.

Virksomhetens årsresultat etter skatt viser i 2025 et overskudd på MNOK 109,3, mot fjorårets overskudd på MNOK 115,9.

Selskapet har ingen langsiktig gjeld. Selskapet har en egenkapital på MNOK 82,9, noe som tilsvarer en egenkapitalandel på 17,3 % mot 11,9 % for fjoråret. Selskapets finansielle stilling anses tilfredsstillende.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter er betydelig lavere enn for fjoråret. Dette skyldes flere forhold, herunder at betaling av fakturerte fellestjenester har skjedd løpende, noe som gjør at leverandørgjelden reduseres. Videre at det var betalbar skatt i 2024, men som ble nettet med konsernbidrag for 2025, samt at selskapet ved årsslutt avsatte for en ekstraordinær mva-forpliktelse som ble gjort opp i 2025.

Selskapets kontantstrøm for året vurderes som tilfredsstillende.

#### *Disponering av overskudd*

Avsatt konsernbidrag	87 615 487
Overført til annen egenkapital	21 672 425

## Åpenhetsloven

Fra januar 2025 har Compass Group og 4Service arbeidet med integrasjon mellom konsernene. Dette har påvirket enkelte handlingsplaner og målsettinger. Tiltak er justert eller utsatt for å sikre en helhetlig og bærekraftig utvikling. Rapportering etter Åpenhetsloven for 2025 vil gjøres samlet for hele konsernstrukturen Compass Group/4Service (Compass).

Compass har videreført arbeidet med ansvarlighet, åpenhet og etisk praksis. Det er gjennomført løpende aktsomhetsvurderinger for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, med særlig fokus på lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø samt rutiner for varsling og oppfølging. Dette har bidratt til å opprettholde høye standarder og kontinuerlig forbedring.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

Varslingsrutiner og bruk av Speak Up-systemet er harmonisert, slik at ansatte har en trygg og tillitsfull kanal for å melde fra om kritikkverdige forhold. Erfaringene fra året danner grunnlag for oppdaterte risikovurderinger og ny handlingsplan i 2026.

Compass har inngått en ny IA-avtale for forpleinings- og offshoretjenester, gjeldende til 2028. Det arbeides målrettet med å redusere sykefraværet, blant annet gjennom tettere samarbeid mellom hav og land og synlig ledelse. I Eir har fokus vært på sosial bærekraft, dagtidsrenhold og partssamarbeid i samarbeid med NHO og Arbeidsmandsforbundet.

Virksomheten har styrket HMS- og kvalitetsarbeidet gjennom etablering av felles rammeverk, strukturer og styringsverktøy. Systematisk kartlegging av risiko og muligheter er integrert i kvalitets- og ledessystemet, og revisjoner er gjennomført i tråd med gjeldende standarder. Nye HMS & K-policyer er implementert, og kampanjer for økt bevissthet og kompetansevedlikehold er gjennomført. Selskapet har nådd fastsatte KPI-er og styrket læringskulturen.

Compass har også gjennomført risikovurderinger som del av pre-kvalifisering av leverandører, med særlig fokus på aktører med høy risikoprofil. Arbeidet følger konsernets retningslinjer og system for tredjeparts integritetsvurdering (TPIDD), som nå er tilgjengelig på norsk bokmål. Oppfølgingen styrkes ytterligere gjennom harmonisering av verktøy til Supplier Data Exchange (SEDEX).

I tråd med Åpenhetsloven av 1. juli 2022 er Selskapets redegjørelse for aktsomhetsvurdering offentliggjort på selskapet hjemmesider:

[Åpenhet og menneskerettigheter i Compass Group | Compass Group](#)

## Arbeidsmiljø

Sykefraværet i selskapet var totalt 8,26 % i 2025 mot 8 % i 2024.

Styret anser arbeidsmiljøet i selskapet som godt. Det iverksettes løpende tiltak for forbedringer. Det er i forbindelse med utførelsen av sitt arbeid rapportert om totalt 41 ulykke/skade uten fravær. Det er rapportert om totalt 10 ulykker/skader med påfølgende fravær.

Selskapet arbeider for likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Selskapet har utarbeidet en egen likestillingsredegjørelse i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten som vedlagt som en del av denne årsberetningen.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Miljørapportering

Selskapet driver ikke virksomhet som forurensar det ytre miljøet foruten normale indirekte driftsutslipp. For ytterligere informasjon henvises det til konsernets ESG-rapport som publiseres på konsernets hjemmesider.

## Bærekraft

2025 har vært et år preget av integrasjon og konsolidering, med hovedfokus på å etablere Compass Group Norge som ett samlet selskap. Bærekraft har vært et gjennomgående tema i dette arbeidet og utgjør en sentral del av selskapets videre strategi.

Compass Group er globalt forpliktet gjennom Planet Promise, som uttrykker konsernets ambisjon om å drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte. Selskapet støtter FNs Global Compact og de ni prinsippene knyttet til menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og ansvarlig forbruk og produksjon. Som grunnlag for dette arbeidet benytter Compass Group en dobbel vesentlighetsanalyse for å identifisere og prioritere bærekraftstemaer som både har størst påvirkning på virksomheten og på mennesker, samfunn og miljø. Analysen danner et sentralt beslutningsgrunnlag for videre målsettinger og tiltak innen bærekraft.

Konsernet har satt seg ambisiøse klimamål og er forpliktet til å nå netto null utslipp (Net Zero) innen 2050, i tråd med Science Based Targets initiative (SBTi). Compass Group arbeider globalt og nasjonalt med å redusere utslipp i hele verdikjeden, inkludert energi, transport, innkjøp og matsvinn. I 2025 vil Compass Group Norge utarbeide sitt første klimaregnskap for den samlede virksomheten (for kalenderåret 2025), som vil danne grunnlaget for fremtidige klimamål og tiltak for utslippsreduksjon.

Compass Group Norge er tilsluttet bransjeavtalen om reduksjon av matsvinn og arbeider systematisk med tiltak for å redusere svinn i produksjon og servering. Dette inkluderer forbedrede planleggingsprosesser, økt bevissthet blant ansatte og kunder samt samarbeid med leverandører og partnere for å identifisere og implementere løsninger med dokumentert effekt.

Selskapet legger stor vekt på sosial bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Compass Group Norge arbeider kontinuerlig for å sikre gode og trygge arbeidsforhold, mangfold og inkludering, samt etisk forretningsdrift i hele verdikjeden. I tråd med kravene i åpenhetsloven gjennomføres årlige aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Resultatene publiseres i selskapets redegjørelse på nettsidene.

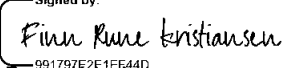
I løpet av 2025 har selskapet lagt grunnlaget for en ny, samlet bærekraftsstrategi for den integrerte virksomheten. Strategien vil bygge på konsernets globale forpliktelser og nasjonale prioriteringer, og vil definere tydelige mål innen klima og miljø, sosial bærekraft og ansvarlig forretningsdrift. Den nye strategien planlegges lansert i begynnelsen av 2026.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

Oslo, 16.12.2025

**Styret i 4service Landanlegg AS**

Signed by:  
  
Finn Rune Kristiansen  
991797E2E1EE44D...

styremedlem/daglig leder

Signed by:  
  
Stian Stenlund  
075F46F7AB694EC...

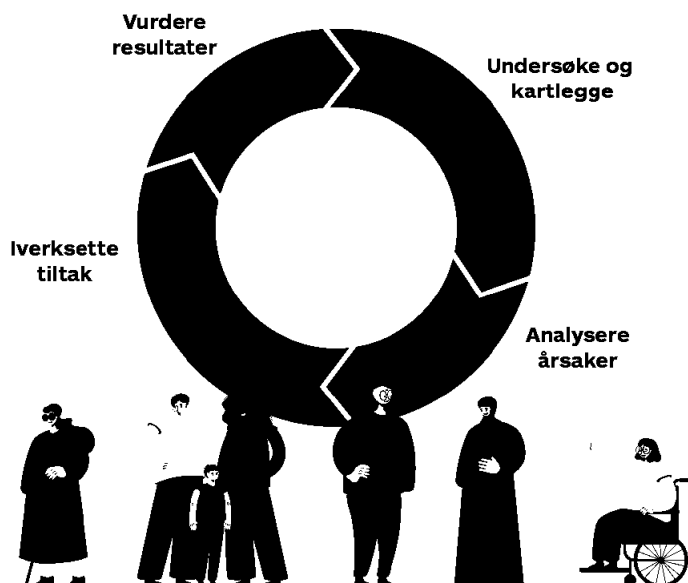
styreleder

## Likestillingsredegjørelse

### Innledning

Compass Holding Norge AS med datterselskaper er en ledende aktør innen mat-, renholds- og andre facility-tjenester. Selskapet leverer løsninger til kunder over hele landet og er en del av det globale Compass Group-konsernet. I Norge har vi rundt 10 000 ansatte som representerer et bredt spekter av kulturer, språk og nasjonaliteter. Vårt formål er å skape gode opplevelser gjennom mat, service og drift, samtidig som vi tar ansvar for mennesker, miljø og samfunn. Vi har en jevn kjønnsbalanse i organisasjonen, og dette forplikter oss til å ivareta og videreutvikle et arbeidsmiljø der alle har like muligheter til å trives og lykkes.

Formålet med likestillingsredegjørelsen er å gi en systematisk og åpen fremstilling av hvordan Compass Group arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Redegjørelsen er forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, som pålegger arbeidsgivere å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten, samt beskrive hvilke tiltak som iverksettes for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Gjennom dette arbeidet ønsker vi å bidra til en inkluderende og rettferdig arbeidsplass, der mangfold og likeverd er en naturlig del av vår kultur og praksis.





DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Metode og Prosess


Formålet med Del 1 i likestillingsredegjørelsen er å rapportere om og redegjøre for lønnskartleggingen og analysearbeidet som er utført i selskapet 4Service Landanlegg AS. Lønnskartleggingen er en del av selskapets generelle arbeid som gjøres for å være proaktiv med hensyn til like rettigheter og muligheter, og forebygging av diskriminering etter den norske likestillings- og diskrimineringsloven.


Mål:


1. Presentere funn fra lønnskartleggingen.
2. Avdekke, rette opp og forhindre uberettigede lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.
3. Sørge for at juridiske krav og retningslinjer blir oppfylt.
4. Sørge for at lønnen er den samme og objektiv uavhengig av kjønn.

Gjennomgangen tar utgangspunkt i lønninger for 2025 og dekker alle ansatte. De rapporterte lønningene er basert på heltidslønn; lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 % er rundet opp til tilsvarende nivå.

Alle stillinger har blitt gjennomgått og analysert for å avgjøre om eventuelle lønnsforskjeller er knyttet, direkte eller indirekte, til kjønn.

Steg 1: Forberedende arbeid  Gjennomgå struktur og stillinger. Gruppere like og likeverdige stillinger.

Steg 2: Kartlegging og analyse  Kartlegge og analysere like og likeverdige stillinger ved hjelp av valgt modell.

Steg 3: Resultat og tiltak  Følge opp forskjeller som identifiseres. Utarbeide en handlingsplan med tiltak som kreves for å utjevne forskjellene.

Kriterier for gruppesammensetning ved lønnskartleggingen

For å sikre en rettferdig og sammenlignbar lønnskartlegging er ansatte gruppert etter stillingskategori og ansvarsområde. Gruppene reflekterer ulike funksjoner og nivåer i organisasjonen:

**Gruppe 39 – Ledere (inkludert toppledelse):** Omfatter ledere med strategisk og overordnet ansvar, inkludert toppledelsen.

**Gruppe 38 – Ledere i drift (ute på enhet):** Inkluderer driftsledere med ansvar for daglig ledelse på enhet, herunder personal- og resultatansvar.

**Gruppe 40 – Administrasjon og støttefunksjoner:** Består av ansatte i administrative roller og støttefunksjoner som økonomi, HR, IT, innkjøp og andre sentrale støtteområder.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

**Gruppe 10 – Faglærte stillinger i drift:** Omfatter ansatte med fagbrev eller tilsvarende kvalifikasjoner som utfører fagspesifikke oppgaver i driften.

**Gruppe 90 – Øvrige ansatte i drift:** Inkluderer øvrige ansatte i operative stillinger uten fagbrev eller lederansvar, for eksempel produksjons- og servicepersonell.

Denne inndelingen gir grunnlag for å vurdere lønnsnivåer på tvers av sammenlignbare stillinger og sikre en helhetlig tilnærming til likelønnsvurderingen.

Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

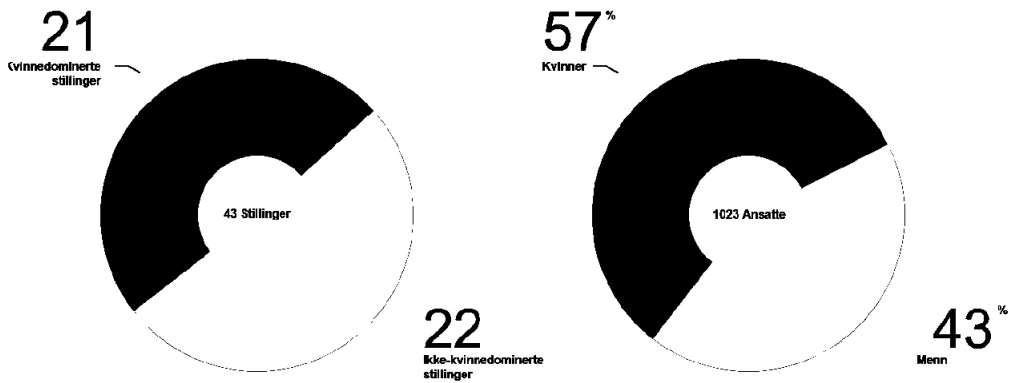
- En stilling klassifiseres som «kvinnedominert» hvis det er mer enn 59% kvinner i stillingen. En stilling klassifiseres som «ikke-kvinnedominert» hvis det er færre enn 59% kvinner i stillingen.
- Alle kvinnedominerte stillinger sammenlignes deretter med hver av de tilsvarende ikke-kvinnedominerte stillingene.
- Målet er å undersøke om de kvinnedominerte stillingene systematisk undervurderes og dermed diskriminere med hensyn til lønn.
- Hvis lønnsnivået som utbetales til den kvinnedominerte stillingen er det samme eller høyere, vil det ikke være nødvendig med ytterligere analyser på dette tidspunktet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Resultater

# Bedriftsstruktur & Kjønnfordeling



Lønnskartleggingen består av 1023 ansatte, 57% er kvinner og 43% er menn. Totalt finns det 43 stillinger, av disse er 21 kvinnesdominert og 22 er ikke kvinnesdominert. 22 stillinger innehas av både kvinner og menn. Det er totalt 5 likeverdige grupper, hvorav gruppe 10 er høyest vurdert når det gjelder kompleksitet og ansvar.

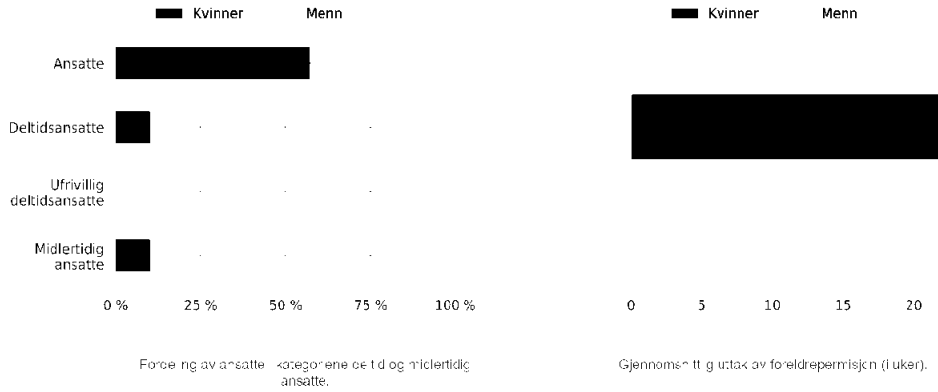
## Kjønnfordeling per gruppe



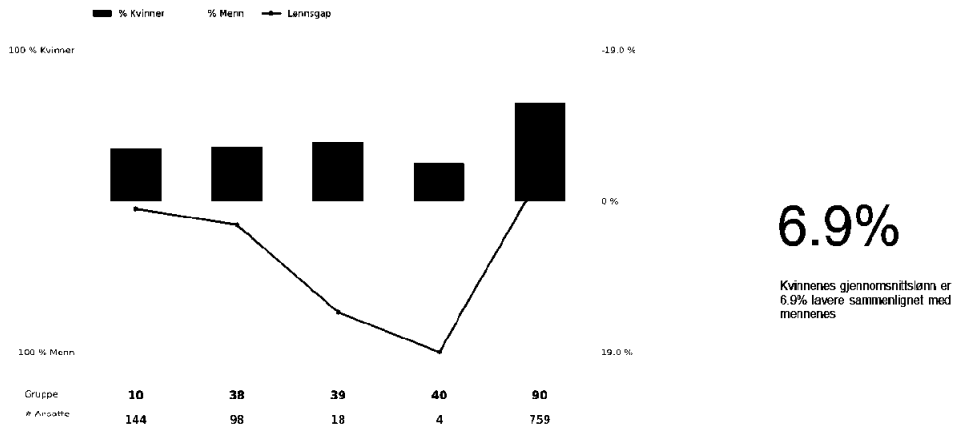


DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Ansettelsesform og foreldrepermisjon



## Lønnsgap og fordeling kjønn



Gruppe	Ansatte	Kjønnfordeling i gruppen	Gjennomsnittslønn per kjønn	Lønnsgap	Gjennomsnittslønn totalt	Lønsspenn
10	144	35%	492 170	1.2%	496 004	427 728 – 616 980
38	98	36%	612 046	2.8%	623 532	447 833 – 751 680
39	18	39%	901 677	13.8%	989 935	635 064 – 1 739 907
40	4	25%	751 680	19%	884 022	651 456 – 1 165 008
90	759	65%	426 331	-2.8%	422 176	73 284 – 642 000



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Analyse

### Like stillinger

Totalt ble 1023 individer analysert i analyseområdet "like stillinger". Av disse faller 281 innenfor de anvendte utvalgsriteriene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i alle like stillinger varierer mellom -14.2% og 10.1%.

Like stillinger

1023  
# analyserte  
individer

281 (27%)  
# individer innenfor  
utvalgsriteriene

Spenn for lønnsgap



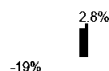
### Likeverdige stillinger

Det er analysert totalt 43 stillinger innenfor analyseområdet "likeverdige stillinger". Av disse har 20 kvinnedominerte stilling et lavere lønnsnivå enn ikke-kvinnedominerte stillinger i samme gruppe. Lønnsgapet mellom kvinnedominerte og ikke-kvinnedominerte stillinger varierer mellom -19% og 2.8%.

Likeverdige stillinger

43  
# analyserte  
likeverdige  
stillinger

20 (47%)  
# kvinnedominerte  
likeverdige stillinger



Tallene viser en tydelig positiv utvikling i lønnsgapet mellom kvinner og menn fra 2024 til 2025. I 2024 hadde kvinner i gjennomsnitt 11,1 % lavere lønn enn menn. I 2025 er forskjellen redusert til 6,9 %, noe som representerer en betydelig forbedring og en klar bevegelse i retning av likelønn.

Kjønnsfordelingen er relativt stabil, men viser en liten reduksjon i kvinneandelen: fra 59 % kvinner i 2024 til 57 % i 2025. Denne endringen er moderat og vurderes ikke som en faktor som i seg selv forklarer den markerte reduksjonen i lønnsgapet. Utviklingen skyldes derfor primært justeringer i lønnsnivåene.

Virksomheten har hatt en betydelig økning i antall ansatte, fra 703 til 1023, en vekst på over 45 %. Den stabile kjønnsfordelingen gjennom denne veksten indikerer at rekrutteringen har vært rimelig balansert mellom kjønnene.

Samlet sett viser analysen at virksomheten har gjort klare fremskritt i retning av mer likelønn, samtidig som arbeidsstyrken har vokst betydelig. Det vil fortsatt være viktig å følge lønnsutviklingen tett for å sikre at det positive momentumet opprettholdes og at lønnsgapet reduseres ytterligere over tid.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Likestillingsredegjørelse

### Del 2:

#### Arbeid for likestilling og mot ikke-diskriminering

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i selskapets verdier, etiske retningslinjer, og globale standarder.

Vi har en mangfoldig arbeidsstyrke med ansatte fra en rekke kulturer, språk og nasjonaliteter. Dette mangfoldet er en styrke som bidrar til innovasjon, trivsel og kvalitet i tjenestene vi leverer. Vårt likestillingsarbeid bygger på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi og følger Likestillings- og diskrimineringsloven, samt EU-direktivet for likelønn.

Arbeidet er forankret i våre interne retningslinjer:

- Code of Business Conduct / Etiske retningslinjer
- Human Rights Policy
- Varslingsrutiner og Speak Up-kanalen
- Tariffavtaler og Hovedavtalen mellom LO og NHO

Vi jobber for at alle ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Diskriminering og trakassering tolereres ikke i noen form. Vi forplikter oss derfor til følgende retningslinjer i alt vi gjør:

- Ikke spøk med rase, etnisitet, religion, alder eller seksuell legning
- Ikke del ut, vis eller oppbevar i bedriftens lokaler noe materiale som kan anses for å være støtende - inkludert e-post, tegneserier, bilder m.m.
- Ikke spre ondsinnede rykter eller bruk e-post, SMS, MMS, eller på andre måter formidle nedsettende eller diskriminerende kommentarer
- Behandle alltid personlige opplysninger som konfidensielle. Ikke misbruk dem.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

- Støtende, truende, fornærmende eller ondsinnet atferd av alle slag vil ikke bli tolerert. Hvis du mobbes eller trakasseres, eller er klar over at noen andre blir det, ber vi deg si fra til din nærmeste leder eller benytte vår Speak-Up tjeneste.

På bakgrunn av dette så har vi også utformet 5 universale regler – våre «Golden Rules»:

1. Helse og sikkerhet er vår første prioritet, regler i Compass Group skal etterleves.
2. Korrupsjon, bestikkelse eller ulovlig aktivitet av noe slag er strengt forbudt.
3. Unn dine kolleger rettferdighet uten diskriminering.
4. Vær alltid profesjonell, høflig, ærlig og fleksibel i din omgang med kunder, leverandører og kolleger.
5. Ikke gjør noe som kan skade omdømmet til Compass Group.

#### *Lønns- og arbeidsvilkår*

Vi gjennomfører årlig lønnskartlegging for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller og sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. I forbindelse med årlige lønnsjusteringer får ledere tilgang til lønnsdata for sin enhet og tydelige retningslinjer for utjevning av eventuelle forskjeller som ikke kan forklares med kompetanse, erfaring eller ansvar.

Lønnsvilkår drøftes jevnlig med de tillitsvalgte gjennom kvartalsvise møter, jf. avsnittet om samarbeid med tillitsvalgte, der lønns- og arbeidsforhold inngår som faste tema. Dette bidrar til å sikre åpenhet, etterlevelse av avtaleverk og god forankring i partssamarbeidet.

Compass Group lønner i henhold til gjeldende tariffavtaler innenfor de respektive virksomhetsområdene, og sikrer at lønnsfastsettelsen følger gjeldende lov- og avtaleverk.

#### *Forfremmelse og utviklingsmuligheter*

Alle ansatte skal ha like muligheter til kompetanseheving og karriereutvikling. Gjennom Compass Academy og Motimate tilbyr vi kurs, fagbrevopplæring, lederutvikling og norskkurs. Samarbeidet med NAV og Skullerud voksenopplæring videreføres, med mål om å gi flere arbeidstakere praksis og kompetansebevis innen kokkefaget. I Q4 2025 starter et prosjekt hvor hele kurskatalogen for medarbeiderne skal gjennomarbeides og oppdateres. Formålet med prosjektet er å systematisere og konkretisere opplæringen som våre medarbeidere skal ha for å utføre arbeidet sitt samt at vi ønsker å tilby kurs/kompetanseheving som gir mulighet for utvikling i selskapet.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

### *Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familieliv*

Vi har tydelige prosedyrer for oppfølging ved graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver. Målet er å sikre at alle kan kombinere arbeid og familieliv på en god måte, og at tilrettelegging tilbys ved behov. Bedriftshelsetjenesten (BHT) bistår både ved sykefraværsoppfølging og forebygging av psykososiale utfordringer. I Eir har vi i tillegg deltatt i et prosjekt i samarbeid mellom Arbeidsmandsforbundet og NHO Service og Handel, med mål om å løfte bransjen og styrke partssamarbeidet. Gjennom dette arbeidet har vi hatt særlig fokus på revitalisering og strukturering av partssamarbeidet, reduksjon av sykefravær, økt digitalisering og tilrettelegging for renhold på dagtid – tiltak som alle bidrar til bedre balanse mellom arbeid og privatliv.

### *Forebygging av trakassering og kjønnsbasert vold*

Compass Group skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass med en åpen kultur der alle blir hørt og alle ansatte har derfor tilgang til Speak Up-tjenesten, en uavhengig og anonym varslingskanal.

Vi har arbeider med å oppdatere våre varslingsrutiner og tilgjengeliggjøre Speak Up for alle våre ansatte. Målet er å forebygge og håndtere ulovlige, uetiske eller andre kritikkverdige forhold på en trygg og forsvarlig måte. Ansatte og innleide medarbeidere har både rett og plikt til å varsle om slike forhold. Ledere har ansvar for å sikre god håndtering og beskytte varslere mot gjengjeldelse.

Oppdateringen av varslingsrutinene og Speak Up er viktige tiltak i vårt forebyggende arbeid mot trakassering og kjønnsbasert vold, og bidrar til å styrke en trygg og respektfull arbeidskultur.

### *Samarbeid med tillitsmannsapparatet*

Det gjennomføres kvartalsvise (og ved ekstraordinære behov) møter med de tillitsvalgte i tråd med Hovedavtalen. I møtene drøftes ulike selskapsforhold, herunder lønns- og arbeidsvilkår. Formålet er å sikre et godt og tillitsbasert samarbeid mellom selskapet og de tillitsvalgte, samt å fremme åpenhet og transparens – også innen områdene likestilling og ikke-diskriminering.

Temaer knyttet til likestilling, mangfold og diskriminering tas opp ved behov, og selskapets retningslinjer og prosedyrer på området er godt forankret hos de tillitsvalgte.

### *Medvirkning*

Arbeidet med kartlegging av ufrivillig deltid har involvert ansatte, ledere og tillitsvalgte. For å få innsikt i faktiske forhold og ansattes opplevelser ble det sendt ut en spørreundersøkelse



Docusign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

til alle deltidsansatte. Undersøkelsen kartlegger årsaker til deltidsarbeid og i hvilken grad de ansatte ønsker å arbeide heltid. Informasjon om undersøkelsen, formålet og prosessen ble delt med ledere og tillitsvalgte, som har hatt mulighet til å gi innspill. Resultatene vil danne grunnlaget for tiltaksplaner, som sammen med oppfølgingsplaner vil bli kommunisert til tillitsvalgte og ledere for å sikre medvirkning og felles forståelse.

Kartleggingen har møtt noen utfordringer, særlig knyttet til lav svarrespons. Det er viktig å merke at det ikke kreves 100 % svarprosent for at kartleggingen skal være gyldig. Målet er at den skal være så fullstendig som mulig og basert på kvantitative data. I 4 service selskapene har vi oppnådd en svarprosent på 14,7 % og i Compass Group en prosent på 32,1 %. Det har vært gjennomført en rekke purringer og oppfølginger mot de ansatte samt at undersøkelsen ble publisert på en plattform med mulighet for språkoversettelse.

Identifiserte utfordringer i prosessen har vært at noen ansatte har hatt begrenset forståelse av formålet med undersøkelsen, og at lav digitalisering i renholdsdivisjonen har gjort det vanskeligere å nå alle ansatte. Tiltakene som utvikles, vil ta hensyn til disse forholdene for å sikre en rettferdig og inkluderende oppfølging.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Risikoer og årsaksanalyse

### *Organisatoriske endringer og integrasjonsarbeid*

I 2025 har selskapet vært gjennom en omfattende integrasjonsprosess etter oppkjøpet av 4 Service. Fusjonen av virksomhetene har medført endringer i organisasjonsstruktur, roller og rapporteringslinjer. I denne fasen har vi hatt særlig fokus på å etablere felles standarder, sikre etterlevelse av lover og interne retningslinjer, og bygge en felles kultur basert på Compass Groups verdier og prinsipper for rettferdighet og respekt.

Integrasjonsarbeidet innebærer også en grundig kartlegging av nå-situasjonen i den samlede virksomheten. Dette gjelder blant annet organisasjonsstruktur, stillingsnivåer, lønnsforhold og personalprosesser. Målet er å sikre at alle ansatte behandles likt og rettferdig, uavhengig av hvilket selskap de tidligere tilhørte, og at vi identifiserer eventuelle ulikheter eller barrierer som kan oppstå som følge av sammenslåingen.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er derfor en integrert del av integrasjonsprosessen. Det omfatter både kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, vurdering av rekrutterings- og fremmelsesprosesser, samt sikring av at varslingsrutiner, språktilpasninger og opplæring er harmonisert på tvers av organisasjonen.

Gjennom 2025 og 2026 vil vi ha et særlig fokus på etterlevelse (Compliance) og på å bygge felles praksis som ivaretar kravene i likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og våre interne standarder for etisk forretningsatferd.

Parallelt med integrasjonsarbeidet pågår et HR- og Payroll-prosjekt som skal vurdere fremtidig organisering av lønns- og personalfunksjonen. Prosjektet omfatter både vurdering av hvorvidt lønnskjøring skal håndteres internt eller settes ut til ekstern leverandør, samt overgang til nytt HRM-system. Formålet er å etablere en mer effektiv, helhetlig og standardisert løsning for personaladministrasjon og lønnsbehandling i den sammenslåtte virksomheten.

Prosjektet berører flere sentrale prosesser, herunder rapportering, datagrunnlag for lønn og oppfølging av ansatte. I påvente av endelig system- og organisasjonsstruktur arbeider virksomheten i en mellomfase der juridiske og operative forhold ikke fullt ut er harmonisert. Dette innebærer en krevende situasjon der det må tas særskilte hensyn for å sikre at lønns- og personalforvaltningen skjer i tråd med gjeldende lovverk, interne retningslinjer og prinsippene for likebehandling.

Selskapet legger vekt på å opprettholde forsvarlige rutiner og god internkontroll i overgangsperioden, og å ivareta de ansatte gjennom tydelig kommunikasjon og forutsigbare prosesser. Arbeidet skal bidra til en mer robust og rettferdig



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

organisasjonsstruktur, og til at virksomheten etterlever kravene i likestillings- og diskrimineringsloven også i omstillingsfasen.

### *Risikovurdering og analyse*

Risikokartleggingene viser at vi har lav risiko for kjønnsdiskriminering på konsernnivå, men at det finnes enkelte områder med forhøyet risiko for ulik behandling og barrierer for likestilling. Disse gjelder særlig:

- Vansker med å kommunisere rutiner og opplæring på flere språk.
- Risiko for at rekrutterende ledere ikke praktisere prinsipielle føringer.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse i ledende stillinger.
- Ufrivillig deltid i enkelte driftsområder, særlig innen renhold.
- Overordnet risiko i hele konsernet for at det er ulike prosesser og behandling av ansatte etter oppkjøpet.

Årsaksanalysen viser at mange av disse risikoene henger sammen med bransjesærpreg, mangfold i språk og kultur, samt varierende lederkompetanse. For å redusere risiko iverksettes tiltak innen lederutvikling, kommunikasjon, opplæring og systematikk i personaloppfølging. Vi fortsetter også å ha fokus på samkjøring av virksomhetene under en paraply og ivareta menneskene samtidig.



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

## Tiltak- og handlingsplan for 2026

Formål med handlingsplanen er å konkretisere selskapets arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

### Overordnende mål

- Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.
- Fremme mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten.
- Forebygge og håndtere diskriminering, trakassering og uønsket adferd.
- Redusere ufrivillig deltid og sikre like karrieremuligheter for alle ansatte.
- Integre likestillingsperspektivet i alle HR- prosesser, inkludert under organisasjonsendringer og systemendringer.

Integrasjonsprosessen etter oppkjøpet av 4service har medført forsinkelser i enkelte planlagte tiltak og handlingspunkter fra tidligere års arbeid. Ressurser har i stor grad vært bundet til omstillingsaktiviteter, systemendringer og harmonisering av prosesser. Dette har gjort at enkelte planlagte initiativer, som videreutvikling av måltall, oppfølging av handlingsplaner og enkelte opplæringstiltak, er utsatt til 2026. Arbeidet videreføres når den nye organisasjonsstrukturen og felles systemplattformen er etablert, slik at tiltakene kan forankres og implementeres helhetlig i den sammenslåtte virksomheten.

Område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist
Kurs og kompetanseheving- medarbeidere.	Alle våre ansatte skal få tilbud om rett opplæring og utvikling.	Iverksette et prosjekt for harmonisering av kurskatalogen fmed høy involvering av ledere og medarbeidere.	Sikre like muligheter for alle og styrke norskkunnskap.	HR v/Organizational effectiveness	Q1-2026
	Vi har mange ansatte fra ulike bakgrunner og vi ønsker å tilby språkopplæring til de som ønsker det.	Det er satt av midler i konseptet til gjennomføring av norskkurs for 150 deltakere i 2025 og 2026. Vi setter opp opplæring på 3 ulike nivåer slik at vi kan favne flest mulig.	Styrke norskkunnskapen til våre ansatte. Dette er en del av vårt samfunnsansvar ovenfor våre medarbeidere da det gagnar de ansatte på jobb og privat.	Bærekraft/HR	Q1-2026
	Vi ønsker å tilby fagbrevsopplæring til våre ansatte.	Det dedikeres en ansatt som på fulltid skal jobbe med å lage et rammeverk for alle ansatte som ønsker å ta fagbrev kokk.	Vi har mange dyktige ansatte som ønsker å utvikle seg. Gjennom dette tiltaket kan vi i første omgang tilby en tettere oppfølging	HR	Q4-2025



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

				til de ansatte og støtte til ledere ved gjennomføring av et fagbrevsløp.	
Ufrivillig deltid	Alle ansatte skal ha mulighet til å jobbe fulltid dersom de ønsker det.	Etablere en plan for oppfølging av resultatene fra kartleggingen av ufrivillig deltid. Ledere skal få informasjon om status for sine ansatte og følger opp individuelt.	Redusere ansatte som jobber deltid.	HR	Q2-2026
Lage felles onboardingprosesser	Alle ansatte skal få den samme opplæringen og innføring i selskapet ved oppstart.	Gjennom involvering av de ulike divisjonene skal det etableres en grunnleggende onboardingprosesser. Hver stillingskategori får sine tilpasninger.	Alle skal oppleve en trygghet i egen rolle og føle de har kompetansen de trenger for å utføre sitt arbeid.	HR	Q1-2026
Lønns- og arbeidsvilkår	Alle ansatte skal oppleve å bli lønnet rettferdig, uavhengig av kjønn. Redusere lønnsforskjeller blant kvinner og menn i selskapet.	Ferdigstille struktur for lønn og goder for de ulike stillingsnivåene i selskapet. Sikre at denne strukturen blir fulgt igjennom å etablere en bedre prosess for lønnsfastsettelse ved rekruttering av ny ansatt.	Sikre lik lønn for likt arbeid på tvers av kjønn.	HR/Lønn	Q2-2026
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ingen skal kjenne seg diskriminert på bakgrunn av graviditet, adopsjon eller andre omsorgs-oppgaver.	Sikre at alle ansatte og ledere har god kjennskap til våre prosedyrer knyttet til graviditet, adopsjon, foreldre - permisjon gjennom tett oppfølging i 1:1 samtaler med lederne.	Sikre at alle ansatte har mulighet til å kombinere arbeid og familieliv på en god måte.	HRBP	2025
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Arbeidsgivere skal forhindre kjønnsbasert vold, trakassering, seksuell trakassering og sammensatt diskriminering.	Sikre at alle ansatte har god kjennskap til våre varslingsrutiner og at alle ansatte kjenner til Speak-Up telefonen.	At alle ansatte kjenner seg trygge på sin arbeidsplass og at det ikke forekommer trakassering eller vold på arbeidsplassen.	HR- Employment and union law	2025
Rekruttering	Risiko for at ledere ikke rekrutterer etter fastsatte prinsipper, med fare for bias.	- Gjennomføre kurs for ledere i intervjueteknikk. - Alle rekrutteringer går via rekrutteringssystemet, slik at Talent Acquisition-teamet sikrer korrekt prosess. - Gjennomføre	Sikre rettferdige, objektive og likebehandlende rekrutteringsprosesser	HR/Talent Acquisition	2026



DocuSign Envelope ID: 23D440D1-CBF4-4462-8159-1815012616E7

referansesjekk.  
- Tilgjengeliggjøre verktøy for å rekruttere etter kompetanse fremfor mægefølelse.  
- Vurdere blind screening/anonymisering av kandidater.  
- Bevisstgjøre hvordan man kan stille relevante spørsmål i søknadsprosessen i stedet for å basere vurdering på CV eller dokumenter som ikke gir relevant grunnlag.

Arbeidsmiljø

Sikre et fysisk og psykososialt forsvarlig og godt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Oppstart av Safety walks



**KPMG AS**  
Dronning Eufemias gate 6A  
P.O. Box 7000 Majorstuen  
N-0306 Oslo

Telephone +47 45 40 40 63  
Internet [www.kpmg.no](http://www.kpmg.no)  
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i 4Service Landanlegg AS

## Uavhengig revisors beretning

### Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for 4Service Landanlegg AS som består av balanse per 30. september 2025, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

### Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 30. september 2025, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

#### Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Alta	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arendal	Hamar	Sandefjord	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ulsteinvik
Bode	Knarvik	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansand	Straume	

Penneo Dokumentnøkkel: CUB5G-XZZPT-THYUO-PH127-DYPHL-6TD8V



## Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

## Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.



Oslo

KPMG AS

Kjetil Kristoffersen  
*Statsautorisert revisor*  
(elektronisk signert)

Pemneo Dokumentnøkkel: OUBSG-XZZPT-THYUO-PH127-DYPHL-6TD&V



# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Kjetil Kristoffersen

Statsautorisert revisor

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5998-4-1007631

IP: 80.232.xxx.xxx

2026-01-14 13:32:25 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglest med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eud.penneo.com>.

### Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

Penneo Dokumentnøkkel: OUBSG-XZZPT-THYUO-PH127-DYPHL-6TD8V