



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Organisasjonsnummer: | 992 097 841 |
| Organisasjonsform: | Aksjeselskap |
| Foretaksnavn: | ISS MANAGEMENT AS |
| Forretningsadresse: | Smeltedigelen 1 0195 OSLO |

Regnskapsår

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Årsregnskapets periode: | 01.01.2021 - 31.12.2021 |
|-------------------------|-------------------------|

Konsern

| | |
|---------------------------|-----|
| Morselskap i konsern: | Ja |
| Konsernregnskap lagt ved: | 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: | Ole-Jacob Meum |
| Dato for fastsettelse av årsregnskapet: | 30.06.2022 |

Grunnlag for avgivelse

År 2021: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2020: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2021

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, 27.07.2023



Resultatregnskap

| Beløp i: NOK | Note | 2021 | 2020 |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| RESULTATREGNSKAP | | | |
| Inntekter | | | |
| Salgsinntekt | 2, 9 | 153 979 000 | 148 101 000 |
| Sum inntekter | | 153 979 000 | 148 101 000 |
| Kostnader | | | |
| Lønnskostnad | 3, 4 | 151 188 000 | 144 972 000 |
| Annen driftskostnad | 5 | 2 407 000 | 2 759 000 |
| Sum kostnader | | 153 595 000 | 147 731 000 |
| Driftsresultat | | 384 000 | 370 000 |
| Finansinntekter og finanskostnader | | | |
| Inntekt på investering i datterselskap | 8, 10 | 254 585 000 | 143 864 000 |
| Renteinntekt fra foretak i samme konsern | 9 | 41 000 | 92 000 |
| Sum finansinntekter | | 254 626 000 | 143 956 000 |
| Rentekostnad til foretak i samme konsern | 9 | 212 000 | 14 000 |
| Annen rentekostnad | | 0 | 8 000 |
| Sum finanskostnader | | 212 000 | 22 000 |
| Netto finans | | 254 414 000 | 143 934 000 |
| Ordinært resultat før skattekostnad | | 254 798 000 | 144 304 000 |
| Skattekostnad på ordinært resultat | 6 | 56 073 000 | 31 759 000 |
| Ordinært resultat etter skattekostnad | | 198 725 000 | 112 545 000 |
| Årsresultat | | 198 725 000 | 112 545 000 |
| Overføringer og disponeringer | | | |
| Konsernbidrag | 7 | 198 404 000 | 112 544 000 |
| Avsatt til annen egenkapital | 7 | 321 000 | 0 |
| Sum overføringer og disponeringer | | 198 725 000 | 112 544 000 |



Balanse

| Beløp i: NOK | Note | 2021 | 2020 |
|---------------------------------------|------|----------------------|----------------------|
| BALANSE - EIENDELER | | | |
| Anleggsmidler | | | |
| Immaterielle eiendeler | | | |
| Finansielle anleggsmidler | | | |
| Investering i datterselskap | 10 | 3 111 654 000 | 3 075 298 000 |
| Sum finansielle anleggsmidler | | 3 111 654 000 | 3 075 298 000 |
| Sum anleggsmidler | | 3 111 654 000 | 3 075 298 000 |
| Omløpsmidler | | | |
| Varer | | | |
| Fordringer | | | |
| Andre kortsiktige fordringer | 14 | 779 000 | 5 000 |
| Konsernfordringer | 8, 9 | 213 413 000 | 81 454 000 |
| Sum fordringer | | 214 192 000 | 81 459 000 |
| Sum omløpsmidler | | 214 192 000 | 81 459 000 |
| SUM EIENDELER | | 3 325 846 000 | 3 156 757 000 |
| BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD | | | |
| Egenkapital | | | |
| Innskutt egenkapital | | | |
| Aksjekapital | 7 | 100 000 000 | 100 000 000 |
| Overkurs | 7 | 2 889 593 000 | 2 889 593 000 |
| Sum innskutt egenkapital | | 2 989 593 000 | 2 989 593 000 |
| Opptjent egenkapital | | | |
| Annen egenkapital | 7 | 321 000 | 0 |
| Sum opptjent egenkapital | | 321 000 | 0 |
| Sum egenkapital | | 2 989 914 000 | 2 989 593 000 |



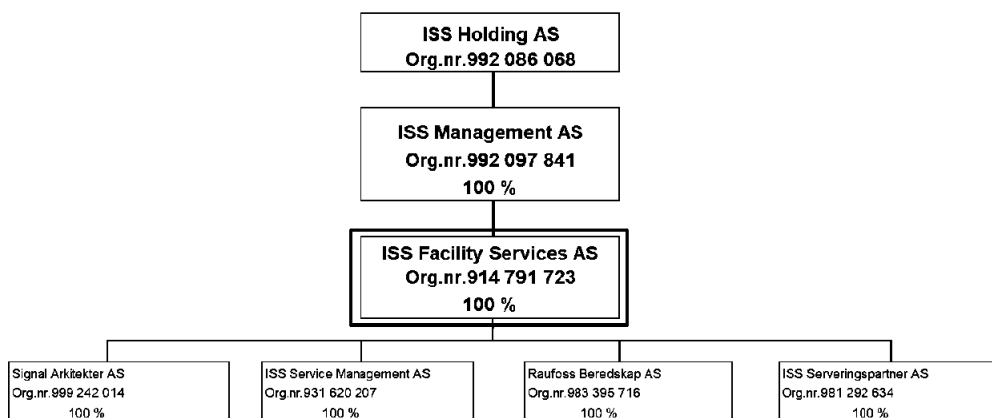
Balanse

| Beløp i: NOK | Note | 2021 | 2020 |
|---------------------------------|-------------|----------------------|----------------------|
| Sum langsiktig gjeld | | 0 | 0 |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | | 0 | 13 000 |
| Betalbar skatt | 6 | 113 000 | 0 |
| Skyldige offentlige avgifter | | 10 809 000 | 11 800 000 |
| Kortsiktig konserngjeld | 8, 9 | 313 445 000 | 144 304 000 |
| Annen kortsiktig gjeld | | 11 565 000 | 11 048 000 |
| Sum kortsiktig gjeld | | 335 932 000 | 167 165 000 |
| Sum gjeld | | 335 932 000 | 167 165 000 |
| SUM EGENKAPITAL OG GJELD | | 3 325 846 000 | 3 156 758 000 |



ISS Facility Services AS eies 100 % av ISS Management AS som igjen eies 100 % av ISS Holding AS (se norsk konsernstruktur under). ISS Holding AS igjen eies 100 % av ISS Global A/S i Danmark. ISS Global A/S utarbeider konsernregnskap som er lagt ved i innsendelsen av regnskapene til ISS Holding AS, iht regnskapslovens unntaksregler om fritak for utarbeidelse av konsernregnskap når mor i EØS-land utarbeider dette. Etter korrespondanse med Regnskapsregisteret er forståelse at det er tilstrekkelig at ISS Holding AS legger ved/leser inn dette Globale konsernregnskapet for ISS Global A/S og dermed unnlates å legge dette ved i ISS Management AS og ISS Facility Services AS. Dette siden forståelsen var at det var tilstrekkelig at det blir lastet opp et sted i en 100 %-eiet konsernstruktur.

Norsk konsernstruktur:





ÅRSBERETNING 2021

ISS MANAGEMENT AS

Virksomhetens art og tilholdssted

ISS Management AS, org. nr. 992 097 841, er leverandør av management-tjenester til selskaper i samme konsern. Selskapet har virksomhet over hele Norge. Hovedkontoret er lokalisert i Oslo.

Fortsatt drift

I årsregnskapet er forutsetning om fortsatt drift lagt til grunn og styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er tilstede.

Selskapet har ikke tegnet ansvarsforsikring for styret eller daglig leder overfor foretaket.

Redegjørelse for årsregnskapet

a) Resultatregnskapet

Selskapets driftsinntekter for året var på TNOK 153.979, og årsresultatet ble TNOK 198.725. Tilsvarende tall for forrige år var henholdsvis TNOK 148.101 og TNOK 112.545. Endringen i årsresultatet skyldes hovedsakelig økt konsernbidrag fra datter i forhold til året før.

Det har ikke vært investert i forsknings- og utviklingsaktiviteter i løpet av året.

b) Kontantstrøm

Netto kontantstrøm er TNOK 0 fordi selskapet ikke har noen eksterne bankmidler. Alle bankinnskudd inngår i konsernkontoordningen til ISS Facility Services AS og klassifiseres som fordring. Bevegelser på denne var TNOK 82.050 i 2021 og inngår som del av kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter.

c) Balanse og likviditet

Totalkapitalen var ved utgangen av året TNOK 3.325.845, sammenlignet med TNOK 3.156.757 året før. Egenkapitalandelen var ved årsskiftet 90 % som er 5 prosentpoeng lavere enn 2020 som i all hovedsak kommer fra en økning kortsiktig gjeld fra skyldige konsernbidrag. Egenkapital og likviditet anses som forsvarlig for selskapets videre drift.

Finansiell risiko

Etter styrets oppfatning gir årsregnskapet en tilfredsstillende beskrivelse av selskapets stilling pr årsskiftet.

Selskapet er ikke utsatt for finansiell risiko, herunder kreditt-, rente- eller valutarisiko, som er av betydning for å bedømme foretakets eiendeler, gjeld, finansielle stilling og resultat.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i bedriften anses tilfredsstillende.

Gjennomsnittlig sykefravær for året utgjør 1,51 % (1,93 % i 2020) og antall sykedager var 323 (405 i 2020). Selskapet har ikke registrert noen arbeidsulykker i 2021. Det var heller ingen ulykker i 2020.

Selskapet er del av ISS konsernet og omfattes av konsernets aktivitetsplikt for likestillings- og diskrimineringsloven. Dette er redegjort for i egen redegjørelse som er offentlig på www.iss.no.



Likestilling

ISS Management AS har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har i sin policy innarbeidet forholdet rundt likestilling som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement, rekruttering med mer.

Av selskapets 92 ansatte er 31 kvinner og 61 menn. Tilsvarende tall for 2020 var 94 ansatte, herav 28 kvinner og 66 menn.

I selskapets styre er det kun menn.

Diskriminering

ISS' ledelse mener at alle ansatte skal ha lik tilgang til muligheter, uavhengig av rase, religion, nasjonalt opphav, alder eller uførhet. Dette gjelder alle ansettelsesforhold på alle nivåer. Det jobbes for at man skal være den mest attraktive arbeidsgiveren for mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge. Vår globale profil skal gjenspeile seg i vår rekrutteringsstrategi (bilder, tekst, medier, m.m.).

Ytre miljø

Selskapets virksomhet medfører verken forurensning eller utslipp som kan være til skade for det ytre miljø.

Forsikring for styret, administrerende direktør og ledende ansatte

Det er tegnet ansvarsforsikring for administrerende direktør, styret og ledende ansatte. Forsikringen dekker det rettslige erstatningsansvaret styret, det enkelte styremedlemmet eller administrerende direktør eller ledende ansatte kan pådra seg under utøvelsen sitt verv eller stilling. Forsikringen vil dekke det underliggende kravet innenfor rammene av vilkårene samt juridisk bistand. Forsikringen dekker kun finansielle tap.

Foretakets utsikter

Selskapets forventninger for 2022 er påvirket av de konjunktuelle usikkerhetene som nå påvirker markedet i Norge og Globalt.

ISS har etter regnskapsårets utgang fortsatt vært noe påvirket av nedstengninger eller redusert aktivitet for noen kundekontrakter som følge av pågående Covid-19 pandemi.

ISS har på bakgrunn av dette hatt fokus på å sikre tilstrekkelig likviditet og dermed også finansielt handlingsrom for å takle hendelsene, samtidig som fokus på re-åpning av samfunnet og hos kunder er i fokus og tiltak for dette er iverksatt. Det er for tidlig å angi den finansielle effekten av Covid19-pandemien og øvrige hendelser annet enn at det kan ha en finansiell effekt for regnskapene for 2022.

For ytterligere opplysninger om finansielle utsikter vises til opplysninger på hjemmesiden www.issworld.com.

Resultatdisponering

Virksomheten har for 2021 hatt et årsoverskudd på TNOK 198.725, som foreslås disponert slik:

| | | |
|--------------------------------|------|----------------|
| Avsatt konsernbidrag | TNOK | 198.404 |
| Overført fra annen egenkapital | TNOK | 321 |
| Sum disponert | TNOK | <u>198.725</u> |

Oslo, den 2022

I styret for ISS Management AS

Carl-Fredrik Bjor
Styrets leder

Peter H.B. Thomsen
Styrets nestleder

Lasse Fjeldgaard
Styremedlem

Carl-Fredrik Bjor
Daglig leder

**Resultatregnskap 1.1. - 31.12.**

ISS Management AS

Tall i tusen

| | Note | 2021 | 2020 |
|---|-------|----------------|----------------|
| Driftsinntekter og driftskostnader | | | |
| Salgsinntekt | 2, 9 | 153.979 | 148.101 |
| Sum driftsinntekter | | <u>153.979</u> | <u>148.101</u> |
| Lønnskostnad | 3, 4 | 151.188 | 144.972 |
| Annen driftskostnad | 5 | 2.407 | 2.759 |
| Sum driftskostnader | | <u>153.595</u> | <u>147.732</u> |
| Driftsresultat | | <u>384</u> | <u>370</u> |
| Finansinntekter og finanskostnader | | | |
| Inntekt på investering i datterselskap | 8, 10 | 254.585 | 143.864 |
| Renteinntekt fra foretak i samme konsern | 9 | 41 | 92 |
| Rentekostnad til foretak i samme konsern | 9 | 212 | 14 |
| Annen rentekostnad | | 0 | 8 |
| Resultat av finansposter | | <u>254.415</u> | <u>143.934</u> |
| Ordinært resultat før skattekostnad | | 254.798 | 144.304 |
| Skattekostnad på ordinært resultat | 6 | 56.073 | 31.759 |
| Ordinært resultat | | <u>198.725</u> | <u>112.545</u> |
| Årsoverskudd | | <u>198.725</u> | <u>112.545</u> |
| Overføringer og disponeringer | | | |
| Avsatt konsernbidrag | 7 | 198.404 | 112.544 |
| Avsatt til annen egenkapital | 7 | 321 | 0 |
| Sum overføringer | | <u>198.725</u> | <u>112.545</u> |



| Balanse pr. 31.12. | | | |
|----------------------------------|-------------|------------------|------------------|
| ISS Management AS | | | |
| Tall i tusen | | | |
| Eiendeler | Note | 2021 | 2020 |
| Finansielle anleggsmidler | | | |
| Investeringer i datterselskap | 10 | 3.111.654 | 3.075.298 |
| Sum finansielle anleggsmidler | | <u>3.111.654</u> | <u>3.075.298</u> |
| Sum anleggsmidler | | <u>3.111.654</u> | <u>3.075.298</u> |
| Omløpsmidler | | | |
| Andre kortsiktige fordringer | 14 | 779 | 5 |
| Fordringer på konsernselskap | 8, 9 | 213.413 | 81.454 |
| Sum fordringer | | <u>214.192</u> | <u>81.459</u> |
| Sum omløpsmidler | | <u>214.192</u> | <u>81.459</u> |
| Sum eiendeler | | <u>3.325.845</u> | <u>3.156.757</u> |



| Balanse pr. 31.12. | | | |
|--|--|--|------------------|
| ISS Management AS | | | |
| Tall i hele tusen | | | |
| Egenkapital og gjeld | Note | 2021 | 2020 |
| Innskutt egenkapital | | | |
| Aksjekapital | 7 | 100.000 | 100.000 |
| Overkurs | 7 | 2.889.593 | 2.889.593 |
| Sum innskutt egenkapital | | <u>2.989.593</u> | <u>2.989.593</u> |
| Opptjent egenkapital | | | |
| Annen egenkapital | 7 | 321 | 0 |
| Sum opptjent egenkapital | | <u>321</u> | <u>0</u> |
| Sum egenkapital | | <u>2.989.914</u> | <u>2.989.593</u> |
| Gjeld | | | |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | | 0 | 13 |
| Betalbar skatt | 6 | 113 | 0 |
| Skyldig offentlige avgifter | | 10.809 | 11.800 |
| Gjeld til konsernselskap | 8, 9 | 313.445 | 144.304 |
| Annen kortsiktig gjeld | | 11.565 | 11.048 |
| Sum kortsiktig gjeld | | <u>335.932</u> | <u>167.164</u> |
| Sum gjeld | | <u>335.932</u> | <u>167.164</u> |
| Sum egenkapital og gjeld | | <u>3.325.845</u> | <u>3.156.757</u> |
| Oslo | | | |
| Styret i ISS Management AS | | | |
| _____ Carl-Fredrik Bjor Styrets leder/Daglig leder | _____ Peter Harder Bjarnholt Thomsen Nestleder | _____ Lasse Fjeldgaard Styremedlem | |



ISS Management AS

Tall i hele tusen

Kontantstrømsoppstilling

| | 2021 | 2020 |
|--|----------------|----------------|
| Resultat før skattekostnad | 254.798 | 144.304 |
| Endring i leverandørgjeld | -13 | -551 |
| Endring i andre tidsavgrensingsposter | -300.479 | -64.973 |
| Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter | -45.694 | 78.780 |
| Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter | | |
| Innbetalinger/(Utbetalinger) konsernbidrag til DS | -36.356 | -80.194 |
| Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter | -36.356 | -80.194 |
| Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter | | |
| Utbetalinger/innbetalinger gjeld konsernselskaper | 82.050 | 1.414 |
| Netto kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter | 82.050 | 1.414 |
| Netto kontantstrøm for perioden | 1 | 0 |
| Konsernkontoordning (Klassifisert som fordring/gjeld) ved periodens slutt | -59.081 | 22.969 |
| Konter og kontantekvivalenter ved periodens slutt | 0 | 0 |
| Konter og kontantekvivalenter, og saldo på konsernkontoordning ved periodens slutt | -59.081 | 22.969 |
| Denne består av: | | |
| Bankinnskudd | 0 | 0 |
| Konsernkontoordning | -59.081 | 22.969 |



ISS Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Noter

Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapskikk.

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler/kortsiktig gjeld.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Varige driftsmidler avskrives linært over forventet økonomisk levetid.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning av forventet tap.

Inntektsføringstidspunkt og -prinsipp

Selskapet inntekt kommer fra fast utleie av eget personell videre til andre konsernselskap i ISS-konsernet. Dette baseres på en kostpluss-modell etter armlengdes prising mellom uavhengige parter. Inntektene inntektsføres i takt med når timene utføres.

Kostnadsføringstidspunkt/sammenstilling

Utgifter sammenstilles med og kostnadsføres samtidig med de inntekter utgiftene kan henføres til. Utgifter som ikke kan henføres direkte til inntekter, kostnadsføres når de påløper.

Andre driftsinntekter/-kostnader

Vesentlige inntekter og kostnader som ikke har sammenheng med den ordinære virksomheten, klassifiseres som andre driftsinntekter og -kostnader. Poster som er uvanlige, uregelmessige og vesentlige klassifiseres som ekstraordinære.

Pensjoner

Selskapet har innskuddsplaner hvor innskudd til de ansattes pensjonssparing kostnadsføres fortløpende. Utover dette har selskapet avtalefestet pensjon (AFP). Regnskapsmessig behandling av denne er redegjort for i note 4.

Skatt

Skatter kostnadsføres når de påløper, det vil si at skattekostnaden er knyttet til det regnskapsmessige resultat før skatt. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets skattepliktige inntekter) og endring i netto utsatt skatt. Utsatt skatt og utsatt skattefordel er presentert netto i balansen.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med forfallsdato kortere enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

Note 2 Driftsinntekter

Driftsinntekter består av managementinntekter for utførelse av managementtjenester til selskaper i samme konsern. All inntekt er oppløst i Norge. Prising er basert på prinsippet om armlengdes avstand.

Note 3 Ytelser til ansatte.

Selskapet er et bemanningselskap for ledelsen i ISS-konsernet, og følger ISS konsernets retningslinjer for dette. Det er ulike bemanningselskaper innen konsernet. Selskapet styres av ISS Facility Services AS

| | 2021 | 2020 |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Lønninger | 107.572 | 105.098 |
| Folketrygdavgift | 18.408 | 17.596 |
| Pensjonskostnader | 7.360 | 7.092 |
| Andre ytelser | 17.848 | 15.186 |
| Lønnskostnader | 151.188 | 144.972 |

Antall sysselsatte årsverk

94

97



ISS Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Prinsipper for godtgjørelse konsernsjef, konserndirektører og ledende ansatte

Belønningspolitikk

Fastsattelse av godtgjørelse til konsernsjef og øvrige ledende ansatte skal til enhver tid understøtte gjeldende strategi, verdigrunnlag og bidra til konsernets måloppnåelse. Konsernets belønningssystemer skal være åpne, prestasjonsbaserte, rettfærdige og forutsigbare. I henhold til belønningspolitikken som gjelder for alle ansatte i konsernet, skal ISS ikke være lønnsledende, men ha en konkurransegyktig avlønning. Den totale godtgjørelsen fastsettes ut fra behovet for å gi konkurransegyktige betingelser i de ulike forretningsområdene, og skal bidra til å tiltrække seg og beholde ledere som fremmer konsernets vekst og lønnsomhet.

Total godtgjørelse består av grunnlønn som er hovedelementet, variabel lønn, pensjoner og naturallytelser. Grunnlønnen vurderes årlig og fastsettes på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og servicenæringen spesielt. Variabel lønn til ledende ansatte kan gis basert på konkret resultatmåling av definerte målområder og diskresjonær vurdering fastsatt som KPI'er avledet fra selskapets strategier og mål. Tildeling av naturallytelser til ledende ansatte skal ha sammenheng med deres funksjon i konsernet og for øvrig være i tråd med markedsmessig praksis.

Fastsattelse av lønn og øvrige økonomiske ytelser skjer iht. "bestefarsprinsippet" og med dette menes overordnet til nærmeste sjef skal fastsette og godkjenne endringer.

Ytelser til konsernsjef fastsettes av styret/eierskapet.

Godtgjørelse til konsernsjef og ledende ansatte

Godtgjørelsene omfatter i det vesentlige fast lønn, som normalt reguleres en gang pr. år etter individuell vurdering. Bonus til konsernsjefen og ledende personer har i 2021 bestått av en årlig prestasjonsbonus med en maksimal uttelling på 9 månedslønner. Ordningen er knyttet opp til oppnåelse av definerte finansielle og ikke-finansielle nøkkeltall i konsernet.

Konserndirektører og øvrige ledende ansatte deltar i konsernets kollektive pensjons- og personalforsikringsordning. Ordinær pensjonsalder er 70 år.

Konsernsjef er med i ett Long-Term Incentive Program (LTIP) for ISS A/S aksjer notert på København Fondsbørs, og LTIP skal bidra til den langsiktige aksjonær verdi utviklingen. Basis for tildeling av aksjer er basert på «Total shareholder return» og «Earnings per share». LTIP avregnes løpende 3 år basert om de fastsatte målekriterier er oppnådd. LTIP er gjennomført til armlengdes priser på tidspunktet tildelingen ble gitt.

Konsernsjef og konsernledelsen er ansatt i ISS Management AS, og blir leid ut til ISS Facility Services AS.

Konsernsjefens betingelser

Konsernsjefen mottar lønn fra ISS Management AS som belastes ISS Facility Services AS. Konsernsjef er dekket av innskuddspensjon i gjeldende innskuddsordning i ISS Management AS. For 2021 har dette i sum utgjort TNOK 73.

Øversikt over utbetalt honorar/lønn og annen godtgjørelse samt lån og sikkerhetsstillelser.

| | Honorar/ Lønn | Annen godtgjørelse | Lån og sikkerhetsstillelse |
|------------------------|---------------|--------------------|----------------------------|
| Styreleder | 0 | 0 | 0 |
| Øvrige styremedlemmer | 0 | 0 | 0 |
| Konsernsjef | 4.568 | 267 | 0 |
| Øvrige ledende ansatte | 23.370 | 1.847 | 2.023 |

I forbindelse med kjøp av bil har selskapet stilt garantier for de ansattes lån. Lånene renteberegnes under markedsrente. Den enkelte ansatte skattelegges for rentefordelen.

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til konsernsjef, styreformann, styremedlemmer eller andre nærstående parter utenom det som er spesifisert over. Det er ingen enkelt lån/sikkerhetsstillelser som utgjør mer enn 5 % av selskapets egenkapital.



ISS Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 4 Pensjoner**Sammensetning av samlede pensjoner og pensjonsforpliktelser:**

Selskapet har innført pliktig tjenstepensjonsordning i henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Selskapet har avtale om avtalefestet pensjon (AFP). Tilskudd til LO/NHO ordning knyttet til ny AFP-ordning er i realiteten en ytelsesplan. På grunn av utilgjengelig informasjon, behandles tilskuddet som innskuddsplan og kostnaden medtas i den periode forpliktelsen påløper. Årlig innskudd skal til enhver tid dekke årlige pensjonsutbetalinger. Det foreligger ikke informasjon som gir indikasjon på om ordningen går med overskudd eller underskudd.

Arbeidsgiveravgift legges til kostnad og netto forpliktelse og presenteres særskilt under.

98 ansatte omfattes av selskapets innskuddsordning.

Pensjonskostnad

| | Sikret | Usikret | Innskudd | 2021 | 2020 |
|---|----------|----------|--------------|--------------|--------------|
| Tilskudd LO/NHO-ordning | 0 | 0 | 1.300 | 1.300 | 1.214 |
| Innskuddsavtale | 0 | 0 | 6.060 | 6.060 | 5.878 |
| Netto pensjonskostnad | 0 | 0 | 7.360 | 7.360 | 7.092 |
| Arbeidsgiveravgift | 0 | 0 | 1.024 | 1.024 | 980 |
| Netto pensjonskostnad inkl. arbeidsgiveravgift | 0 | 0 | 8.385 | 8.385 | 8.072 |

Note 5 Godtgjørelse til revisor**Revisor**

Det er kostnadsført TNOK 86 som godtgjørelse til revisor. Allt er godtgjørelse for revisjon. Beløpet er ekskl. mva.

Note 6 Skatt**Årets skattekostnad fremkommer slik:**

| | 2021 | 2020 |
|---|---------------|---------------|
| Betalbar skatt på årets ordinære resultat | 56.073 | 31.759 |
| Endring utsatt skatt | 0 | 0 |
| Årets totale skattekostnad | 56.073 | 31.759 |

| | | |
|---|------------|----------|
| Ordinært resultat før skattekostnad | 254.798 | 144.304 |
| Permanente forskjeller | 79 | 56 |
| Endring midlertidige forskjeller | 0 | 0 |
| Grunnleg betalbar skatt ordinært resultat | 254.877 | 144.360 |
| Avgitt konsernbidrag - skattemessig | -254.364 | -144.360 |
| Grunnleg betalbar skatt balansen | 512 | 0 |
| Netto avsatt betalbar skatt | 113 | 0 |

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt/utsatt skattefordel:

| | 2021 | 2020 |
|--|------|------|
| Forskjeller som utlignes: | | |
| Omløpsmidler/kortsiktig gjeld | 0 | 0 |
| Anleggsmidler/langsiktig gjeld | 0 | 0 |
| Sum | 0 | 0 |
| Sum grunnlag utsatt skatt/skattefordel (-) | 0 | 0 |
| Utsatt skatt/ -utsatt skattefordel | 0 | 0 |

Utsatt skattefordel er balanseført da det er sannsynlig at den vil benyttes igjennom fremtidig skattepliktig inntekt.

Note 7 Egenkapital og aksjonærinformasjon

| | Aksjekapital | Overkurs | Annen egenkapital | Sum |
|---|----------------|------------------|-------------------|------------------|
| Egenkapital 1.1. | 100.000 | 2.889.593 | 0 | 2.989.593 |
| Årsresultat | 0 | 0 | 198.725 | 198.725 |
| Avgitt konsernbidrag, med skatteeffekt, over resultatet | 0 | 0 | -198.404 | -198.404 |
| Egenkapital 31.12. | 100.000 | 2.889.593 | 321 | 2.989.914 |

Eierstruktur

| | Pålydende | Antall | Andel i % |
|---------------|-----------|--------|-----------|
| ISS Hoking AS | 100.000 | 1.000 | 100,0 % |

Alle aksjene har samme stemmerett.



ISS Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 8 Mellomværende med konsernselskap

| | 2021 | 2020 |
|---|---------|---------|
| Resultat: | | |
| Mottatt konsernbidrag | 254.585 | 143.864 |
| Inntekt på investering i datterselskap | 254.585 | 143.864 |
| Balanse: | | |
| Fordring på konsernselskap i konsernkontoordning 1) | 0 | 22.969 |
| Fordring på ISS Facility Services AS | 213.257 | 58.278 |
| Fordring på ISS Service Management AS | 156 | 207 |
| Sum | 213.413 | 81.454 |
| Skyldig konsernbidrag til ISS Holding AS | 254.364 | 144.304 |
| Øvrige konsernselskaper | 0 | 0 |
| Gjeld på konsernselskap i konsernkontoordning 1) | 59.081 | 0 |
| Sum | 313.445 | 144.304 |

1) ISS Facility Services er morselskap for konsernkontoordningen for ISS Holding AS' datterselskap. Postene representerer mellomværende mot andre selskaper i konsernkontoordningen. Selskapene i konsernkontoordningen er solidarisk ansvarlig overfor banken for benyttet kreditt. Innskudd på ordningen var per 31.12.21 var MNOK 21,9. Total kredittramme på konsernkontoordningen er på MNOK 165.

Note 9 Transaksjoner med nærstående parter.

| Transaksjon | Nærstående part | Relasjon | Beløp |
|---|--------------------------|------------|-----------------|
| Andre inntekter - utleie av ansatte | ISS Facility Services AS | Datter | 153.979 |
| Annen renteinntekt - renter konsernkontoordning | ISS Facility Services AS | Datter | 41 |
| Rentekostnader - renter konsernkontoordning | ISS Facility Services AS | Datter | 212 |
| Normale forretningsmessige transaksjoner | Konsernselskaper | | <10000 |
| Transaksjoner generelt | Andre nærstående | Styret osv | Intet vesentlig |

Transaksjoner har skjedd på markedsmessige vilkår.

Note 10 Datterselskap, tilknyttet selskap mv**Investering etter kostmetoden**

| Selskaps navn | Ervervet | Aksjekapital | Antall Aksjer hele tall | Balansført verdi | EK | Resultat 2021 |
|-----------------------|-----------|--------------|-------------------------|------------------|---------|---------------|
| ISS Facility Services | Des. 2007 | 22.402 | 44.804 | 3.111.654 | 462.307 | 142.082 |

Selskapet har kontorsted i Oslo. Eier- og stemmeandelen er 100%. Investeringer i datterselskapene vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet.

Note 11 Bank, kassekreditt, kontanter o.l.

Skatte trekksgaranti for selskapet inngår i ISS Facility Services AS' garanti.

Note 12 Pantstillelser og garantier m.v.

Alle selskaps garantier er stilt av datterselskapet ISS Facility Services AS

Note 13 Finansiell markedsrisiko

Selskapet benytter seg ikke av finansielle instrumenter i forbindelse med styringen av finansiell risiko.

Renterisiko

Selskapet har ingen gjeld til finansielle institusjoner og det fantes av den grunn ingen renterisiko.

Valutarisiko

Selskapet handler ikke med utenlandske leverandører og utviklingen i valutakurser har ingen risiko for selskapet.

Note 14 Fordringer

Selskapet har ingen fordringer med forfall etter 12 mnd.

Note 15 Konsernregnskap

Unntaksregelen i rskl § 3-7 er benyttet, og det utarbeides ikke konsernregnskap for ISS Holding AS med døtre.

Selskapet inngår i konsernregnskapet til ISS A/S. Konsernregnskapet finnes på www.issworld.com, eller fås utlevert ved henvendelse til ISS A/S, Buddingevej 197 - DK-2860 Søborg, Danmark.

Note 16 Hendelser etter balansedagen – Covid-19 pandemi

Covid-19 pandemien har påvirket selskapet gjennom eierandel i datterselskaper ved at flere av våre kunder har stengt ned eller sterkt redusert sin virksomhet i 2021 og dette har fortsatt inn i Q1-2022. Dette har bevirket at våre tjenesteytelser til de berørte bedrifter er blitt redusert tilsvarende.

I datterselskapene er nedstengning hos kunder og reduserte tjenesteleveranser grunnet høyt sykefravær medført redusert omsetning i 2022 innenfor enkelte tjenester enn forventet, men likevel noe over nivået fra tilsvarende perioder i 2021. Utviklingen fremover avhenger spesielt av utviklingen i sykefravær gitt utvikling av pandemien. Det forventes en normalisering i omsetning fremover, markedet igjen stabiliseres og våre kunder har stabilisert sin betalingsvne. Datterselskaper har ingen permitterte ansatte som følge av Covid-19 inn i 2022. Selskapet har som generell følge av Covid-19 iverksatt kostnadsreduserende tiltak.

Selskapet har på bakgrunn av pandemien og usikkerhet om når full normalisering inntreffer, hatt fokus på å sikre tilstrekkelig likviditet og dermed også finansiell handlingsrom for å takle pandemien.

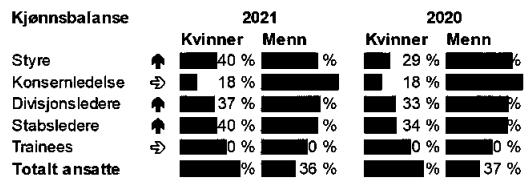


Likestillingsredegjørelse

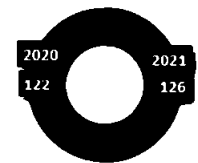
Aktivitets- og Redegjørelsesplikt (ARP) -rapport for ISS Norge konsern og selskapene i ISS konsernet

ISS jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

ISS konsernet representerer mangfold og ivaretar integrasjon gjennom flere ulike kanaler og i samarbeidet med NHO



Nasjonaliteter

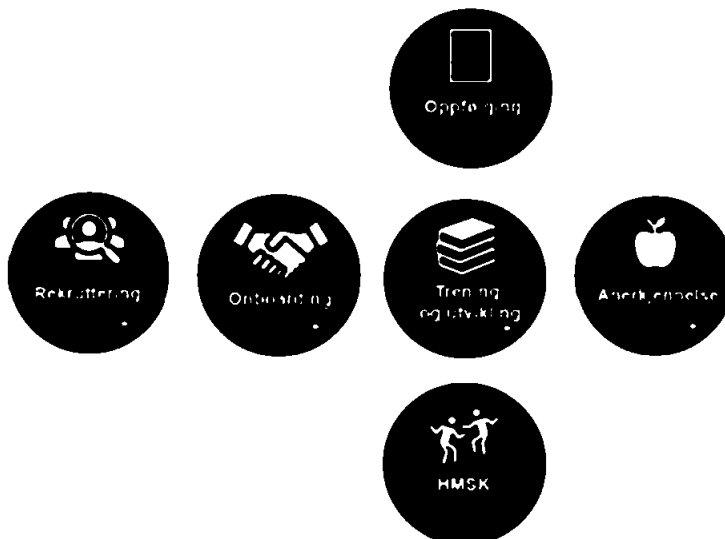


Ledere 264

Bakgrunn for rapporten

ISS likestillingsrapport er utarbeidet i samarbeide med Equality Check. Informasjonsgrunnlaget er basert på data og informasjon fra ISS Norge selskaper med informasjon fra personalsystemer og -prosesser. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos ISS Norge konsern, hvordan ISS Norge konsern jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte og tilsvarende detaljer for alle ansatte i alle ISS selskaper.

People & Culture (HR) har ansvar for prosesser som skal støtte ledere og medarbeidere i alle faser i ett ISS livsløp fra rekruttering, onboarding, utvikling, administrativ personaloppfølging og anerkjennelse.





Definisjon av nivåer

ISS har gjennom flere år utviklet organisasjon på alle nivåer. Derav utviklet ledelsesnivåene for alle ISS-selskaper og samlet i ISS konsernet. Utvikling av organisasjonsnivåer foretas for å ivareta alle ledere uavhengig av hvilket nivå og hvilken ISS-enhet de jobber innenfor.

Organisasjonsnivåene skal således sikre ISS har kompetente, handlekraftige og begeistrede medarbeidere, og ledere som kan støtte dem hele veien.

- ISS nivå 1 & 2: Top management og Konsernledelse: CEO, CFO, Konsernledelse
- ISS nivå 3: Regionsdirektører og Segmentsdirektører samt ledere i stabenes ledergrupper
- ISS nivå 4: Driftssjefer, Key Account Managere, Stab-fagpersoner
- ISS nivå 5: Servicemedarbeidere og Stabsressurser

Avklaringer for ledelsesnivåene

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og avklart hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

Tilstand for kjønnslikestilling

Status for 2021 (år 2020)

- *kjønnsbalansen totalt (antall)* *Kvinner 5.116 (4.986) – Menn 2.884 (2.900)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)* *Kvinner 1.064 (910) – Menn 573 (467)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)* *Kvinner 2.564 (2.523) – Menn 1.164 (1.163)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon* *Kvinner 22 (19) – Menn 13 (8)*

Status for målinger som foretas annet hvert år frem kommer av oversikten nedenfor for

- *lønnforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)*
- *lønnforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)*
- *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i prosent)*

Vår analyse for 2021 for disse områdene fremkommer som følger av oversiktene nedenfor.

Kjønnsbalanse

Samlet måling for ISS har vi følgende kjønnsfordeling

● Kvinner ● Menn

▼ Alle nivåer





På de ulike ledelsesnivåene for ISS er kjønnsfordelingen som følger.

● Kvinner ● Menn



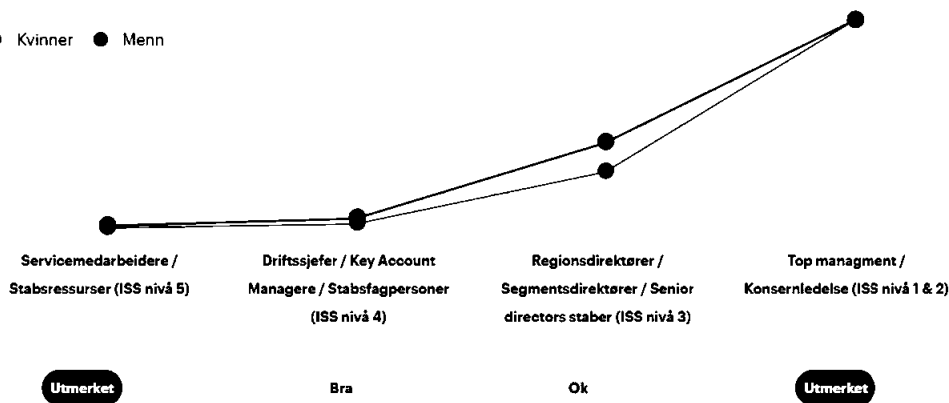
Kjønnsbalansen i konsernet er overvekt av kvinner. ISS har oppnådd en balanse for ledelsesnivåene 3 og 4. Når det gjelder ledelsesnivå 1 og 2, den øverste ledelse før styret innehar ISS ikke ønsket kjønnsfordeling.

ISS styre sammensetning i konsernstyret er i samsvar med målsatt balanse kvinner 40% og menn 60%.

Lønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. ISS er en tariffstyrt virksomhet og alle ansatte følger en tariff, enten som medlem direkte eller som innplassert i en tariffgruppe av ledelsen.

● Kvinner ● Menn



Det fremkommer samlet sett at det er lik lønn for likt arbejde, mens det for ledernivå 3 er ulikheter som det må jobbes med fremover. Nivå 3 inneholder en sammenligning av både operative og stabsledere som igjen av naturlige kompetanse og utdanningsmessige forhold vil inneha mer ulike lønnsnivåer. Herunder benytter ISS benchmarking system som «grader» kompetanser i forhold til markedet og som derav skal sikre det er markedsmessig lønn for de ledere som innehar identiske jobber / ansvarsområder.

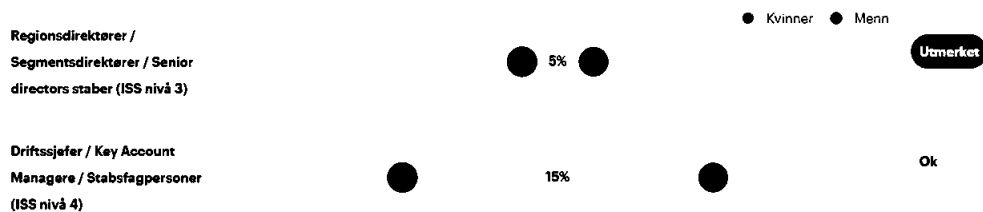
ISS setter fokus på dette ledernivået fremover for å avklare at ulikheter i lønn utjevnes over tid.



Bonus

ISS konsernet har ett standardisert bonus system med faste regler og rammer som styres av Belønningskomiteen og Konsernledelse. Overordnede rammebetingelser for bonus styres av styret i ISS Group, og for ledernivåene 1 og 2 er like i alle ISS-land. Mens for ledelsesnivåene 3 og 4 er disse besluttet av Belønningskomiteen i Norge, og bonusordningen er lik for alle som innehar dette som del av sin arbeidsavtale. Nivå 5 har ikke bonus avtaler.

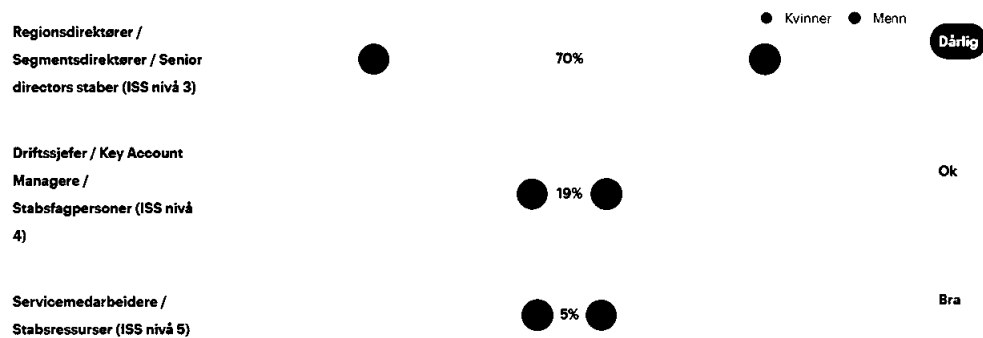
Bonus vil i sin natur gi ulikheter, dette siden bonus er resultatbasert og resultatene vil endres fra år til år. Bonus for ledelsesnivå 1 og 2 vises ikke grunnet for få personer og derav blir ikke i samsvar med GDPR reglene.



Analysen viser at bonus likebehandles uavhengig av kjønn og etnisitet, og forskjellene gjenspeiler mer faktiske resultatforhold som er grunnlaget for bonus, og ikke at det gjenspeiler forskjellsbehandling.

Andre goder

Dette gjelder andre goder enn lønn og bonus. ISS har innført standardisering av goder og hva de ulike ledelsesnivåene kan motta. Dette for å ha en plan for likebehandling.



Analysen viser det er god kjønnsbalanse for nivå 4 og 5. Derimot for nivå 3 kommer frem vesentlige forskjeller, samtidig er dette det ledernivået med både operative- og stabsledere som igjen av naturlige kompetanse og utdannelsesmessige forhold vil inneha mer ulike betingelser. Likevel gjennomgås ulikhetene fremover for å utjevne disse.

Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av penger. Dette kan omfatte pensjon, bil, mobiltelefon og andre goder.



Arbeidsforhold

Midlertidige ansatte

ISS konsernet har ansatte med mange ulike stillingsprosent. ISS har hatt som målsetting over mange år å øke stillingsandelen for servicemedarbeidere, og dette gir flere positive effekter som økt tilhørighet og stabilitet og mer forutsigbarhet med bedre kundeopplevelse som effekt. Likevel ISS har ansatte som ikke har fulltidsstilling, og av disse kan det være at flere ønsker økt stillingsandel.

Midlertidige ansatte er antall menn og kvinner som har ansettelse når stillingsprosent er lavere enn 5,0%.



Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid og dette er når antall timer arbeidet per uke er mindre enn 30 timer.

Det fremkommer at deltid i hovedsak er på nivå 5, og ledere på alle nivåer i all hovedsak har heltidsstillinger.



Ufrivillig deltid

ISS sin forretningsmodell er å ansette i forhold til kontrakt med kunde, og derav anses det ikke å foreligge ufrivillige deltidsansatte i selskapet.



Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon

ISS følger lovverket som gir både menn og kvinner rett til foreldrepermisjon.



Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon.



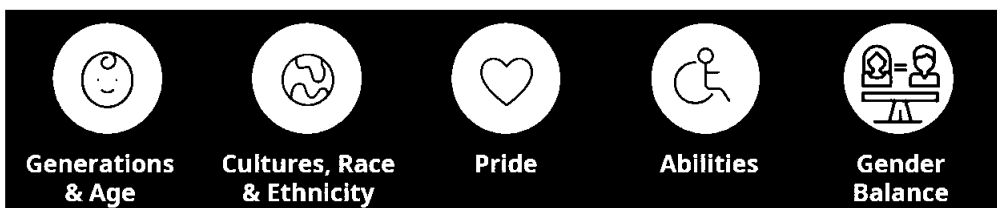


Likestillingsredegjørelsen

ISS konsernet har fastsatt policyer og prinsipper for hvordan få likestilling og ikke-diskrimineringsprosesser skal innpasses i virksomheten. Nå er det pågående prosesser med opplæring til alle ledd som sikrer at dette etterleves og gjennomføres.

ISS strategi er drevet gjennom 5 dimensjoner for mangfold og inkludering

Det er utarbeidet eller i prosess med å etablere handlingsplaner og gjennomføring for de mål som er fastsatt for ISS globalt og hvordan dette skal gjennomføres i Norge og øvrige ISS land.



| | |
|------------------------|--|
| Generasjoner & Alder: | Det er i dag 5 generasjoner på arbeidsplassen. Vi vil fokusere på generasjonsinkludering og utfordre aldersskjevheter og stereotypier. |
| Kulturer og etnisitet: | Dekker alle tenkelige forskjeller mellom kulturer, inkludert etnisitet, språk, religion, urfolk, flyktninger etc. |
| Legning: | Denne dimensjonen handler om alle uttrykk for seksuell legning, kjønn og relasjons- og familiemodeller sammen med åpenhet, nysgjerrighet og inkludering overfor disse. |
| Evner: | Funksjonsnedsettelse kan deles inn i 8 underkategorier, sett og usett. Vi skal skape arbeidsplasser som er inkluderende og tilgjengelige for alle ferdigheter. |
| Kjønnsbalanse: | Vi vil muliggjøre kjønnsbalanse på tvers av organisasjonen, inkludert fokus på balansert representasjon av kjønn i seniorledelsen. |

Hvordan ISS har jobbet med likestilling

ISS Group har fastsatt policy og overordnede målsettinger og dette innarbeides i ISS Norge og våre selskaper.

Det er nedfelt at det skal jobbes med målrettet langs de 5 aksene presentert over for å bidra til likestilling, mangfold og inkludering. ISS er basert på verdiene et grunnlag av likhet, inkludering, rettferdighet og respekt for alle enkeltpersoner.

Målsetningene for ISS selskapene for mangfold og inkludering for 2022 og årene fremover

- Vi skal styrke våre daglige prosesser med dedikerte ressurser for inkludering og mangfold i selskapene
- Etablert målsetting om 40% kjønnsbalanse på nivå 1-2-3-4 i løpet av 2025
- ISS har signert UN Women's Empowerment principles charter

Status etter 2021 for ISS

Policy grunnlaget er implementert i ISS konsernet og alle selskaper. I ISS skal gi alle samme mulighet til utvikling og karriere uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, nasjonalt opphav, alder eller funksjonsevne. Dette er jobbet med programmer fra People & Culture (HR) i ISS, og programmene ruller ut til alle deler av organisasjonen. Det er ansatt ressurs - Diversity og Inclusion Advisor - som skal arbeide dedikert innenfor mangfold og likestilling. Herunder bidra til trening og implementering fremover.



Detaljeringen innenfor de ulike områdene er som følger:

Ledelse, Rekruttering, utviklingsmuligheter og bedriftskultur

ISS jobber for økt likestilling, integrering og mot diskriminering i alle former.

Dette enten det gjelder kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. ISS med sine 126 nasjonaliteter har ett rikt mangfold som skal ivaretas.

Utgangspunktet for arbeidet er gjennom overordnede dokumenter i selskapet:

1. Mangfold og inkluderings (Diversity and Inclusion) strategi
2. Talent Management strategi
3. Ledelsesmodell – forventninger og krav til ledere

Strategien legger premisser/setter krav til for hvordan ledelsen i selskapet skal jobbe med mangfold og likestilling. Videre settes det mål for likestilling på de områder det er mulig. Kombinert gir disse styrende dokumentene retning for oss – og gir en ramme for fokusområder og tiltak.

De påvirker direkte arbeidet med tiltak/rutiner innen:

- Ledelse
- Rekruttering, inkludert - forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Kompetanseutvikling
- Bedriftskultur

Hva er ISS målene

Det er etablert mål fra ISS Group og disse er forankret videre ned til selskapene for ISS i Norge.

Det er fastsatt følgende mål for alle ISS-selskaper:

- Målsatt 40/60% kjønnsbalanse på alle ansatt nivåer i løpet av 2025
- Anerkjennelse verdi av mangfold og ulike kulturer
- Mål om å være Norges viktigste integrasjonskanal
- Forbedret ordlyd i stillingsannonser for å fremme målene
- Ytterligere operasjonalisere Group Diversity & Inclusion Policy til egen norsk policy

Mangfold og integrasjon

- Inkluderings tiltak gjennom en åpen og inkluderende bedriftskultur
- Språk krav og gjennomfører norsk opplæring og tilrettelegging for informasjon på ISS hovedspråk
- Deltatt med NHO og LO i Ringer i vannet og fått stor anerkjennelse for utførelse
- Deltagelse i lokale satsninger for å inkludere ansatte med andre nasjonaliteter og flyktninger bakgrunn, herunder prosjekt med Trondheim kommune «Veien til kompetansebevis og fagbrev»
- ISS Norge har allerede 126 nasjonaliteter og jobber daglig med ivaretagelse innenfor alle nivåer i organisasjonen

Vår vurdering av risikoen for diskriminering eller andre hindringer for likestilling

De vurderte risiko faktorer som kan hindre diskriminering er blant annet

- Feil ordbruk i stillingsannonser
- Manglende annonsering i alle kanaler hindrer mangfold
- Fordommer hos den/de som ansetter som hindrer mangfold og inkludering
- Manglende kompetanse om hvordan inkludere og bidra til mangfold på ulike ledernivåer
- Forståelse av ulike kulturer og medbrakte konflikter som er «ikke eksisterende» i Norge som skal forstås og håndteres



Våre analyser av årsakene til de identifiserte risikoene

Årsak til risikoene som er avdekket er flere:

- Kompetanseutvikling av ledere er en kontinuerlig prosess for å sikre utviklingen av selskapet og behov for mangfold
- Rekrutteringskompetanse og sikre ordlyd i annonser, forenkle søknadsprosess og automatisere prosess som sikrer mer faktabaserte evalueringer av kandidater
- Språk forståelse kan føre til svikt i forståelse og gjennomføring

De tiltakene som er iverksatt for å forhindre diskriminering og øke likestilling

Tiltakene som er planlagt og iverksatt er å gi styrende dokumentene retning for oss og gir en ramme for fokusområder og tiltak. De påvirker direkte arbeidet med tiltak/rutiner innen:

- Ledelse
- Rekruttering, inkludert - forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Kompetanseutvikling
- Bedriftskultur

Ledelsestiltak:

- I forbindelse med medarbeidersamtale har vi trent ledere gjennom guider og video om hvordan gjennomføre «unbiased» medarbeiderutvikling. Slik at lederne kan behandle alle rettferdig og i tråd med målet om en inkluderende og ikke diskriminerende arbeidsplass
- Vi har mål for balansen mellom antall kvinner og menn på alle nivåer i vår organisasjon.
- Vi lager tiltak for å støtte etterfølgerplaner og karriereutvikling der kjønnsbalanse er ivaretatt
- Kravene og forventningene til den enkelte medarbeider er beskrevet i en rolle beskrivelse som er utviklet i samarbeid mellom personalavdelingen og de som jobber i driften.

Rekrutteringstiltak:

- Vi jobber med en pilot med screening av kandidater gjennom evne- og personlighetstest. Med ChatAssess fra Aon vil ISS oppnå en rettferdig prosess basert på fakta som predikerer jobbsuksess. Den vil være ikke-diskriminerende og bidra til økt mangfold
- Vi har fjernet krav om søknadsbrev på alle stillingene. Vi legger inn utvalgsspørsmål basert på kravspesifikasjonen, og screener basert på oppfylt krav. Slik at vi gjør det lettere å søke, også for kandidater som kan oppleve språk som en utfordring
- Vi er oppmerksomme på ordlyden i våre annonser slik at den snakker til begge kjønn uavhengig av stilling.
- Alle som ansettes skal godkjennes av lederen, for å sikre at den riktige kandidaten er ansatt basert på kravspesifikasjon.

Kompetanseutviklingstiltak:

- Praksiskandidater – Vi jobber tett med NAV, «Ringer i vannet» og tilsvarende regionale/lokale tiltaksbedrifter for å gi kandidater jobberfaring og mulighet for fast jobb.
- Fagbrevopplæring. Vi har eget kursopplegg for å hjelpe spesielt renholdere som privatister til fagbrev som renholdsoperatør.
- Vi jobber med å utvikle et tilsvarende løp for fagbrev innen matfag og for teamledere.
- Samarbeidsavtale med nasjonal tilbyder av norsk opplæring som sikrer tilbud av kvalifisering i norsk

Bedriftskultur utviklingstiltak:

- Egen nystartet mangfolds funksjon i selskapet som jobber med å sette mål og tilrettelegge for likestilling på flere områder: Kjønn, alder, etnisitet, kultur og funksjonshemninger. Vi er stolte over å favne alle mennesker i ISS, alle skal føle seg inkludert og ivaretatt hos oss.
- Opprettet og er i ferd med å implementere en egen «ISS Dignity, Diversity and Inclusion Policy» - som treffer mange områder i organisasjonen. Egen oppmerksomhetstrening inkludert i vårt servicekulturprogram for våre medarbeidere for å sikre forståelse for LHBTI.



Oppsummering av prosesser og øko-system for people-arbeidet

ISS har gjennom mange år fokusert på likebehandling og likelønn. Gjennom samarbeide med fagforeningene fått etablert å ivareta mangfold og inkludering med lik lønn og dette samarbeidet har bidratt til at ISS har gode resultatet innen likelønn.

Vårt arbeide med å ivareta likestilling og rettferdighet, spesielt innenfor mangfold og etnisitet, er spesielt viktig for ISS fremover siden vi rekrutterer mange som er nye i Norge. ISS er ofte den første arbeidsgiveren for mange av våre ansatte og dette setter høye krav til mangfold og likestilling for disse ansatte, og vil forbli det fremover.



Deltakere

CARL-FREDRIK BJØR Norge

Signert med E-signere

Carl-Fredrik Bjør
carl.fredrik.bjor@group.issworld.com

2022-05-27 07:34:11 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

PETER HARDER THOMSEN Danmark

Signert med E-signere

Peter Harder Thomsen
peter.harder.thomsen@group.issworld.com

2022-05-16 12:02:16 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

LASSE FJELDGAARD Danmark

Signert med E-signere

Lasse Fjeldgaard
lasse.fjeldgaard@group.issworld.com

2022-05-19 07:07:41 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post



Building a better
working world

Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til generalforsamlingen i ISS Management AS

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for ISS Management AS som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling 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 et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

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

Øvrig informasjon omfatter informasjon i selskapets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere om årsberetningen inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon eller ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener 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 regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller 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 virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.



Building a better
working world

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 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 skyldes misligheter eller feil og 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 årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller 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 feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen 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 regnskapsestimater 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 betydelig tvil 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 modifiserer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. 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 omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 28.06.2022
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Kjetil Andersen
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors beretning - Iss Management AS 2021

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Penneo Dokumentnøkkel: YCPBK-1E014-0T3Q6-K7W0H-V6ZZO-FQFKS



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 Andersen

Partner

På vegne av: EY

Serienummer: 9578-5992-4-2398085

IP: 213.52.xxx.xxx

2022-06-28 14:14:59 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: YCPBK-1E014-0T3Q6-K7W0H-V6Z2O-FQFKS

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>