



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 999 242 014
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: SIGNAL ARKITEKTER AS
Forretningsadresse: Smeltedigelen 1
0195 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2021 - 31.12.2021

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
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, 21.07.2023



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt		7 614 024	9 550 400
Sum inntekter		7 614 024	9 550 400
Kostnader			
Varekostnad		183 011	574 615
Lønnskostnad	2	5 430 375	9 231 485
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	4	9 539	17 654
Annen driftskostnad	3, 10	1 456 834	3 087 777
Sum kostnader		7 079 759	12 911 531
Driftsresultat		534 265	-3 361 131
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		14 220	41 732
Annen renteinntekt		0	5 792
Annen finansinntekt		204	4 664
Sum finansinntekter		14 424	52 188
Rentekostnad til foretak i samme konsern		136 978	83 200
Annen rentekostnad		5 079	16 473
Sum finanskostnader		142 057	99 673
Netto finans		-127 633	-47 485
Ordinært resultat før skattekostnad		406 632	-3 408 616
Skattekostnad på ordinært resultat	5	91 767	-743 004
Ordinært resultat etter skattekostnad		314 865	-2 665 612
Årsresultat		314 865	-2 665 612
Overføringer og disponeringer			
Avsatt til annen egenkapital	6	314 864	-2 665 613
Sum overføringer og disponeringer		314 864	-2 665 613



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	5	13 259	752 739
Sum immaterielle eiendeler		13 259	752 739
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	4	0	21 839
Sum varige driftsmidler		0	21 839
Sum anleggsmidler		13 259	774 578
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	7, 12	1 737 672	1 459 398
Andre kortsiktige fordringer	12	19 979	98 189
Konsernfordringer	7	6 881 587	6 533 328
Sum fordringer		8 639 238	8 090 915
Sum omløpsmidler		8 639 238	8 090 915
SUM EIENDELER		8 652 497	8 865 493
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	6	100 000	100 000
Sum innskutt egenkapital		100 000	100 000
Sum egenkapital		100 000	100 000
Gjeld			



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld	7	6 773 420	6 160 504
Sum annen langsiktig gjeld		6 773 420	6 160 504
Sum langsiktig gjeld		6 773 420	6 160 504
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	7	367 191	368 651
Betalbar skatt		179 699	0
Skyldige offentlige avgifter		500 309	636 714
Kortsiktig konserngjeld	7	193 672	0
Annen kortsiktig gjeld		538 206	1 599 623
Sum kortsiktig gjeld		1 779 077	2 604 988
Sum gjeld		8 552 497	8 765 492
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		8 652 497	8 865 492



Brønnøysundregistrene

ÅRSREGNSKAP FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Journalnummer: 2022 702372

Enheten

Organisasjonsnummer: 999 242 014
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: SIGNAL ARKITEKTER AS
Forretningsadresse: Smeltedigelen 1
0195 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2021 - 31.12.2021

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
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: Årsregnskap 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, 25.07.2022



Organisasjonsnr: 999 242 014
SIGNAL ARKITEKTER AS

RESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt		7 614 024	9 550 400
Sum inntekter		7 614 024	9 550 400
Kostnader			
Varekostnad		183 011	574 615
Lønnskostnad	2	5 430 375	9 231 485
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	4	9 539	17 654
Annen driftskostnad	3, 10	1 456 834	3 087 777
Sum kostnader		7 079 759	12 911 531
Driftsresultat		534 265	-3 361 131
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		14 220	41 732
Annen renteinntekt		0	5 792
Annen finansinntekt		204	4 664
Sum finansinntekter		14 424	52 188
Rentekostnad til foretak i samme konsern		136 978	83 200
Annen rentekostnad		5 079	16 473
Sum finanskostnader		142 057	99 673
Netto finans		-127 633	-47 485
Ordinært resultat før skattekostnad			
Skattekostnad på ordinært resultat	5	91 767	-743 004
Ordinært resultat etter skattekostnad		314 865	-2 665 612
Årsresultat		314 865	-2 665 612
Overføringer og disponeringer			
Avsatt til annen egenkapital	6	314 864	-2 665 613
Sum overføringer og disponeringer		314 864	-2 665 613



Organisasjonsnr: 999 242 014
SIGNAL ARKITEKTER AS

BALANSE

Beløp i: NOK **Note** **2021** **2020**

BALANSE - EIENDELER

Anleggsmidler

Immaterielle eiendeler

Utsatt skattefordel	5	13 259	752 739
Sum immaterielle eiendeler		13 259	752 739

Varige driftsmidler

Driftsløsøre, inventar o.

a. utstyr	4	0	21 839
Sum varige driftsmidler		0	21 839

Sum anleggsmidler		13 259	774 578
--------------------------	--	---------------	----------------

Omløpsmidler

Varer

Fordringer

Kundefordringer	7, 12	1 737 672	1 459 398
-----------------	-------	-----------	-----------

Andre kortsiktige fordringer	12	19 979	98 189
------------------------------	----	--------	--------

Konsernfordringer	7	6 881 587	6 533 328
-------------------	---	-----------	-----------

Sum fordringer		8 639 238	8 090 915
-----------------------	--	------------------	------------------

Sum omløpsmidler		8 639 238	8 090 915
-------------------------	--	------------------	------------------

SUM EIENDELER		8 652 497	8 865 493
----------------------	--	------------------	------------------

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Innskutt egenkapital

Aksjekapital	6	100 000	100 000
--------------	---	---------	---------

Sum innskutt egenkapital		100 000	100 000
---------------------------------	--	----------------	----------------

Sum egenkapital		100 000	100 000
------------------------	--	----------------	----------------

Gjeld

Langsiktig gjeld

Annen langsiktig gjeld			
------------------------	--	--	--

Øvrig langsiktig gjeld	7	6 773 420	6 160 504
------------------------	---	-----------	-----------

Sum annen langsiktig gjeld		6 773 420	6 160 504
-----------------------------------	--	------------------	------------------

Sum langsiktig gjeld		6 773 420	6 160 504
-----------------------------	--	------------------	------------------

Kortsiktig gjeld

Leverandørgjeld	7	367 191	368 651
-----------------	---	---------	---------

Betalbar skatt		179 699	0
----------------	--	---------	---



Skyldige offentlige avgifter		500 309	636 714
Kortsiktig konserngjeld	7	193 672	0
Annen kortsiktig gjeld		538 206	1 599 623
Sum kortsiktig gjeld		1 779 077	2 604 988
Sum gjeld		8 552 497	8 765 492
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		8 652 497	8 865 492



Organisasjonsnr: 999 242 014
SIGNAL ARKITEKTER AS

NOTEOPPLYSNINGER - SELSKAP - alle poster oppgitt i hele tall

Note

Antall årsverk i regnskapsåret
6.00

<u>Sum</u>	<u>Beløp</u>
<u>Balanseført verdi 31.12.</u>	<u>Varige driftsmidler Immaterielle eiend.</u>

Konsernregnskap

Morselskapet sitt navn

Forretningskontor for morselskapet

Begrunnelse for at datterselskap er utelatt fra konsolideringen

<u>Samlet beløp - tilknyttet selskap</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
--	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - foretak i samme konsern</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - foretak i samme konsern</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - felles kontrollert virksomhet</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Pantstillelse</u>	<u>Beløp</u>
----------------------	--------------

<u>Beholdning av egne aksjer</u>	<u>Antall</u>	<u>Pålydende</u>	<u>Andel av aksjek.</u>
----------------------------------	---------------	------------------	-------------------------



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 Signal Arkitekter AS

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Signal Arkitekter AS som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfylder årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater 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.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (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.

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. Betyggende 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 revisjons handlinger 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



Building a better
working world

- 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 regnskapsestimatene 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 modifierer vår konklusjon om årsregnskapet. 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

Penneo Dokumentnøkkel: X2HNO-EFMYJ-1UA63-8BB17-DBNANM-XW0G0



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: X2HNO-EFMYJ-TUA63-8BB17-DBN4M-XW0G0

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>



ÅRSBERETNING 2021

SIGNAL ARKITEKTER AS

Virksomhetens art og tilholdssted

Signal Arkitekter AS, org. nr. 999 242 014, er et konsultentselskap hvis formål er å drive rådgivende arkitektvirksomhet, med beslektede aktiviteter. Selskapets hovedkontor er i Oslo kommune.

Fortsatt drift

Selskapet har re-etablert seg etter en omstrukturingsfase og etter innlemmelsen i ISS-konsernet er driften ytterligere stabilisert med økende aktivitet og positiv utvikling. Selskapet leverer i 2021 positivt driftsresultat selv om selskapet er påvirket av Covid-19. Signal både mottar og avgir et konsernbidrag for å sikre en forsvarlig egenkapital, og forutsetning om fortsatt drift i samsvar med regnskapsloven § 3-3 anses således være til stede.

Redegjørelse for årsregnskapet

Rettvisende oversikt

Ordinær omsetning i selskapet var TNOK 7.614 mot TNOK 9.550 i fjor. Årsresultatet ble TNOK 314 mot TNOK -2.666 i 2020. Selskapet har en egenkapitalandel på 1.1 % mot 1.1 % i 2020.

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.

Styret mener at det fremlagte årsregnskapet gir et rettvisende bilde over utviklingen og resultatet av foretakets virksomhet og stilling.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i bedriften anses tilfredsstillende.

Selskapet har i 2021 totalt hatt 5 fast ansatte, herav 1 mann og 4 kvinnelige samt 1 kvinnelig ekstern konsulent.

Gjennomsnittlig sykefravær for året var 5,27 % i 2021 mot 10,42 % i 2020 og antall fraværstimer var 671,51 i 2021 mot 1.789 i 2020. Selskapet har ikke registrert arbeidsulykker med personskader i 2021.

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

Signal Arkitekter AS har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og det arbeides aktivt for å hindre diskriminering. 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 5 ansatte er det 4 kvinner og 1 mann. I 2020 var det 8 ansatte er det 7 kvinner og 1 mann. I selskapets styre er det fire menn.



Diskriminering

ISS' ledelse mener at alle ansatte skal ha lik tilgang til muligheter, uavhengig av kjønn, 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.

Styret har tre medlemmer i tillegg til daglig leder. Samtlige av styremedlemmene er menn. Styret er kjent med kravene til likestilling og legger vekt på dette.

Ytre miljø

Selskapets virksomhet forurenser ikke det ytre miljøet. Selskapet har ikke hatt aktiviteter innen forskning og utvikling.

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 fremtidsutsikter

Selskapets forventninger for 2022 er påvirket av de konjunkturelle 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.

Den globale Covid-19-pandemien forventes å ha redusert påvirkning for ISS i 2022 innenfor de kundesegmenter som i 2020 og 2021 har vært sterkt berørt, spesielt innenfor hotell, flytransport og catering sektorene. Det forventes at våre tjenesteytelser til disse bedriftene normaliseres fremover.

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 overskudd på NOK xxx, som foreslås benyttet slik:

Overført fra annen egenkapital	TNOK	315
Sum disponert	TNOK	315

Selskapet mottar og avgir konsernbidrag fra morsselskapet .

Oslo, den 2022
I styret for Signal Arkitekter AS

Carl-Fredrik Bjor
Styrets leder

Mats Sommereth
Styrets nestleder

Jan Erling Berg
Styremedlem

Dan-Frode Skjelberg
Daglig leder



Resultatregnskap 1.1. - 31.12			
Signal Arkitekter AS			
	Note	2021	2020
Salgsinntekt		7.614.024	9.550.400
Sum driftsinntekter		7.614.024	9.550.400
Varekostnad		183.011	574.615
Lønnskostnad	2	5.430.375	9.231.485
Avskrivning av driftsmidler & immaterielle eiendel.	4	9.539	17.654
Annen driftskostnad	3, 10	1.456.834	3.087.777
Sum driftskostnader		7.079.759	12.911.531
Driftsresultat		534.265	-3.361.132
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		14.220	41.732
Annen renteinntekt		0	5.792
Annen finansinntekt		204	4.664
Rentekostnad til foretak i samme konsern		136.978	83.200
Annen rentekostnad		5.079	16.473
Resultat av finansposter		-127.633	-47.485
Ordinært resultat før skattekostnad		406.631	-3.408.617
Skattekostnad på ordinært resultat	5	91.767	-743.004
Ordinært resultat		314.864	-2.665.613
Årsresultat		314.864	-2.665.613
Overføringer			
Avsatt til annen egenkapital	6	314.864	-2.665.613
Sum overføringer	6	314.864	-2.665.613



Balanse pr. 31.12.			
Signal Arkitekter AS			
Eiendeler	Note	2021	2020
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	5	13.259	752.739
Sum immaterielle eiendeler		13.259	752.739
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	4	0	21.839
Sum varige driftsmidler		0	21.839
Sum anleggsmidler		13.259	774.578
Omløpsmidler			
Fordringer			
Kundefordringer	7, 12	1.737.672	1.459.398
Andre kortsiktige fordringer	12	19.979	98.189
Konsernfordringer	7	6.881.587	6.533.328
Sum fordringer		8.639.238	8.090.914
Sum omløpsmidler		8.639.238	8.090.914
Sum eiendeler		8.652.497	8.865.492



Balanse pr. 31.12.			
Signal Arkitekter AS			
Egenkapital og gjeld	Note	2021	2020
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	6	100.000	100.000
Sum innskutt egenkapital		100.000	100.000
Sum egenkapital		100.000	100.000
Gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld	7	6.773.420	6.160.504
Sum annen langsiktig gjeld		6.773.420	6.160.504
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	7	367.191	368.651
Betalbar skatt		179.699	0
Skyldig offentlige avgifter		500.309	636.714
Konserngjeld	7	193.672	0
Annen kortsiktig gjeld		538.206	1.599.623
Sum kortsiktig gjeld		1.779.078	2.604.988
Sum gjeld		8.552.498	8.765.492
Sum egenkapital og gjeld		8.652.497	8.865.492
Styret i Signal Arkitekter AS			
_____ Carl-Fredrik Bjor styreleder		_____ Mats Sommereth nestleder	
_____ Jan Erling Berg styremedlem		_____ Dan-Frode Skjelberg daglig leder	



Signal Arkitekter AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Noter

Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk for små foretak.

Salgsinntekter

Inntekter regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når ytelsen ytes i takt med at arbeidet utføres. Inntekter regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet

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.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

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.

Pensjoner

Selskapet har innskuddsplaner hvor innskudd til de ansattes pensjonssparing kostnadsføres fortløpende. Selskapets pensjonsordning tilfredsstiller krav i henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt.

Skatt

Skattekostnad 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 ligningsmessige underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet og nettoført. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli nyttegjort.

Note 2 Ytelser til ansatte

	2021	2020
Lønninger	4.485.948	7.486.443
Folketrygdavgift	703.513	1.146.241
Pensjonskostnader	208.931	553.635
Andre ytelser	31.984	45.167
Lønnskostnader	5.430.375	9.231.485

Antall sysselsatte årsverk

6,0

12,0

Prinsipper for godtgjørelse daglig leder og ledende ansatte

Belønningssystem

Fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og øvrige ledende ansatte skal til enhver tid understøtte gjeldende strategi, verdigrunnlag og bidra til selskapets måloppnåelse. Selskapets belønningssystemer skal være åpne, prestasjonsbaserte, rettferdige og forutsigbare. I henhold til belønningssystemet som gjelder for alle ansatte i selskapet så følger disse de retningslinjer som er gitt for morselskapet i konsernet, selskapet skal ikke være lønnsledende, men ha en konkurransedyktig avlønning. Den totale godtgjørelsen fastsettes ut fra behovet for å gi konkurransedyktige betingelser i de ulike forretningsområdene, og skal bidra til å tiltrekke seg og beholde ledere som fremmer konsernets vekst og lønnsomhet.

Total godtgjørelse består av grunnlønn som er hovedelementet, variabel lønn, pensjoner og naturalytelser. 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 naturalytelser til ledende ansatte skal ha sammenheng med deres funksjon i selskapet og for øvrig være i tråd med markedsmessig praksis.

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

Ytelser til daglig leder fastsettes av styret/eierskapet. Daglig leder er dekket av innskuddspensjon i gjeldende innskuddsordning i ISS Management AS. For 2021 har dette utgjort TNOK 70,9.

Godtgjørelser til daglig leder, inklusive lån og sikkerhetsstillelser - Signal Arkitekter AS.

	Honorar/ Lønn	Annen godtgjørelse	Lån og sikkerhetsstillelse
Daglig leder	1.104.223	123.056	0

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.



Signal Arkitekter AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 3 Godtgjørelse til revisor

Det er kostnadsført NOK 54.747 som godtgjørelse til revisor. Hele beløpet tilskrives seg fra lovpålagt revisjon. Beløpene er eksklusiv merverdiavgift.

Note 4 Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr

	2021	2020
Anskaffelseskost pr 01.01.	128.966	128.966
Tilgang i året	0	0
Avganger i året	-128.966	0
Anskaffelseskost 31.12.	0	128.966
Akkumulerte av- og nedskrivninger 01.01.	-107.127	-89.473
Avgang akkumulerte avskrivninger	116.666	0
Årets avskrivninger	9.539	17.654
Akkumulerte avskrivninger pr.31.12.	0	-107.127
Bokført verdi pr. 31.12.	0	21.839
Økonomisk levetid/ Avskrivningsplan	3-5 år lineær	3-5 år lineær

Note 5 Skatt

Årets skattekostnad fremkommer slik:	2021	2020
Betalbar skatt på årets ordinære resultat	179.699	0
Endring utsatt skatt	-87.932	-743.004
Koronatiltak - underskudd 2020 ført mot overskudd i 2018 og 2019	0	-20.647
Korreksjon tidligere år	0	20.647
Skattekostnad av ordinært resultat	91.767	-743.004

Betalbar skatt fremkommer slik:	2021	2020
Ordinært resultat før skattekostnad	406.632	-3.408.617
Permanente forskjeller	10.492	31.325
Endring midlertidige forskjeller	-251.771	267.790
Grunnlag betalbar skatt av ordinært resultat før avgitt konsernbidrag	165.353	-3.109.502
Avskårede rentekostnader	-145.999	0
Underskudd til fremføring	-2.963.503	0
Mottatt/avgitt konsernbidrag	3.760.965	3.109.502
Grunnlag betalbar skatt av ordinært resultat	816.816	0
Skatt 22% ordinært resultat	179.699	0

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt/utsatt skattefordel:	2021	2020
Forskjeller som utlignes:		
Omløpsmidler/kortsiktig gjeld	-39.292	-307.657
Anleggsmidler/langsiktig gjeld	-20.976	-4.382
Sum	-60.268	-312.039
Akk.fremførbart skattemessig underskudd	0	-3.057.352
Koronatiltak - underskudd 2020 ført mot overskudd i 2018 og 2019	0	93.850
Avskårede rentekostnader 2020	0	-52.150
Avskårede rentekostnader 2019, ikke innregnet i utsatt skattefordel pr 2019	0	-93.849
Sum grunnlag utsatt skatt/skattefordel (-)	-60.268	-3.421.540
Utsatt skatt/ -utsatt skattefordel	-13.259	-752.739

Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av ordinært resultat før skatt:	2021	2020
22 % skatt av ordinært resultat før skatt	89.459	-749.896
Koronatiltak - underskudd 2020 ført mot overskudd i 2018 og 2019	0	-20.647
Permanente forskjeller	2.308	6.891
Korreksjon tidligere år	0	20.647
Beregnet skattekostnad	91.767	-743.005
Effektiv skattesats *)	22,6 %	21,8 %

Effektiv skattesats avviker noe fra 22% hovedsakelig p.g.a permanente forskjeller og korreksjon tidligere år.



Signal Arkitekter AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 6 Egenkapital og aksjonærinformasjon

	Aksjekapital	Annen EK	Sum
Egenkapital 01.01	100.000	0	100.000
Avgitt konsernbidrag, uten skatteeffekt, over egenkapitalen	0	-3.248.417	-3.248.417
Mottatt konsernbidrag, med skatteeffekt, over egenkapitalen	0	2.933.553	2.933.553
Årsresultat	0	314.864	314.864
Egenkapital 31.12	100.000	-	100.000

Eierstruktur	Pålydende	Antall	Andel i %
ISS Facility Services AS	1	100.000	100,0 %
Alle aksjer har like rettigheter			

Note 7 Mellomværender, kundefordringer og leverandørgjeld med konsernselskap

Langsiktig gjeld	Rapporteringslinje	2021	2020
ISS Global A/S	Øvrig langsiktig gjeld	6.773.420	6.160.504
Kortsiktige fordringer	Rapporteringslinje		
Fordring på konsernselskap i konsernkontoordning ¹⁾	Konsernfordringer	6.369.039	3.867.715
Konsernbidrag til ISS Facility Services AS	Konsernfordringer	512.548	2.665.613
Kundefordringer ISS Facility Services AS	Kundefordringer	427.065	111.909
Sum		7.308.652	6.645.237

Kortsiktig gjeld	Rapporteringslinje		
Skyldig management fee ISS Global A/S	Konserngjeld	0	0
Leverandørgjeld ISS Facility Services AS	Leverandørgjeld	0	0
Sum		0	0

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 kredittamme på konsernkontoordningen er på MNOK 165.

Note 8 Bundne midler

Selskapet inngår i ISS Facility Services AS' skattetrekksgaranti.

Note 9 Pantstillelser og garantier m.v.

Skattetrekksgaranti for selskapet inngår i ISS Facility Services AS' garanti.

Note 10 Royalty og management fee

Av omsetningen er det beregnet og belastet management fee på 0,50% (0,43% i 2020) som dekning av de management-tjenester selskapet kjøper for det globale ISS-konsernet.

Note 11 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 i liten grad med utenlandske leverandører og utviklingen i valutakurser har ingen risiko for selskapet.

Råvarepriserisiko

Selskapet har ikke varelager.

Note 12 Fordringer

Selskapet har ingen fordringer med forfall etter 12 mnd.

Note 13 Konsernregnskap

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 14 Hendelser etter balansedagen – Covid-19 pandemi

Covid-19-pandemien har påvirket selskapet ved at noen av våre kunder har stengt ned eller redusert sin virksomhet i 2021. Dette har bevirket at våre tjenestetilsetninger til de berørte bedrifter er blitt redusert tilsvarende.

Nedstengning hos kunder og reduserte tjenesteleveranser har medført lavere omsetning i 2021 sammenlignet med tilsvarende perioder i 2020, men dette kan variere fremover avhengig av utviklingen av pandemien. 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 betalingsevne. Selskapet har ingen permitterte ansatte som følge av Covid-19 inn i 2022. Selskapet har som generell følge av Covid-19 iverksatt kostnadsreducerende tiltak.

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

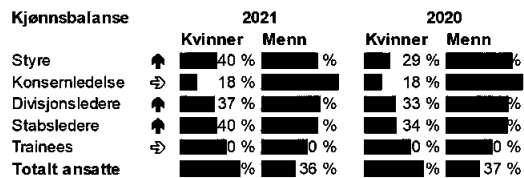


Likestillingsredegjørelse

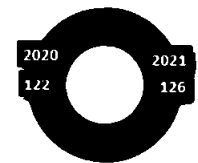
Aktivitets- og Redegjørelsesplikt (ARP) -rapport for ISS Norge konsern og selskapene i ISS konsernet

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

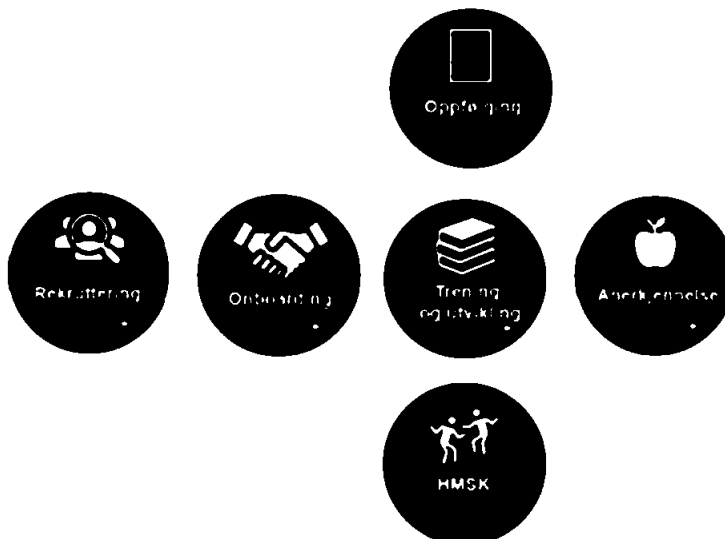


Ledere 264

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

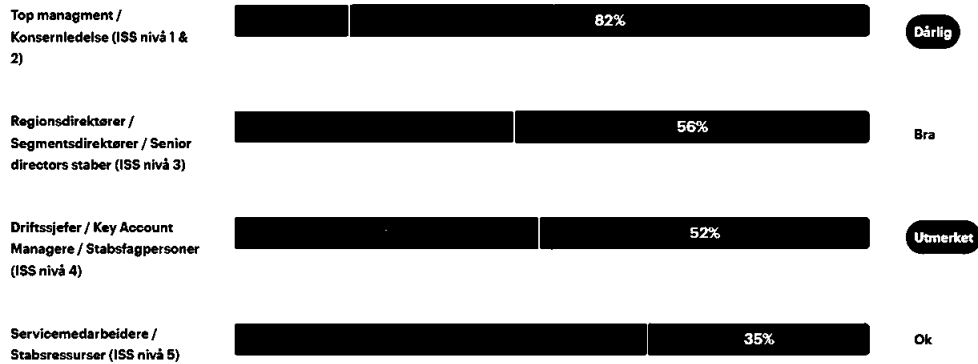
▼ Alle nivåer





På de ulike ledelsesnivåene for ISS er kjønnsfordelingen som følger.

● Kvinner ● Menn



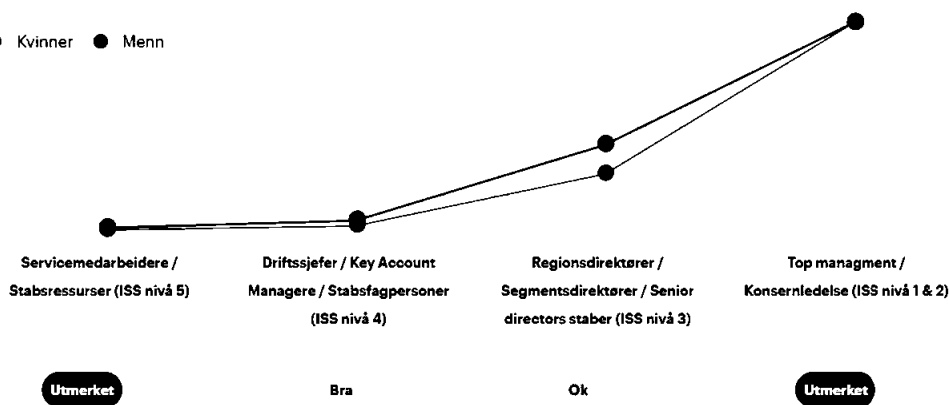
Kjønnsbalansen i konsernet er overvekt av kvinner. ISS har oppnådd en balanse for ledelsesnivåene 3 og 4. Når det gjelder ledelsesnivå 1 og 2, den øverste ledelse før styret innehar ISS ikke ønsket kjønnsfordeling.

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.

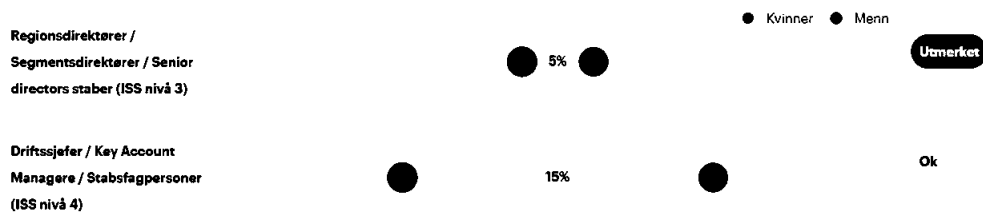
ISS setter fokus på dette ledernivået fremover for å avklare at ulikheter i lønn utjevnes over tid.



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.

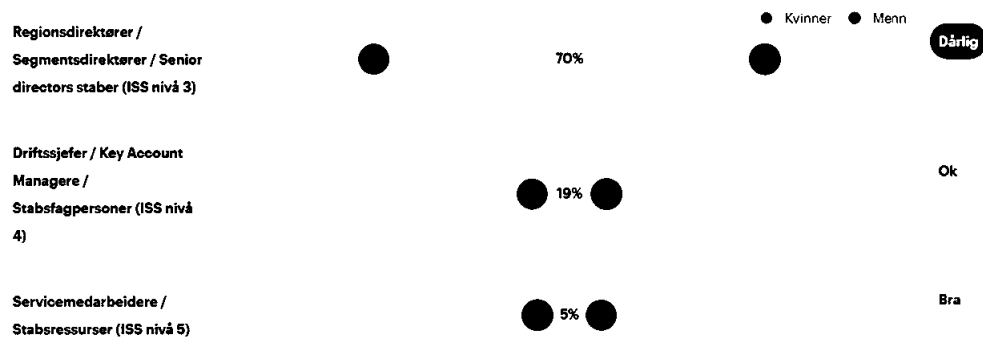
Bonus vil i sin natur gi ulikheter, dette siden bonus er resultatbasert og resultatene vil endres fra år til år. Bonus for ledelsesnivå 1 og 2 vises ikke grunnet for få personer og derav blir ikke i samsvar med GDPR reglene.



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.