



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2025 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 821 754 852
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: ESS MOBILE OFFSHORE UNITS AS
Forretningsadresse: Forusparken 2
4031 STAVANGER

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.10.2024 - 30.09.2025

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Forenklet IFRS

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Ellinor Glimsjø-Tvinnereim
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 21.01.2026

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, 26.02.2026



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	225 962 674	126 347 372
Sum inntekter		225 962 674	126 347 372
Kostnader			
Varekostnad		42 288 637	22 499 442
Lønnskostnad	3	160 210 346	93 165 288
Annen driftskostnad	4	22 196 992	11 161 938
Sum kostnader		224 695 975	126 826 668
Driftsresultat		1 266 699	-479 296
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		1 017 073	841 613
Sum finansinntekter		1 017 073	841 613
Annen rentekostnad		24 943	427
Annen finanskostnad		36 770	41 523
Sum finanskostnader		61 713	41 950
Netto finans		955 360	799 663
Resultat før skattekostnad		2 222 059	320 367
Skattekostnad	5	500 707	81 177
Årsresultat		1 721 352	239 190
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag			1 146 056
Overføringer til/fra annen egenkapital	6	1 721 351	1 385 248
Sum overføringer og disponeringer		1 721 351	239 192



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Sum anleggsmidler			
Omløpsmidler			
Varer			
Varer	7	3 285 295	1 711 081
Sum varer		3 285 295	1 711 081
Fordringer			
Kundefordringer	10	46 019 521	27 434 516
Andre fordringer	10	6 233 293	5 265 242
Konsernfordringer	10	29 568 708	19 311 686
Sum fordringer		81 821 522	52 011 444
Sum omløpsmidler		85 106 817	53 722 525
SUM EIENDELER		85 106 817	53 722 525
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	6,9	500 000	500 000
Annen innskutt egenkapital	9	12 719 183	12 719 183
Sum innskutt egenkapital		13 219 183	13 219 183
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	6	9 565 232	7 843 881
Sum opptjent egenkapital		9 565 232	7 843 881
Sum egenkapital		22 784 415	21 063 064



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	4	20 311 382	7 079 600
Betalbar skatt	5	500 707	0
Skyldige offentlige avgifter		14 919 178	9 457 560
Annen kortsiktig gjeld	4	26 591 134	16 122 302
Sum kortsiktig gjeld		62 322 401	32 659 462
Sum gjeld		62 322 401	32 659 462
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		85 106 816	53 722 526



ÅRSREGNSKAP 2025
ESS Mobile Offshore Units AS

Styrets årsberetning

Resultatregnskap

Balanse

Kontantstrøm

Noter til regnskapet

Org.nr.: 821 754 852





Årsberetning 2025 for ESS MOBILE OFFSHORE UNITS AS

Perioden 01.10.24 - 30.09.25

VIRKSOMHETENS ART

ESS Mobile Offshore Units AS har ansvar for forpleiningstjenester på mobile enheter offshore. Basisfunksjonen er tilberedning og servering av måltider, samt å ivareta innkvartering av, og gi service til, personellet som bor på plattformene.

Selskapet har hovedkontor i Stavanger.

EIERFORHOLD

Aksjekapitalen er kr 500.000 fordelt på 1.000 aksjer, hver aksje pålydende 500 kr som alle eies av Compass Holding Norge AS.

I løpet av regnskapsåret har morselskapet Compass Holding Norge AS gjennomført et betydelig oppkjøp av 4Service Holding med tilhørende datterselskaper. Dette oppkjøpet markerer et viktig strategisk skifte for konsernet, og har medført at store deler av året har vært viet til integrasjonsprosesser mellom de to konsernene. Arbeidet med å samle organisasjonene har inkludert harmonisering av rutiner, systemer og, kultur med mål om å realisere synergier og styrke konsernets samlede konkurransevne. Integrasjonen har vært ressurskrevende, men har samtidig lagt grunnlaget for videre vekst og utvikling i det nye, sammenslåtte 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. Til grunn for antagelsen ligger resultat- og likviditetsprognoser for år 2026 og selskapets og konsernets, langsiktige strategiske prognoser for årene fremover.

ARBEIDSMILJØ OG PERSONALE

ESS Mobile Offshore Units AS er et selskap med stort mangfold og består av mennesker med forskjellig bakgrunn og livssyn. Antall årsverk var 150 og selskapet vil fortsatt arbeide for å ivareta de ansatte ved å sikre et godt arbeidsmiljø og bevisst fokus på HMS.

Totalt sykefravær var i innværende år på 6,11 %. Det jobbes aktivt for å redusere sykefraværet.

Det har ikke forekommet eller blitt rapportert alvorlige arbeidsuhell eller ulykker som har resultert i store materielle skader eller personskader i løpet av året. Antallet skader som resulterer i fravær har de siste årene vært lavt. Dette er en følge av et bevisst fokus på HMS. Selskapet hadde ingen fraværsskader i 2025.

BÆREKRAFT

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

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Selskapet har utarbeidet en egen likestillingsredegjørelse i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten vedlagt som en del av denne årsberetningen.

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 den norske delen av Compass Group konsernet.

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.

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 ledelsessystemet, 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](#)

FREMTIDIG UTVIKLING

Det er normalt betydelig usikkerhet knyttet til fremtiden. Selskapets virksomhet er preget av stadig økende konkurranse. Selskapet har også i 2025 arbeidet med høyt fokus på kostnadsreduksjon og effektivisering og har i løpet av regnskapsåret iverksatt ytterligere tiltak som vil virke positivt på selskapets fremtidige resultater. Det forventes at Compass Holding Norge AS sitt oppkjøp av 4Service-konsernet vil styrke selskapets posisjon i markedet.

Oljesektorens fokusering på tiltak for kostnadsuttak og besparelser har endret markedet og lønnsomheten i bransjen. Selskapet satser målbevisst på alliansebygging, konseptutvikling og effektivisering og har videre stor tro på at et sterkt fokus på arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeid vil bidra til fremtidig suksess. Gjennom målbevisst markedsarbeid og ved hjelp av kvalifiserte medarbeidere skal vi fortsatt være den mest attraktive samarbeidspartneren innenfor vårt satsingsområde.

FINANSIELL RISIKO

Markedsrisiko

Selskapet er ikke eksponert for endringer i valutakurser. Omsetning og varekjøp skjer i all vesentlighet i norske kroner. Selskapet er heller ikke eksponert for endringer i rentenivået da selskapet ikke har rentebærende gjeld. ESS Mobile Offshore Units AS er eksponert for risiko for at de mobile driftsenhetene ikke er i drift.

Kreditrisiko

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses å være meget liten. Selskapet har historisk sett hatt svært lite tap på fordringer.

Likviditetsrisiko

Selskapet vurderer likviditeten i selskapet som meget god og det er ikke besluttet tiltak som endrer likviditetsrisikoen. Selskapet er en del konsernkontoordningen i Compass Group Norge som gir god tilgang på likviditet.

Selskapet har gjennom konsernets forsikringsordning tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder, jf. rskl. § 3-3a 11.ledd.





RESULTAT, INVESTERINGER, FINANSIERING OG LIKVIDITET

Omsetningen ble på 226,0 mill. kr mot fjorårets omsetning på 126,3 mill. kr. Driftsresultatet ble 1,3 mill. kr mot -0,5 mill. kr siste år.

Årsresultat etter skatt ble på 1,7 mill. kr.

Selskapet hadde ingen investeringer i 2025.

Selskapet hadde en tilfredsstillende likviditet og kontantstrøm i 2025.

Årsregnskapet viser et driftsresultat på 1,3 mill. kr, mens netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter viser en netto innbetaling på 10,3 mill. kr, differansen skyldes endring i omløpsmidler. Kortsiktig gjeld utgjorde pr. 30.09.2025 100 % av samlet gjeld i selskapet. Selskapets finansielle stilling er tilfredsstillende.

Totalkapitalen var ved utgangen av regnskapsåret 85 mill. kr, sammenlignet med 54 mill. kr året før. Egenkapitalandelen pr. 30.09.2025 var 27 % sammenlignet med 39 % foregående år.

Selskapet hadde i 2025 ingen aktivitet innen FoU.

Etter styrets mening gir årsregnskapet en god oversikt over selskapets utvikling, resultat og stilling på balansedagen.

ÅRSRESULTAT OG DISPONERINGER

I 2025 hadde selskapet et overskudd etter skatt på kroner 1.721.351. Styret foreslår følgende disponering av årets resultat:

Overført til annen egenkapital	1.721.351
--------------------------------	-----------

Stavanger 11.12.2025

Styret i ESS Mobile Offshore Units AS

Stian Stenlund
styreleder

Kathrine Hellvik Jørgensen
styremedlem

Ivan Vågstøl
styremedlem/daglig leder

Åse Dale Halvorsen
styremedlem

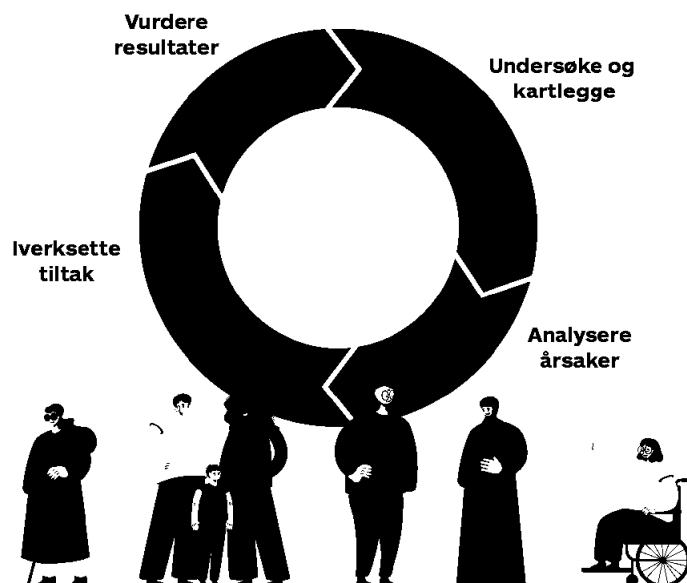


Likestillingsredegjørelse

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.



Metode og Prosess


Formålet med Del 1 i likestillingsredegjørelsen er å rapportere om og redegjøre for lønnskartleggingen og analysearbeidet som er utført i selskapet ESS Mobile Offshore Units 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.



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

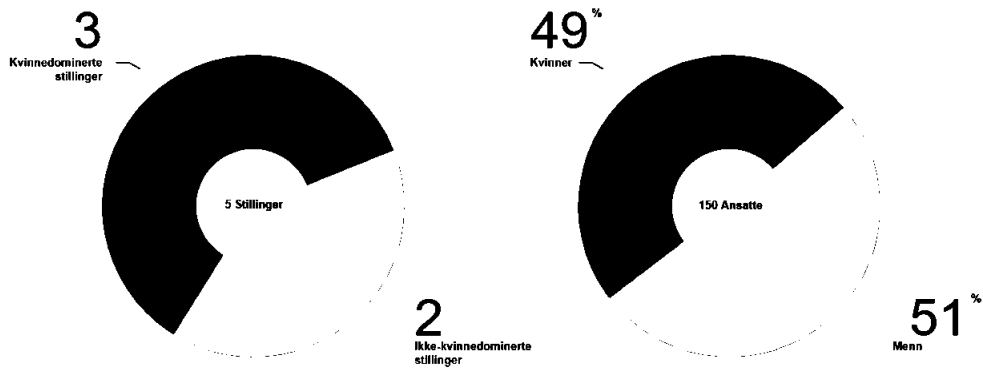
- En stilling klassifiseres som «kvinnedominert» hvis det er mer enn 59% kvinner i stillingen. En stilling klassifiseres som «ikke-kvinnedominert» hvis det er færre en 59% kvinner i stillingen.
- Alle kvinnedominerte stillinger sammenlignes deretter med hver av de tilsvarende ikke-kvinnedominerte stillingene.
- 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.





Resultater

Bedriftsstruktur & Kjønnfordeling

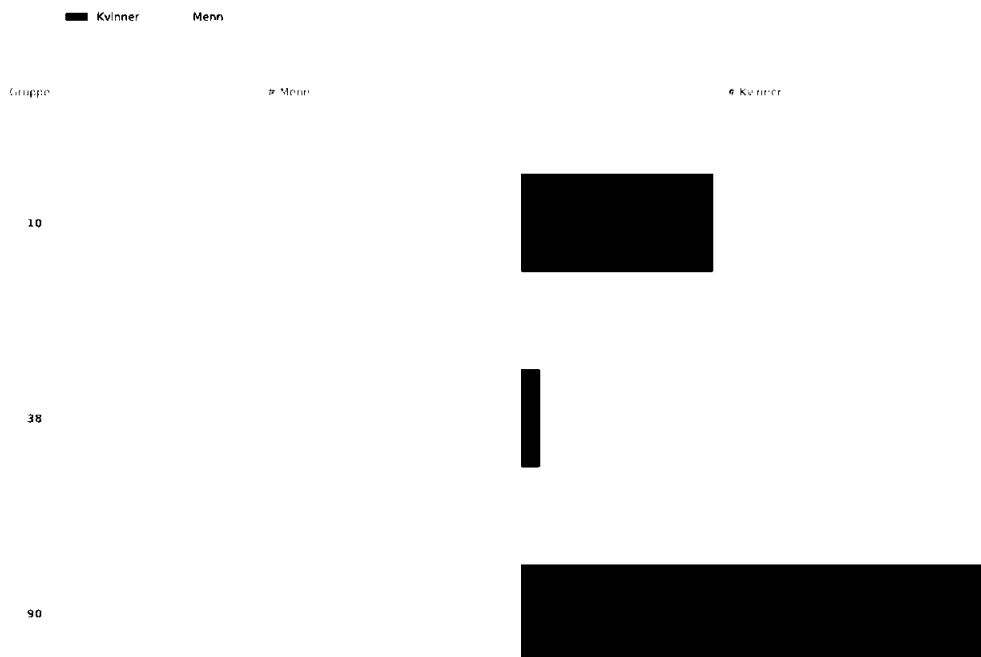


Lønnskartleggingen består av 150 ansatte, 49% er kvinner og 51% er menn. Totalt finns det 5 stillinger, av disse er 3 kvinnedominert og 2 er ikke kvinnedominert. 5 stillinger innehas av både kvinner og menn. Det er totalt 3 likverdige grupper, hvorav gruppe 10 er høyest vurdert når det gjelder kompleksitet og ansvar.

3
Totalt antall grupper

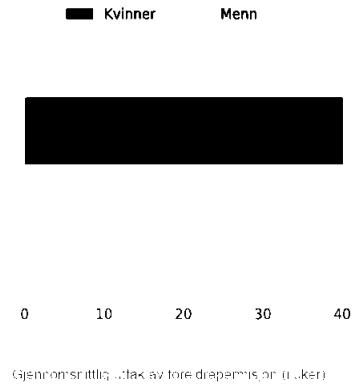
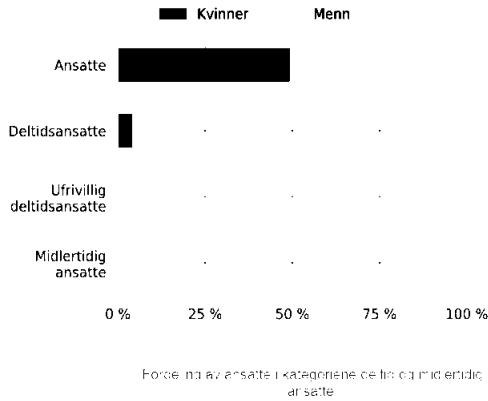
5
Like stillinger

Kjønnfordeling per gruppe

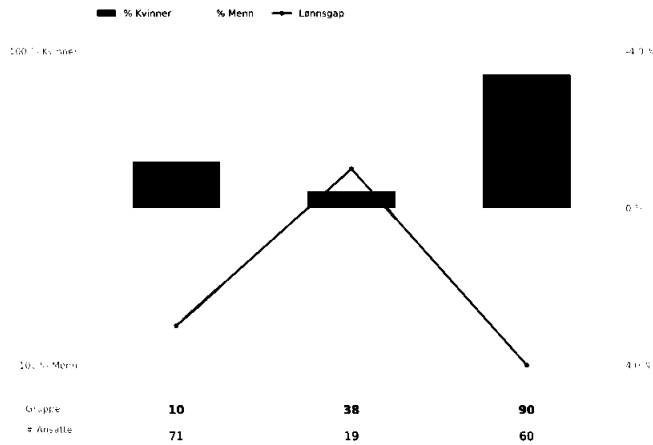




Ansettelsesform og foreldrepermisjon



Lønnsgap og fordeling kjønn



10.3%

Kvinnenes gjennomsnittslønn er 10.3% lavere sammenlignet med mennenes

Gruppe	Ansatte	Kjønnsfordeling i gruppen	Gjennomsnittslønn per kjønn	Lønnsgap	Gjennomsnittslønn totalt	Lønnsperisj
10	71	30%	 758 495	3.3%	776 699	391 020 – 816 024
38	19	11%	 948 535	-0.8%	941 891	748 620 – 977 022
90	60	85%	 710 009	4%	714 409	668 544 – 767 232





Analyse

Like stillinger

Totalt ble 150 individer analysert i analyseområdet "like stillinger". Av disse faller 24 innenfor de anvendte utvalgskriteriene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i alle like stillinger varierer mellom -4.8% og 1.1%.

Like stillinger

150
analyserte
individer

24 (16%)
individer innenfor
utvalgskriteriene

Spenn for lønnsgap



Likeverdige stillinger

Det er analysert totalt 5 stillinger innenfor analyseområdet "likeverdige stillinger". Av disse har 1 kvinnedominert stilling et lavere lønnsnivå enn ikke-kvinnedominerte stillinger i samme gruppe. Lønnsgapet mellom kvinnedominerte og ikke-kvinnedominerte stillinger varierer mellom -4% og 0.8%.

Likeverdige stillinger

5
analyserte
likeverdige
stillinger

1 (20%)
kvinnedominerte
likeverdige stillinger



I ESS Mobile Offshore Units AS er offshoreansatte underlagt en normallønnsavtale i NR, nærmere bestemt Flyteriggavtalen 2024-2026.

Dette er en tariffavtale hvor lønnssetningene for de forskjellige arbeidstakergrupper er forutsatt å ikke skulle avvikes verken oppover eller nedover. Ansatte har samme lønn uavhengig av kjønn, alder, etnisitet etc. Det eneste som vil utgjøre en forskjell i lønn er ansiennitet. Man går trinnvis opp i lønn med stigende ansiennitet.

Sammenlignet med lønnskartleggingen i 2023, viser derav analysen for 2025 en jevn utvikling og i hovedsak stabile eller reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.





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.





- 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.





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





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.





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 forfremmelsesprosesser, 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 lønns håndtering 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





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 konsernivå, 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.





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/Organizationa l 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 konsømet 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





				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 onboardingprosess	Alle ansatte skal få den samme opplæringen og innføring i selskapet ved oppstart.	Gjennom involvering av de ulike divisjonene skal det etableres en grunnleggende onboardingprosess. 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 lederne 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





Arbeidsmiljø	Sikre et fysisk og psykososialt forsvarlig og godt arbeidsmiljø for alle ansatte.	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.
		Oppstart av Safety walks





ESS Mobile Offshore Units AS Resultatregnskap

	Note	01.10.24-30.09.25	01.10.23-30.09.24
Driftsinntekter og driftskostnader			
(Tall i NOK)			
Salgsinntekt	2	225.962.674	126.347.372
Sum driftsinntekter		225.962.674	126.347.372
Varekostnad		42.288.637	22.499.442
Lønnskostnad	3	160.210.346	93.165.288
Annen driftskostnad	4	22.196.992	11.161.938
Sum driftskostnader		224.695.976	126.826.668
Driftsresultat		1.266.699	-479.295
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		1.017.073	841.613
Annen rentekostnad		-24.943	-427
Annen finanskostnad		-36.770	-41.523
Netto finansresultat		955.360	799.664
Ordinært resultat før skattekostnad			
		2.222.058	320.368
Skattekostnad på ordinært resultat	5	-500.707	-81.177
Årsresultat		1.721.351	239.191
Totalresultat:			
Årsresultat		1.721.351	239.191
Totalresultat		1.721.351	239.191
Disponeringer og Overføringer			
Overført til annen egenkapital	6	1.721.351	1.385.248
Mottatt konsernbidrag (etter skatt) inneværende år		0	-1.146.056
Sum Disponeringer og Overføringer		1.721.351	239.191





ESS Mobile Offshore Units AS Finansiell stilling per 30. september

	Note	2025	2024
Eiendeler (Tall i NOK)			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	5	0	0
Sum immaterielle eiendeler		0	0
Sum anleggsmidler		0	0
Omløpsmidler			
Varelager	7	3.285.295	1.711.081
Fordringer			
Kundefordringer	10	46.019.521	27.434.516
Andre kortsiktige fordringer	10	6.233.293	5.265.242
Kortsiktige fordringer konsernselskap	4, 10	29.568.708	19.311.686
Sum fordringer		81.821.522	52.011.445
Bankinnskudd, kontanter o.l.		0	0
Sum omløpsmidler		85.106.817	53.722.526
Sum eiendeler		85.106.817	53.722.526





ESS Mobile Offshore Units AS Finansiell stilling per 30. september

	Note	2024	2024
Gjeld og egenkapital (Tall i NOK)			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital (1 000 aksjer a kr 500)	6, 9	500.000	500.000
Annen innskutt egenkapital	9	12.719.183	12.719.183
Sum innskutt egenkapital		13.219.183	13.219.183
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	6	9.565.232	7.843.881
Sum opptjent egenkapital		9.565.232	7.843.881
Sum egenkapital		22.784.416	21.063.064
Gjeld			
Kortsiktig ikke rentebærende gjeld			
Leverandørgjeld	4	20.311.382	7.079.600
Betalbar skatt	5	500.707	0
Skyldige offentlige avgifter		14.919.178	9.457.560
Annen kortsiktig gjeld	4	26.591.134	16.122.302
Sum kortsiktig gjeld		62.322.401	32.659.462
Sum gjeld		62.322.401	32.659.462
Sum gjeld og egenkapital		85.106.817	53.722.526

Stavanger, 11.12.2025

Stian Stenlund
styreleder

Ivan Vågstøl
styremedlem/daglig leder

Kathrine Hellvik Jørgensen
styremedlem

Ase Dale Halvorsen
styremedlem





ESS Mobile Offshore Units AS Indirekte kontantstrøm

Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter	Note	2025	2024
Resultat før skattekostnad		2.222.058	320.368
Endring i varelager	7	-1.574.214	-758.067
Endring i kundefordringer	10	-18.585.004	-10.675.712
Endring i leverandørgjeld		13.231.782	2.729.096
Endring i andre tidsavgrensningsposter		14.962.400	4.223.971
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		10.257.022	-4.160.344
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Endring konsernkonto	4, 8	-11.726.325	-266.208
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-11.726.325	-266.208
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Innbetaling konsernbidrag	4	1.469.303	4.426.552
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		1.469.303	4.426.552
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		0	0
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. begynnelse		0	0
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt		0	0





Note 1 Regnskapsprinsipper

ESS Mobile Offshore Units AS er et aksjeselskap registrert i Norge. Selskapets hovedkontor er lokalisert i Forusparken 2, 4031 Stavanger

Grunnlag for utarbeidelse av årsregnskap

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven §3-9 og forskrift om forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder ("Forskriften")

Dette innebærer i hovedsak at måling og innregning følger internasjonale regnskapsstandarder (IFRS) og presentasjon av noteopplysninger er i henhold til norsk regnskapslov og god regnskapsskikk med visse tilleggskrav og unntak i henhold til Forskriften.

Regnskapsestimater og vurderinger

Utarbeidelse av selskapets årsregnskap innebærer at ledelsen benytter estimater og forutsetninger som påvirker inntekter, kostnader, eiendeler og gjeld, tilhørende opplysninger, og opplysninger om betingede forpliktelser. Videre krever anvendelse av selskapets regnskapsprinsipper at ledelsen må utøve skjønn. Kilder til estimeringsusikkerhet og forutsetninger om fremtiden kan representere betydelig risiko for vesentlige endringer i balanseført verdi på eiendeler og gjeld i løpet av neste regnskapsår. Det foreligger ingen spesielle regnskapsposter og vurderingsposter per 30. september 2025.

Klassifisering av kortsiktige og langsiktige poster

En eiendel klassifiseres som kortsiktig når den forventes å bli realisert eller skal selges eller forbrukes i selskapets normale driftssyklus, eller forfaller/forventes å bli realisert eller gjort opp innen 12 måneder etter slutten av rapporteringsperioden. Andre eiendeler er klassifisert som langsiktige. Gjeld klassifiseres som kortsiktig når den forventes å bli gjort opp i selskapets normale driftssyklus, forventes å bli gjort opp innen 12 måneder etter slutten av rapporteringsperioden eller hvis selskapet ikke har en ubetinget rett til å utsette oppgjør til minst 12 måneder etter slutten av rapporteringsperioden.

Kontantgenererende enheter (KGE)

En kontantgenererende enhet (KGE) er den minste identifiserbare gruppen av eiendeler som genererer inngående kontantstrømmer, og som i all vesentlighet er uavhengig av inngående kontantstrømmer fra andre eiendeler eller grupper av eiendeler. For å identifisere hvorvidt inngående kontantstrømmer fra en eiendel (eller en gruppe av eiendeler) er uavhengig av kontantstrømmer fra andre eiendeler (eller grupper av eiendeler), vurderer ledelsen ulike momenter. Disse momentene er blant annet hvordan driften overvåkes, for eksempel basert på konkrete kontrakter, kunder eller virksomheter.

Finansielle eiendeler og forpliktelser

Selskapet har finansielle eiendeler i kategorien amortisert kost, primært kundefordringer og andre fordringer, opptjente, ikke fakturerte inntekter og bankinnskudd. Slike finansielle eiendeler innregnes initialt til virkelig verdi med tillegg av transaksjonskostnader, og deretter til amortisert kost ved bruk av effektiv rentemetode justert for verdifall. Det gjøres avsetninger for forventet kredittap i henhold til IFRS9. Spesifikke fordringer anses som tapt eller utsatt for verdifall når ledelsen vurderer at de ikke kommer til å bli innbetalt, enten helt eller delvis. Finansielle forpliktelser til amortisert kost består primært av leverandørgjeld, annen kortsiktig gjeld og rentebærende gjeld. Disse forpliktelsene innregnes første gang til virkelig verdi fratrukket transaksjonskostnader, og deretter til amortisert kost ved bruk av effektiv rentemetode.





Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til balansedagens kurs. Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner med kurs på bokføringsdato, forutsatt at forskjellen fra kurs på transaksjonstidspunktet ikke er vesentlig.

Leasing

Selskapet har ubetydelige leieavtaler per 30. september 2025. Selskapet belastes en administrasjonskostnad fra søsterselskap som inneholder kostand for bruk av lokaler, men som ikke er ansett som en leieavtale.

Varer

Varer er vurdert til laveste av anskaffelseskost og antatt salgspris med fradrag for salgskostnader. Anskaffelseskost tilordnes den enkelte eiendel.

Inntekter

Selskapets inntekter er generert fra forpleiningstjenester som genereres fra installasjoner tilknyttet norsk petroleumsvirksomhet. Inntekter innregnes i den perioden som tjenester leveres i overensstemmelse med kontrakt med tredjepart.

Inntektene måles ut fra vederlaget spesifisert i en kontrakt med en kunde. Inntekter inntektsføres når en kunde får kontroll over en vare eller tjeneste, noe som kan være ett tidspunkt eller over tid. Hoveddelen av selskapets tjenesteytelser består av avtaler hvor selskapet får betalt løpende for faste leveranser i henhold til kontrakt, samt tilleggstjenester som varierer basert på antall måltider og timer levert. Tjenester inntektsføres over tid i hovedsak som følge av at tjenesten konsumeres av kunden i takt med levering/utførelse.

Selskapet fakturerer kunde en fast rate basert på antall ansatte om bord på rigg, samt evt. tilleggstjenester som er levert. Kunden faktureres i henhold til kontraktsbetingelser og betales vanligvis innen 30-45 dager. Fakturerte beløp presenteres som kundefordringer. kunder faktureres løpende for arbeid som er gjennomført inneværende måned og det er dermed begrenset med kontraktseiendeler og kontraktsforpliktelser i balansen.

Inntekter innenfor IFRS 15 skal innregnes i den grad det er overveiende sannsynlig at det ikke vil skje en betydelig reversering av den akkumulerte innregnede inntekten. Det foreligger til en viss grad avtaler som provisjon og rabatter med kunde, dette bokføres som en inntektsreduksjon.

Når det er sannsynlig av en kontrakt vil medføre tap (gjenværende totale direkte kostnader overstiger gjenværende totalinntekt), blir det det estimerte tapet straks innregnet. Direkte kostnader omfatter hovedsakelig kostnader for eget personell og underleverandører. Det arbeides løpende med å sikre lønnsom drift av kontrakter slik at selskapet har begrenset omfang av tapskontrakter.

Kostnader pådratt i forbindelse med tilbudsprosesser og oppnåelse av kontrakt kostnadsføres i resultatregnskapet, med mindre de oppfyller kravene for innregning som eiendel. Det påløper begrenset med utgifter til oppnåelse av kontrakt og ved regnskapsårets slutt er det ikke innregnet eiendel knyttet til utgifter for tilbudsprosesser eller oppnåelse av kontrakt.

Inntekter knyttet til viderefakturerte kostnader presenteres brutto.

Renteinntekter

Renteinntekter som reflekterer avkastningen på en eiendel, innregnes som inntekt i opptjeningsperioden og klassifiseres som finansinntekt i resultatregnskapet.



**Bankinnskudd, kontanter, o.l.**

Bankinnskudd, kontanter, o.l. inkluderer kontanter, bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse. Netto innstående på konsernkontoordningen er presentert som fordring/gjeld på konsernmellomværende.

Pensjoner

Selskapet har innskuddsbasert kollektiv pensjonsordning. Innskuddsplaner periodiseres etter sammenstillingsprinsippet. Årets tilskudd til pensjonsordningen kostnadsføres.

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt er beregnet med 22% på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt 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 er satt opp etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter består av kontanter og bankinnskudd. Inn- og utbetalinger er presentert separat for investerings- og finansaktiviteter, mens operasjonelle aktiviteter inkluderer både kontant og ikke-kontant poster. Endringer i konsernmellomværende i konsernkontosystemet er presentert netto som investeringsaktivitet. Renter mottatt og betalt er presentert i operasjonelle aktiviteter.

Konsernbidrag

Selskapet har ordinær håndtering av konsernbidrag basert på de grunnleggende regnskapsprinsippene i regnskapsloven, i henhold til forenklingsregelen i § 3-1 nr 3 i forskriften.

Nye standarder, fortolkninger og tillegg

Det er ikke implementert nye standarder i regnskapet for året 2024/2025.

Nye regnskapsregler som ikke er tatt i bruk

En rekke mindre endringer og fortolkninger er utgitt. Disse er vurdert til å ha ingen vesentlig betydning for konsernets finansielle rapportering. Ledelsen forventer å implementere disse standardene, endringen og fortolkningene på ikrafttredelsestidspunktene, forutsatt at disse har blitt vedtatt og godkjent av EU.





Note 2 Salgsinntekter

Alle inntekter kommer fra offshorevirksomhet på norsk kontinentalsokkel.

Note 3 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m

Lønnskostnad (i NOK)	2024/25	2023/24
Lønn	122.669.877	72.130.909
Folketrygdavgift	19.816.221	11.748.386
Pensjonskostnader	12.668.615	7.018.241
Andre ytelser	5.055.632	2.267.752
Sum	160.210.346	93.165.288

Antall årsverk sysselsatt i regnskapsåret 150 117

Ytelser til ledende personer

Daglig leder er ansatt i Compass Group Norge AS og mottar sin lønn fra dette selskapet.

Det er ikke utbetalt styrehonorar i 2025.

Pensjonsforpliktelser

Selskapet er pliktig til å ha sjømannspensjon, tilleggspensjon og tjenestepensjon i henhold til Norges Rederiforbunds tariff. Selskapet har en pensjonsordning som tilfredsstiller kravene i denne tariffen. Alle ansatte er medlem av ordningen.

Innbetalt beløp til pensjonsordningene for perioden 2024/25 tilsvarer kostnadsført beløp.

Revisor	2024/25	2023/24
Godtgjørelse til revisor (ekskl. mva NOK)		
Lovpålagt revisjon	142.024	202.525
Sum	142.024	202.525





Note 4 Transaksjoner og mellomværende med nærstående parter

Transaksjoner med nærstående parter

Kostnader (Tall i NOK)

Nærstående part	Transaksjonstype	2024/25	2023/24
ESS Support Services As	Adm honorar	4.496.534	2.438.752
ESS Support Services As	License fee via ESS	4.536.534	2.417.508
ESS Support Services As	VF utlegg	347.199	79.328
Compass Holding Norge AS	VF utlegg	63.176	5.673
Compass Group Norge AS	Adm honorar	380.085	248.077

Inntekter (Tall i NOK)

Nærstående part	Transaksjonstype	2024/25	2023/24
ESS Support Services AS	VF utlegg	2.387.217	1.252.638

Mellomværende med nærstående parter:

Tall i NOK	30.09.2025	30.09.2024
Compass Holding Norge AS (konsernkonto)	29.568.708	17.842.383
ESS Support Services AS	-8.325.411	1.469.303





Note 5 Skattekostnad

(Tall i NOK)

Beregning av alminnelig inntekt	2024/25	2023/24
Resultat før skatt (overskudd (+) / underskudd (-))	2.222.058	320.368
Permanente forskjeller	53.882	48.620
Endring i midlertidige forskjeller	0	-1.838.291
Skattepliktig resultat før konsernbidrag	2.275.940	-1.469.303
Foreslått konsernbidrag	0	1.469.303
Skattepliktig resultat etter konsernbidrag	2.275.940	0
Skattesats	22 %	22 %
Betalbar skatt	500.707	0
Årets skattekostnad fremkommer slik	2024/25	2023/24
Betalbar skatt før konsernbidrag	500.707	-323.247
Endring i utsatt skatt	0	404.424
Årets totale skattekostnad	500.707	81.177
Avstemming fra nominell til faktisk skattesats		
Resultat før skatt	2.222.058	320.368
Forventet inntektskatt etter nominell skattesats (22%)	488.853	70.481
Effekt av permanente forskjeller	11.854	10.696
Skattekostnad i henhold til regnskapet	500.707	81.177
Effektiv skattesats	22,5 %	25,3 %
Oversikt over midlertidige forskjeller	30.09.2025	30.09.2024
Kundefordringer	0	0
Grunnlag utsatt skattefordel (+) / utsatt skatt (-)	0	0
Skattesats	22 %	22 %
Utsatt skattefordel (+) / utsatt skatt (-)	0	0

Utsatt skattefordel er balanseført med utgangspunkt i forventninger om fremtidige skattemessige resultater

Note 6 Egenkapital

(Tall i NOK)	Aksjekapital	Annen innskutt EK	Annen EK	Sum EK
Per 30.09.2024	500.000	12.719.183	7.843.881	21.063.064
Årets Resultat			1.721.351	1.721.351
Per 30.09.2025	500.000	12.719.183	9.565.232	22.784.416

Selskapet har valgt ordinær håndtering av konsernbidrag basert på de grunnleggende regnskapsprinsippene i regnskapsloven, i henhold til forenklingsregelen i § 3-1 nr 3 i forskriften.





Note 7 Varer

Balanseført verdi av varelager tilsvare anskaffelseskost. Det er ingen nedskrivning av varelager per 30.09.25.

Note 8 Konsernkonto, pantstillelse og garantier m.v.

Morselskapet Compass Holding Norge AS har avtale om konsernkontoordning mot Nordea. Saldo på hovedkonto hos Compass Holding Norge AS representerer til enhver tid summen av saldo på underkonti for hvert datterselskap. Datterselskapenes andel av konsernkonto presenteres som fordring eller gjeld til Compass Holding Norge AS. Selskapet har stilt fordringer som sikkerhet for konsernkonto. ESS Mobile Offshore Units AS og de andre selskapene i konsernkontoordningen har avgitt selvskyldnerkausjon begrenset oppad til 33 millioner kroner i Nordea.

Maksimal kreditttramme for selskapene som er omfattet av konsernkontoordningen er 15 millioner kroner.

Saldo på fordringer per 30.09.2025 er TNOK 52.253

Som sikkerhet for skyldig skattetrekk (ihht. Skattebetalingsloven §5-12) har selskapet en bankgaranti fra SEB pålydende kr 15 000 000 som er tilstrekkelig til å dekke trekkansvar per 30.09.2024.

Note 9 Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjeklasser	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	1.000	500	500.000

Eierstruktur

Aksjonær i selskapet per 30.09.2025 var:	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Compass Holding Norge AS	1.000	100 %	100 %

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.





Note 10 Finansiell risiko

Valutarisiko

Selskapets valutarisiko knyttet til driftsrelatert eksponering er begrenset da inntekter og kostnader i all hovedsak skjer i norske kroner. Selskapet har enkelte andre driftskostnader som omfatter kjøp av varer og tjenester fra utlandet og således er utsatt for svingninger i de respektive valutakurser. Selskapet har ingen vesentlige balanseposter i utenlandsk valuta. Selskapet har ingen sikringsinstrumenter knyttet til valutaeksponering ved regnskapsårets slutt.

Kreditrisiko

Balanseført verdi av finansielle eiendeler representerer maksimal kreditteksponering, på balansedagen utgjorde dette:

<i>(Tall i NOK)</i>	30.09.2024	30.09.2024
Kundefordringer	46.019.521	27.434.516
Andre fordringer	6.233.293	5.265.242
Konserninterne fordringer	29.568.708	19.311.686
Sum	81.821.522	52.011.445

Fordringer utover kundefordringer anses å inneha begrenset risiko. Konserninterne fordringer består i all hovedsak av innestående på konsernkontoordning, mens andre fordringer er driftsrelaterte fordringer og periodiseringer. Tapsrisikoen knyttet til disse postene er vurdert å være uvesentlig og det er derfor ikke foretatt noen tapsavsetning.

Aldersfordeling for kundefordringer per 30.09.2025 fordelte seg som følger:

<i>(Tall i NOK)</i>	30.09.2025	30.09.2024
Ikke forfall	46.019.521	27.434.516
1-30 dager		
31-60 dager		
Over 60 dager		
Sum brutto kundefordringer	46.019.521	27.434.516
Avsetning tap på krav	0	0
Netto kundefordringer	46.019.521	27.434.516

Realiserte tap på fordringer 0 0

Selskapets kunder er i hovedsak større aktører innen offshorebransjen. Fakturering av kundene skjer basert på godkjent fakturagrunnlag fra kunde og det er dermed lite uenighet rundet fakturert beløp. Videre har selskapet historiskhatt lite tap på fordringer. Kundene har normalt en kredittid på mellom 30 til 45 dager. Avsatt tap på fordringer er beregnet etter IFRS 9, og nivået er basert på historisk erfaring og forfallsprofil på fordringsmassen ved årsslutt.

Likviditetsrisiko

Selskapets omløpsmidler dekker selskapets kortsiktige gjeld ved årsslutt og likviditetsrisikoen ansees å være lav. Det er ingen større forfalte gjeldsposter i balansen ved regnskapsårets slutt.





Verification

Document ID 09222115557565271475

Document

ÅRSBERETNING 2025_EMOU

Main document

32 pages

Initiated on 2025-12-17 17:52:12 CET (+0100) by Ellinor

Glimsjø-Tvinnereim (EG)

Finalised on 2025-12-19 12:43:23 CET (+0100)

Initiator

Ellinor Glimsjø-Tvinnereim (EG)

Compass Group Norway

ellinor.tvinnereim@compass-group.no

Signatories

Stian Stenlund (SS)

stian.stenlund@compass-group.no

Signed 2025-12-18 11:09:24 CET (+0100)

Ivan Vågstøl (IV)

ivan.vagstol@compass-group.no

Signed 2025-12-18 08:30:37 CET (+0100)

Kathrine Hellvik Jørgensen (KHJ)

kathrine.hellvik.jorgensen@compass-group.no

Signed 2025-12-19 12:43:23 CET (+0100)

Åse Dale Halvorsen (ÅDH)

ase.halvorsen@gmail.com

Signed 2025-12-17 21:29:44 CET (+0100)





Verification

Document ID 09222115557565271475

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>





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

Telephone +47 45 40 40 63
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i ESS Mobile Offshore Units AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for ESS Mobile Offshore Units AS som består av balanse per 30. september 2025, resultatregnskap, utvidet resultatregnskap og kontantstrømpstilling 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 forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder etter regnskapsloven § 3–9.

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.

Offices in:

© 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

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 Dokumentnrøkkef: M4LV1-58EE8-QVX1Z-TNLRR-DXXGY-SWSSG



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.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder etter regnskapsloven § 3–9. 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 med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike selskapet eller legge ned virksomheten, eller ikke har noe realistisk alternativ til dette.

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, 14. januar 2026

KPMG AS

Kjetil Kristoffersen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Pemneo Dokumentnøkkel: M4LV1-58EE8-QVX1Z-TNLR-DXXGY-SWSSG



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

Partner

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-1007631

IP: 80.232.xxx.xxx

2026-01-14 13:41:03 UTC



QES



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 13:41:03 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.