



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 938 333 572
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: AF GRUPPEN NORGE AS
Forretningsadresse: Innspurten 15
0663 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2024 - 31.12.2024

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: Amund Tøftum
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 03.04.2025

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

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, 05.06.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	1, 2, 3	7 861 716 000	7 253 372 000
Annen driftsinntekt	1, 3	349 158 000	311 563 000
Sum inntekter		8 210 874 000	7 564 935 000
Kostnader			
Varekostnad og underentreprenører	3	4 796 304 000	4 642 674 000
Lønnskostnad	4, 5	1 848 489 000	1 559 266 000
Avskrivninger	6	74 638 000	76 779 000
Annen driftskostnad	7, 8	971 039 000	797 312 000
Sum kostnader		7 690 470 000	7 076 031 000
Driftsresultat		520 404 000	488 905 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		158 763 000	137 493 000
Annen finansinntekt		1 777 000	14 482 000
Inntekt fra investering i datterselskap mm		32 358 000	12 663 000
Sum finansinntekter		192 898 000	164 638 000
Nedskrivning og tap på investeringer		21 661 000	34 176 000
Annen rentekostnad		5 770 000	6 552 000
Annen finanskostnad			2 386 000
Sum finanskostnader		27 431 000	43 115 000
Netto finans		165 467 000	121 523 000
Resultat før skattekostnad	9	685 871 000	610 427 000
Skattekostnad på resultat	9	156 230 000	145 174 000
Årsresultat	10	529 642 000	465 253 000
Årsresultat etter minoritetsinteresser		529 642 000	465 253 000
Totalresultat		529 642 000	465 253 000



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	10	70 000 000	500 000 000
Avgitt konsernbidrag	10	351 506 000	164 793 000
Avsatt til annen egenkapital	10	108 135 000	
Overført fra annen egenkapital			-199 539 000
Sum overføringer og disponeringer		529 642 000	465 254 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Goodwill	6		2 010 000
Sum immaterielle eiendeler			2 010 000
Varige driftsmidler			
Maskiner og anlegg	6	173 564 000	190 689 000
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	6	811 000	3 889 000
Sum varige driftsmidler		174 375 000	194 578 000
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	11	169 781 000	96 759 000
Investering i annet foretak i samme konsern	11	69 423 000	73 544 000
Investeringer i tilknyttet selskap	11	264 975 000	202 555 000
Lån til tilknyttet selskap og felles kontrollert virksomhet	12	420 633 000	463 422 000
Pensjonsmidler	5	2 453 000	4 058 000
Sum finansielle anleggsmidler		927 265 000	840 338 000
Sum anleggsmidler		1 101 639 000	1 036 926 000
Omløpsmidler			
Varer			
Sum varer	13, 13	29 474 000	22 608 000
Fordringer			
Kundefordringer	3, 12, 14	1 460 150 000	1 469 697 000
Andre ikke rentebærende fordringer	12	262 698 000	24 053 000
Rentebærende fordringer med selskap i samme konsern	3, 12, 14	8 008 554 000	7 253 015 000
Sum fordringer		9 731 402 000	8 746 765 000
Investeringer			
Andre finansielle instrumenter	12, 15	5 248 000	4 330 000
Sum investeringer		5 248 000	4 330 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	12, 16	452 972 000	3 478 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		452 972 000	3 478 000
Sum omløpsmidler		10 219 097 000	8 777 180 000
SUM EIENDELER		11 320 736 000	9 814 106 000
 BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	10, 17	449 380 000	449 380 000
Overkurs	10	986 509 000	986 509 000
Annen innskutt egenkapital	10, 17	843 254 000	532 912 000
Sum innskutt egenkapital		2 279 143 000	1 968 801 000
Sum egenkapital		2 279 143 000	1 968 801 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	5	2 737 000	2 108 000
Utsatt skatt	9	356 324 000	183 202 000
Andre avsetninger for forpliktelser	18		354 000
Sum avsetninger for forpliktelser		359 061 000	185 665 000
Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld	19	6 951 000	9 335 000
Sum annen langsiktig gjeld		6 951 000	9 335 000
Sum langsiktig gjeld		366 013 000	195 000 000
Kortsiktig gjeld			
Sertifikatlån	14	5 103 354 000	3 929 189 000
Rentebærende kortsiktig gjeld	19		226 489 000
Leverandørgjeld	12, 14	1 753 666 000	1 595 325 000
Skyldig offentlige avgifter	20	264 459 000	213 452 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Utbytte		70 000 000	500 000 000
Kortsiktig konserngjeld		351 506 000	211 273 000
Annen kortsiktig gjeld	12, 18	1 132 595 000	974 577 000
Sum kortsiktig gjeld		8 675 580 000	7 650 305 000
Sum gjeld		9 041 592 000	7 845 305 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		11 320 736 000	9 814 106 000



Til generalforsamlingen i AF Gruppen Norge AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for AF Gruppen Norge AS som består av balanse per 31. desember 2024, 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 årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

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

Øvrig informasjon

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

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

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

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

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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

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

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en

PricewaterhouseCoopers AS, Dronning Eufemias gate 71, Postboks 748 Sentrum, NO-0106 Oslo
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet. For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til: <https://revisorforeningen.no/revisionsberetninger>

Oslo, 3. april 2025
PricewaterhouseCoopers AS

Thomas Whyte Gaardsø
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning

Signers:

Name	Method	Date
Gaardsø, Thomas Whyte	BANKID	2025-04-03 16:10

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.



Likestillingsredegjørelse AF GRUPPEN NORGE AS



Kreditering: AF Gruppen/Joakim Mangen



Forord

AF Gruppen Norge AS er det juridiske selskapet i konsernet AF Gruppen som inkluderer forretningsenhetene AF Anlegg, AF Bygg Oslo, AF Bygg Østfold, AF Byggfornyelse, AF Eiendom og LAB Eiendom, samt konsernledelse, konsernstab og fellestjenester.

AF Gruppen jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ambisjonen er å bevare og bygge et inkluderende, trygt og godt arbeidsmiljø med nulltoleranse for diskriminering, tydelig konsekvenskultur og like muligheter for alle. De definerte strategiske målene for likebehandling er at rekrutteringsandel kjønn skal speile rekrutteringsgrunnlaget, at relativ andel forfremmelser skal være lik for kvinner og menn, og at både kvinner og menn har høy trivsel. På sikt er målet å øke kvinneandelen blant funksjonærer til 40 % og kvinneandelen totalt til 20 %.

Alle som jobber i AF skal trives godt, uavhengig av kjønn, alder, ansiennitet og nasjonalitet. Vi mener at mangfold og inkludering bidrar til økt trivsel og styrker vår attraktivitet som arbeidsgiver.

Styrking av likestillings- og diskrimineringsloven gjennom nye aktivitets- og rapporteringsplikter, bidrar til å synliggjøre vårt arbeid innen mangfold og inkludering. Samtidig gir det oss mulighet til å dele kunnskap og erfaring med andre aktører i norsk næringsliv. Dersom vi skal klare å rekruttere, utvikle og beholde de beste folka, må vi rekruttere talenter fra et bredt og mangfoldig utvalg. Vi mener ulike perspektiver gir bedre beslutninger, og derfor skaper mangfold verdi og økt konkurransekraft.

Del 1: Status for kjønnslikestilling

Som en del av konsernstrategien, jobber AF Gruppen aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Innsamling av data, analyse og oppfølging med korrigerende tiltak der det er behov for det er en viktig del av dette arbeidet.

Tallene i denne redegjørelsen gjelder regnskapsåret 2024 og er per 31.12.2024, unntatt lønnskartleggingen, som er utført i 2023 basert på lønnsinformasjon for regnskapsåret 2022.

1. Antall ansatte, uavhengig av stillingsprosent, fordelt per kjønn

Fast ansatte		Observasjoner
Antall kvinner (%)	Antall menn (%)	
206 (13,9%)	1 275 (86,1%)	Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt sett opp fra 12,9% til 13,9%.

Kvinneandelen i AF Gruppen Norge AS per 31. desember 2024 var 13,9% (12,9 % i 2023). Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt opp fra 12,9% til 13,9%. Dette kan forklares med økning av andel kvinner blant funksjonærer i AF Gruppen Norge AS (fra 20,8% til 22,7%), noe som dermed påvirker totalandelen. Kvinnene i AF Gruppen Norge AS utgjør 22,7% (20,8%) av funksjonærene og 2,3% (2,8%) av fagarbeiderne. Kvinneandelen i hver forretningsenhet varierer betydelig avhengig av sammensetning av funksjonærer og fagarbeidere, og det er også store forskjeller mellom virksomhetsområdene og fordeling etter tjenestetype.



2. Antall ansatte med tidsbegrenset ansettelsesforhold, uavhengig av stillingsprosent

Midlertidig ansatte		
Antall kvinner (% av totalt antall kvinner)	Antall menn (% av totalt antall menn)	Observasjoner
-	10 (0,7%)	Det er færre enn fem kvinner i midlertidige stillinger per 31.12.24

Midlertidige ansettelseskontrakter er svært lite utbredt i AF Gruppen, men kan forekomme ved særlige behov. Lærlinger er en viktig satsing i AFs konsernstrategi, med et tallfestet mål om at minst 7 % av fagarbeiderne er lærlinger. Lærlinger anses her ikke som midlertidig arbeidskraft.

3. Gjennomsnitt antall uker permisjon tatt i 2024.

Foreldrepermisjon		
Gj. antall uker for kvinner	Gj. antall uker for menn	Observasjoner
22,9	11,2	Faktisk antall uker per ansatt er i snitt høyere enn rapportert, grunnet målingsnormen brukt.

Målingsnormen som er brukt følger veiledningen fra Bufdir, der antall uker kvinner og menn har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året er delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon. Tallene over er beregnet utfra antall permisjonsdager i 2024 fordelt på antall ansatte som tok ut permisjonsdage. Deretter ble dette fordelt per antall arbeidsdager i en uke (5).

Denne beregningsmåten vil kunne vise positive eller negative trender fra år til år. Samtidig fører den til en underrapportering av faktisk antall uker permisjon tatt i snitt. En stor andel ansatte tar permisjon over flere regnskapsår. Det gir en lavere rapportering av faktisk antall uker sett under ett regnskapsår.

AF Gruppen oppfordrer alle våre ansatte til å ta foreldrepermisjon ved å ha gode rutiner før, i løpet av, og etter permisjonstiden. Dette for at de skal kunne tilbringe den viktige tiden med sitt barn og samtidig unngå å bekymre seg for deres videre karriere i AF.

4. Antall ansatte med stillingsprosent lavere enn 100% (faktisk deltid)

Deltid ansatte (faktisk)		
Antall Kvinner (% av totalt antall kvinner)	Antall Menn (% av totalt antall menn)	Observasjoner
5 (2,3%)	9 (0,7%)	Deltidsansettelser er lite benyttet i AF Gruppen.

5. Antall ansatte med stillingsprosent lavere enn 100% (ufrivillig deltid)

Ingen ufrivillig deltid er registrert. Deltidsansettelser benyttes etter ønske fra den enkelte medarbeider eller ved særlige behov.



6. Lønnsforskjeller

Stillingsgruppering som er brukt for likestillingsredegjørelsen tar hensyn til flere behov:

- rapportere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi;
- levere en oversikt på en stor nok skala, som ivaretar personvern og muliggjør god oppfølging.

Vi ønsker først og fremst at grupperingen skal gi mening i vår virksomhet og skal bidra til å identifisere avvik og agere på disse, for likestilling og mot diskriminering.

I denne forbindelse, har vi gruppert stillinger i AF Gruppen Norge AS i 4 nivåer:

1. Toppledere og funksjonærer med særlig stort fagansvar (Nivå 1)
2. Mellomledere, prosjektledere og erfarne fagspesialister (Nivå 2)
3. Øvrige funksjonærer (Nivå 3)
4. Fagarbeidere (Nivå 4)

Ytterligere analyser gjort per type stilling (linje eller stab) og aldersgruppe vil også kunne informere om status på likestilling, samt iverksette tiltak.

Som en del av den totale lønnsoversikten har vi valgt å skille mellom grunnlønn per 31.12.2022 og øvrige utbetalte tillegg og ytelser for regnskapsåret 2022

	Kjønnsbalanse			Lønnsforskjell (kvinneandel av menns lønn, i %)		
	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner (%)	Grunnlønn	Bonus, tillegg og goder	Total
Total	181	1 135	13%	104 %	49 %	87 %
Nivå/gr. 1	6	43	12%	79 %	69 %	75 %
Nivå/gr. 2	16	87	16%	85 %	40 %	75 %
Nivå/gr. 3	154	488	24%	91 %	59 %	84 %
Nivå/gr. 4	5	517	1%	94 %	53 %	78 %

Hovedfunn for lønnsstrukturer:

- Kvinner har en høyere gjennomsnittlig grunnlønn enn menn, men dette skyldes hovedsakelig at det er en lavere andel kvinner blant fagarbeidere.
- Lønn reflekterer ansvar og erfaring, likt ansvar skal gi lik lønn.
- Det er stort lønsspenn innad på de ulike nivåene.
- Det er en høyere andel menn i driftsrelaterte stillinger der resultatorientert bonus er vanligere.

Blant funksjonærer på nivå 3, der det er flest kvinner, er kvinners andel av menns grunnlønn på 91 %. Bryter vi ned dette per aldersgruppe og stillingstype (stab/linje) viser det at snittalderen blant kvinner er lavere enn blant menn på det nivået (38 år i snitt, vs. 42 år), noe som kan bidra til å forklare forskjellen i grunnlønn. Den større forskjellen som finnes på øvrig lønn, som omfatter bonus, øvrige goder og tillegg, kan skyldes lavere antall kvinner i linjestillinger med resultatbonus. På dette nivået utgjør kvinner 40 % av stabstillinger, vs. 20 % av linjestillinger der slike tillegg er mest aktuelle.

Det samme mønsteret kan forklare forskjellene på topp- og mellomledergruppene, dvs. aldersforskjell på grunnlønn, kombinert med lavt antall kvinner i linje- og lederstillinger som gir basis for bonus og øvrige tillegg.

Våre analyser tyder på at utfordringen ligger i antall kvinner i visse stillingstyper heller enn i systematisk kjønnsforskjell i lønn, og viser til en form for arvet lønnsforskjell i en bransje som lenge har vært mannsdominert.



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

AF Gruppen har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, nasjonalitet, kjønn, livssyn eller legning. Dette gjelder for eksempel i saker som vedrører lønn og godtgjørelser, forfremmelser, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter. AF Gruppen har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering.

Målene og levereglene er nedfelt i AF Gruppens Adferdskode.

Alle ansatte i AF Gruppen må ved ansettelse skrive under på at de har mottatt AF Gruppens Adferdskode og at de forplikter seg til å etterleve den. Adferdskoden ivaretar formålet i Likestilling- og diskrimineringsloven, og omfatter retningslinjer som har som formål å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Mangfold og likestilling i AF Gruppen er et linjeansvar. Arbeidet er basert på systematiske målinger og verifiseringer internt i organisasjonen samt dialog med eksterne kompetansemiljøer. Initiativet «Mangfold og inkludering» er etablert som et rådgivende organ for er å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte. Dette initiativet samler representanter fra en stor bredde av AFs virksomhet, inkludert representanter fra konsernledelsen og fra operativ drift. I 2024 har gruppen jobbet systematisk med en rekke initiativer for å fremme likestilling og inkludering sentralt, men også ut i prosjektene.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, benyttes flere kanaler:

- Mål og tiltak er forankret i AF Gruppens styre og ledelse, og i all lederutvikling er likestilling og diskriminering tema. Opplæringen omfatter også praktiske oppgaver knyttet til bevist og ubevisst diskriminering samt konkrete verktøy for å etterleve verdier, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering. I 2024 ble innholdet om temaet i lederkurs nivå 2 evaluert og oppdatert for å sikre bedre læring og oppdatert fagkunnskap.
- HR- og HMS-nettverket på tvers av AF Gruppens enheter benyttes aktivt i implementering av prosedyrer og tiltak. Disse ressursene har bred og hyppig kontakt med store deler av organisasjonen i forbindelse med rekruttering, opplæring og verneunder.
- Regelmessig dialog med Bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og verneombud, bidrar til prioritering og god oppfølging av tiltakene.
- Det er etablert et varslingsutvalg som forvalter varsling av kritikkverdige forhold mottatt gjennom varslingsportalen på www.afgruppen.no/varsling. Utvalget håndterer både interne og eksterne varsler.
- AF Gruppen har satt sammen siden 2019 et eget konserninitiativ knyttet til mangfold og inkludering. I arbeidsgruppen til initiativet er bredden av ansatte fra ulike deler av virksomheten representert, i tillegg til representanter fra konsernledelsen og de tillitsvalgte. Målet er å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte, og det er gjennomført flere tiltak innen rekruttering, tilrettelegging av jobb, samt holdningskampanjer.

AF Gruppens arbeid med likestilling og mangfold tar utgangspunkt i fire suksessfaktorer:



- Langsiktighet og tydelig målsetting: Mangfold og inkludering er uttalt eksplisitt i AF Gruppens konsernstrategi med tallfestede mål for likestilling mellom kjønn.
- Engasjert toppledelse: To representanter av AF Gruppens konsernledelse er sponsorer for initiativet «Mangfold og inkludering» i AF Gruppen, der konsernsjefen står som øverst ansvarlig eier. Status rapporteres regelmessig til konsernledelsen og styret.
- Kontinuerlig måling: Oppfølging av kjønnsbalanse gjøres kontinuerlig i forretningsenhetenes kvartalsgjennomganger. Siden 2018 er det tatt i bruk et system for måling og oppfølging av kjønnsbalansen og verifisering av kjønnslikestilling på ulike stillingsnivåer. I tillegg til dette, ble det gjennomført flere undersøkelser i AF Gruppen: CORE-undersøkelse om likestilling i norsk næringsliv i 2021, medarbeidertilfredshetsundersøkelsen i 2021 og 2023, evaluering av AF Gruppens mangfoldsinisiativ i 2023. Alle disse undersøkelsene gir oss måleparametere å jobbe ut fra og bidrar til å styrke arbeidet med likestilling.
- Tiltak som favner alle: Det er iverksatt et bredt spekter av tiltak for å sikre like muligheter for alle. Det er lagt spesielt vekt på holdninger og strukturer. Disse er i stadig utvikling i takt med identifiserte risikoer og behov, og dekker allerede områdene innenfor rekruttering, medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

AF Gruppens verktøykasse for mangfold og inkludering er, i tillegg til grundig kjennskap til egen virksomhet, basert på tett dialog med eksterne miljøer som bransjenettverket for likestilling og mot diskriminering, Diversitas, #EqualityCheck og CORE-forskningsgruppen.

Viktige kilder for å identifisere risikoer knyttet til likestilling og diskriminering i 2024 har vært:

- Oppfølging av Medarbeiderundersøkelse: Risiko knyttet til likestilling og diskriminering fanges opp gjennom AF Gruppens medarbeiderundersøkelse. Den måler medarbeidernes trivsel, deres oppfatning av utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø og organisasjonens etterlevelse av AF Gruppens verdier. Siden 2019 har undersøkelsen blitt utvidet fra tre til ni ulike språk, for å nå ut til så mange som mulig. Siden 2021 ble det lagt til spesifikke spørsmål relatert til våre varslingssystemer dersom det oppleves diskriminering, samt knyttet til mangfold og inkludering. I 2023 ble undersøkelsen også brukt til å kartlegge hendelser av kritikkverdige forhold i bedriften og ansattes opplevelse om måten disse ble håndtert. Resultatene skiller mellom kjønn og ansattkategori (leder/medarbeider, funksjonær/fagarbeider) og gir indikasjoner på eventuelle avvik og arbeidsområder. Flere bakgrunnsvariabler ble lagt til, som f.eks. nasjonalitet, bruk av permisjon i de siste tre årene, stillingsnivå, for å avdekke eventuelle utfordringer med større nøyaktighet og iverksette tiltak. Med 3 858 respondenter i 2023, og en svarprosent på 75 %, er AF Gruppens medarbeiderundersøkelse et troverdig og velbrukt analyseverktøy for å forstå og forbedre medarbeideropplevelsen i selskapet. Formidling og oppfølging av resultatene av undersøkelsen i hver enhet har bidratt til å belyse risiko for diskriminering på et detaljert nivå. I tillegg til oppfølging i enhetene har resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, med fokus på samtlige ansattes trivsel, blitt tema for AF Gruppens utvidede ledersamling. I 2024 ble resultater og tiltaksplaner vurdert og presentert i fora med ansvarlige HR-ressurser.
- Deltakelse i CORE-undersøkelsen og spesielt samarbeidet med Institutt for Samfunnsforskning i 2021-2022 bidro til å belyse utfordringsmomenter i likestillingstilstand i AF Gruppen. Over 500 av funksjonærene i AF Gruppen har deltatt i undersøkelsen og delt sine meninger og erfaringer. Jevnlig dialog med forskningsmiljøet øker AF Gruppens kunnskap om risikoer for diskriminering. Flere utdypningsmøter ble holdt med rapportfatterne for å bedre forstå funnene, og hvordan agere på dem. Funnene fra CORE-undersøkelsen ble presentert i mars 2023 på et offentlig arrangement i regi av #EqualityCheck og ble tema for en paneldiskusjon rundt tiltak som virker for økt likestilling og mangfold. I 2024 ble informasjon om funn og tiltak lagt til i lederkurs.



- Gjennomføring av systematiske sluttundersøkelser og sluttintervjuer i regi av HR for å avdekke årsaker til at ansatte har valgt å avslutte arbeidsforholdet.
- Kvartalsvis måling og rapportering av kvinneandel i alle enheter inngår i den løpende rapporteringen fra forretningsenhetene til konsernledelsen, samt i rapporteringen til styret og markedet.
- Sammen med ledelsen i AF Gruppen, gjennomføres det årlig en verifisering av lønnsnivå mellom kvinner og menn på like stillingsnivåer/-grupper som en del av lønnsjusteringsprosessen. Dette for å avdekke eventuelle avvik og iverksette oppfølgingstiltak.
- Tett dialog med Bedriftshelsetjenesten og varslingsutvalget sammen med en årlig bedriftshelseundersøkelse. Denne undersøkelsen avdekker risikoer knyttet til trakassering med anbefalt oppfølging.
- Universum-undersøkelser om drømmearbeidsgivere for yrkesaktive og studenter gir også innsikt i selskapsattributter som kvinner og menn synes er viktigste i deres valg av arbeidsgiver, og sammenligner hvordan AF Gruppen oppfattes som arbeidsgiver i forhold til disse. Den informasjonen bruker vi i prioritering av våre tiltak slik at vi fremstår til enhver tid som attraktive arbeidsgivere for både kvinner og menn.
- I 2023 gikk også AF Gruppen til innkjøp av flere e-læringskurs levert av Equality Check. Kurset som omhandler Ubevisst Diskriminering, er satt som obligatorisk for alle som skal gå lederkurs trinn 2. Estimert til rundt 160 ansatte årlig.
- I 2024 lanserte AF Gruppen også holdningskampanjen «Ta Praten» der man oppfordret ansatte til å prate om alt i medarbeidersamtalen, og samtidig forsøkte å oppmuntre til åpen dialog for å sikre inkludering på arbeidsplassen.
- Medarbeidersamtalemalen ble revidert og oppdatert med hjelpespørsmål for å belyse den ansattes opplevelse av mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som er avdekket via vår kartlegging, gjelder særlig rekruttering, medarbeiderutvikling og arbeidsmiljø. Vi har fortsatt en lavere prosentandel kvinner sammenlignet med målsettingen på alle nivåer. Risiko for kjønnsbasert diskriminering oppdages når det gjelder tilfeller av trakassering. Disse rapporteres gjennom bedriftshelseundersøkelsen og gjennom varslingskanaler i AF Gruppen. I 2023 har også medarbeiderundersøkelsen inkludert et spørsmål knyttet til om man har blitt utsatt for kritikkverdige forhold og hvordan dette ble fulgt opp i bedriften. Alle selskapene som deltar på medarbeiderundersøkelsen har laget tiltaksplaner, som er fulgt opp i kvartalsgjennomgang med konserndirektør. Medarbeiderundersøkelsen har også vist lavere grad av opplevd inkludering blant fagarbeiderne i forhold til funksjonærer (76 av 100 indekspoeng, vs. 86 for funksjonærer). Blant dem, rapporterte medarbeiderne med polsk eller latvisk nasjonalitet, laveste opplevd inkludering (på henholdsvis 69 og 70 av 100 indekspoeng). Grad av opplevd inkludering er fortsatt høy, men noe lavere enn snittet for konsernet. Mangel på systematisk kartlegging i AF Gruppen utover kjønn, alder, nasjonalitet og utdanning/arbeidserfaring, kan medføre en risiko for at diskriminering av noen aspekter ved mangfold er uadressert. AF Gruppen vurderer derfor kontinuerlig om det er flere aspekter av mangfold som bør inkluderes i kartleggingen. Dette blir relevant å vurdere for ny medarbeiderundersøkelse i 2025.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Bransjens attraktivitet er en mulig forklaring for kjønnsubalanse ved rekruttering. Bygg- og anleggsbransjen har lenge vært mannsdominert. Tall fra Statistisk sentralbyrå (Arbeidskraftundersøkelsen, 2022) viser at bransjen kun har 10,2 % kvinner. Det er likevel en positiv fremgang i andel kvinner som velger yrkesfagutdanning innenfor bygg- og anlegg. Av søkere til bygg- og anleggsteknikk på videregående har kvinneandelen økt fra 7 % i 2019 til 11 % i 2022 og holdt seg stabil over 10 % i 2023. Ubevisst diskriminering ved ansettelse kan også være til hinder for likestilling.



AF Gruppen jobber aktivt med å adressere disse risikoene, både for å tiltrekke en større gruppe mennesker som representerer et bredere mangfold til bransjen og for å forsterke forståelsen for mangfold og inkludering i våre rekrutteringsprosesser. Tiltakene inkluderer blant annet:

- Strukturert rekrutteringsprosess med bruk av evnetester, begge kjønn til stede på intervjuer, og opplæring av ledere i å identifisere og unngå ubevisst diskriminering. (Equality Check kurs)
- Bilder av ansatte av begge kjønn i stillingsannonser, rekrutteringskampanjer og annet profileringsmaterieil.
- Kvartalsvis måling av ansettelser fordelt per kjønn og nivå.
- Klar budskapsformidling knyttet til mangfold og inkludering i vår høyskole/universitetsturne, samt i vår lærlingsatsing.

Mulige utfordringer knyttet til likestilling internt kan forklares utfra flere perspektiver:

- Ubalansen mellom antall kvinner og menn i linje- og lederroller kan knyttes til AF Gruppens sterke tradisjon om å forfremme ledere internt. Selv om det rekrutteres flere kvinner blant funksjonærer, tar det tid før dette resulterer i flere kvinnelige ledere og kvinner i nøkkelroller. Aldersforskjellen mellom kvinner og menn i nøkkellinjroller, der kvinner i snitt er mellom 5 og 10 år yngre enn menn, kan forklare forskjeller i lønn, samt at for ledige lederroller, konkurrerer kvinner ofte med menn med mer erfaring.
- Ubevisst diskriminering og krevende arbeidsforhold, spesielt ute i prosjektene, som også kan inkludere pendling, kan påvirke ansattes trivsel og hindre karriereutvikling av medarbeidere i ulike livsfaser og familiesituasjoner.

Risikoer og hindringer knyttet til likestilling internt i AF Gruppen forebygges og bekjempes gjennom tiltak som er rettet mot medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid. Disse inkluderer blant annet:

- Tilrettelegging for ansatte i småbarnsfasen: retningslinjer for bonus i permisjon, systematisering av permisjonssamtale.
- Implementering av jobbroller som grupperer stillinger med tilsvarende kompetanseprofil og jobbnivåer. Dette for å synliggjøre karriereutviklingsmuligheter for ansatte og danne grunnlag for karriereveier.
- Integrasjon av likestillingsverifikasjoner i interne prosesser knyttet til lønnsjustering og etterfølgerplanlegging.
- Opplæring av ledere i hvordan identifisere og unngå ubevisst diskriminering gjennom egne moduler i lederkurs, ledersamlinger og besøk på prosjekt. Innholdet i lederkurs rundt temaet er stadig evaluert og forbedret. I 2023 ble det inngått avtale med #EqualityCheck for e-læring av våre ledere på temaene «ubevisst diskriminering» og «mangfold i rekruttering».
- I tillegg til lederkursprogram finnes flere digitale veiledninger og kurs tilgjengelig, eksempelvis for samtaler før permisjon for å avdekke den enkeltes forventninger til permisjonen og tiden etterpå. Innholdet i AF Gruppens lederhåndbok ble også tilført ytterligere likestillingsveiledning til ledere.
- Videreutvikling av verktøykasse for likestilling og mot diskriminering ut i prosjekter. Regelmessig kommunikasjon av AF Gruppens mangfoldsatsing internt på vårt intranett og ut i prosjektene gjennom tilbud på seminarer, informasjonsplakater og egen modell i prosjektoppstartskurs. Gjennom all kommunikasjon formidles det et enkelt og tydelig budskap «Her er alle like mye verdt».
- Temadager og kampanjer rundt temaer knyttet til mangfold og inkludering. I anledning *Verdens dag for psykiske helse* ble det holdt et internt seminar om temaet, med bidrag fra prosjektrepresentanter, bedriftshelsetjeneste og konsernledelse.



Risikoer og hindringer knyttet til diskriminering mot medarbeidere fra andre nasjonaliteter kan skyldes språklige eller interkulturelle utfordringer. AF Gruppen jobber aktivt med å adressere disse risikoene, blant annet ved å:

- Inkludere tema «Her er alle like mye verdt» på prosjektoppstartskurs som rettes til både AF Gruppens ansatte og til alle våre partnerbedrifter på byggeplass.
- Sørge for at informasjon er tilgjengelig på flere språk. For eksempel er AF Gruppens HMS-håndbok utgitt på ni språk (Norsk Svensk, Engelsk, Polsk, Russisk, Portugisisk, Litauisk, Latvisk og Slovakisk), og e-sikkerhetsintroduksjonskurs på 24 språk og dialekter (inkludert samisk og nynorsk).
- Skape bevissthet rundt temaet «interkulturell dialog». I september 2022 ble temaet tatt opp på AFs ledersamling for 700 ledere fra alle deler av virksomheten, og representanter med flerkulturell bakgrunn ble involvert i evaluering av AF Gruppens mangfoldsinitiativ i våren 2023 for å kunne gi innspill til forbedringer.
- Tilbud og gjennomføring av lederkurs trinn 2 på engelsk for å sikre at medarbeidere med annet språk enn norsk også kan gjennomføre kurset.

Resultater av arbeidet

Medarbeidertilfredsundersøkelsen gjennomføres annethvert år i AF Gruppen. Undersøkelsen gjennomført i 2023 viser en høy medarbeidertrivsel. AF Gruppen Norge AS oppnådde 5,2 på en skala fra 1-6, der 6 er best. Et resultat som er over vårt strategiske mål om MTU>5. Resultatet er også godt over snittet for sammenligningsbare bedrifter, og uten signifikante forskjeller på kriteriene kjønn og aldersgruppe. Det ble også rapportert en høy grad av opplevd inkludering, og ytterligere analyser viste lik opplevd utvikling mellom ansatte som tok ut foreldrepermisjon i løpet av de tre siste årene og øvrige medarbeidere.

I 2024 er total kvinneandel i AF Gruppen Norge AS blant funksjonærer på 22,7 %, som er litt opp fra 20,8% i 2023. Andel rekrutterte kvinnelige funksjonærer til AF Gruppen Norge AS har også økt fra 29 % i 2023 til 34,4% i 2024.

Tilgangen til kvinnelige fagutdannede har vært en utfordring i hele bransjen, men siste utvikling gir grunn til optimisme. Her ser vi nå en økning i kvinnelige lærlinger, som gjenspeiles i vår lærlingesatsing, der 12,5 % av 64 lærlinger i AF Gruppen Norge AS er kvinner. Dette gjenspeiler demografien i fagutdanningen totalt, med økt interesse for yrkesfag blant kvinnelige elever de siste årene. Kvinneandelen forblir svært lav blant fagarbeidere i AF Gruppen AS, og gikk noe ned i fjor fra 2,8 % til 2,3%.

Gjennom CORE-undersøkelsen ble det gjennomført en evaluering av mangfoldsarbeidet i 2021. Der ble 500 respondenter på tvers av AF selskaper spurt om å evaluere effekten av en lang liste av likestillingstiltak. De skulle si i hvilken grad de kjente til at tiltakene eksisterte i AF Gruppen, og om de hadde benyttet dem. Undersøkelsen viste at tiltakene med størst effekt var blant annet:

- permisjonshåndtering,
- lederutviklingsprogram,
- åpenhet om interne opprykks- og jobbmuligheter,
- mentorordninger

Samtidig avdekket undersøkelsen stor variasjon i hvor godt medarbeidere kjenner til tiltakene som eksisterer i AF Gruppen: lederutviklingsprogram er kjent av de aller fleste, men permisjonsrettede tiltak er lite kjent. 1 av 5 kjenner ikke til varslingsssystemet. Oppfølgingstiltak som ble satt i gang i 2022, basert på undersøkelsen, har blitt videreført i 2024 De inkluderer blant annet bedre kommunikasjon rundt permisjonsordninger, fornyelse av likestillingsrelatert innhold i lederutviklingsprogram, spredning av «Her er alle like mye verdt»-budskapet i alle ledersamlinger, og -kurs, samt igangsettelse av mentorprogram.



Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt opp fra 12,9% til 13,9%. Samtidig er dette langt unna det AF Gruppen har satt seg som mål. Det blir derfor svært viktig å evaluere tiltakene grundig og iverksette nye tiltak i 2025 for å jobbe systematisk og effektivt for å nå målene.

AF Gruppen evaluerer kontinuerlig tiltak for økt likestilling og fornyer dem etter behov. Vi ønsker å sikre like muligheter for alle og fortsetter arbeidet med å nå ut til flere målgrupper med ytterligere tiltak. AF Gruppen er overbevist om at det skaper verdi for enkeltindividet, for AF og for samfunnet.



Admincontrol

List of Signatures Page 1/1

AFGN årsregnskap 2024 (sign AT og styret).pdf

Name	Method	Signed at
Veiby, Erik Tømmeraas	BANKID	2025-04-04 07:17 GMT+02
Kristensen, Rene Elkjær	BANKID	2025-04-05 09:38 GMT+02
Bømark, Hege	BANKID	2025-04-03 22:16 GMT+02
Djoudat, Saloume	BANKID	2025-04-03 19:14 GMT+02
Grongstad, Morten	BANKID	2025-04-03 17:59 GMT+02
Jahr, Espen	BANKID	2025-04-07 11:55 GMT+02
Holth, Kristian	BANKID	2025-04-03 16:53 GMT+02
Ebbesen, Marianne Gjertsen	BANKID	2025-04-04 12:06 GMT+02
Herud, Hilde Kristin	BANKID	2025-04-04 09:38 GMT+02
Flaen, Hilde Wikesland	BANKID	2025-04-04 09:33 GMT+02
Tøftum, Amund	BANKID	2025-04-04 07:33 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Årsregnskap 2024 AF Gruppen Norge AS

Org.nr.: 938 333 572



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Resultatregnskap

AF Gruppen Norge AS

(NOK i 1000)

Driftsinntekter og driftskostnader	Note	2024	2023
Salgsinntekt	1, 2, 3	7 861 716	7 253 372
Annen driftsinntekt	1, 3	349 158	311 563
Sum driftsinntekter		8 210 874	7 564 935
Varekostnad og underentreprenører	3	-4 796 304	-4 642 674
Lønnskostnad	4, 5	-1 848 489	-1 559 266
Avskrivninger	6	-74 638	-76 779
Annen driftskostnad	7, 8	-971 039	-797 312
Sum driftskostnader		-7 690 470	-7 076 031
Driftsresultat		520 404	488 905
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen finansinntekt		1 777	14 482
Renteinntekt		158 763	137 493
Inntekt fra investering i datterselskap mm		32 358	12 663
Nedskrivning og tap på investeringer		-21 661	-34 176
Rentekostnad		-5 770	-6 552
Annen finanskostnad		0	-2 386
Resultat av finansposter		165 467	121 523
Resultat før skattekostnad	9	685 871	610 427
Skattekostnad på resultat	9	-156 230	-145 174
Resultat		529 642	465 253
Årsresultat	10	529 642	465 253
Overføringer			
Avsatt til utbytte	10	70 000	500 000
Avsatt konsernbidrag	10	351 506	164 793
Avsatt til annen egenkapital	10	108 135	0
Overført fra annen egenkapital		0	-199 539
Sum overføringer		529 642	465 254

AF Gruppen Norge AS

Side 2



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Balanse

AF Gruppen Norge AS

(NOK i 1000)

	Note	2024	2023
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Goodwill	6	0	2 010
Sum immaterielle eiendeler		0	2 010
Varige driftsmidler			
Maskiner og anlegg	6	173 564	190 689
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	6	811	3 889
Sum varige driftsmidler		174 375	194 578
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap	11	169 781	96 759
Investeringer i tilknyttet selskap	11	69 423	73 544
Investeringer i felleskontrollert virksomhet	11	264 975	202 555
Rentebærende langsiktig fordringer	12	420 633	463 422
Pensjonsmidler	5	2 453	4 058
Sum finansielle anleggsmidler		927 265	840 338
Sum anleggsmidler		1 101 639	1 036 926
Omløpsmidler			
Beholdninger			
Beholdninger	13	22 734	15 868
Egenregiprosjekter	13	6 740	6 740
Sum beholdninger		29 474	22 608
Fordringer			
Kundefordringer	3, 12, 14	1 460 150	1 469 697
Andre ikke rentebærende fordringer	12	262 698	24 053
Rentebærende fordringer med selskap i samme konsern	3, 12, 14	8 008 554	7 253 015
Sum fordringer		9 731 402	8 746 765
Investeringer			
Andre finansielle instrumenter	12, 15	5 248	4 330
Sum investeringer		5 248	4 330
Bankinnskudd, kontanter o.l.	12, 16	452 972	3 478
Sum omløpsmidler		10 219 097	8 777 180
Sum eiendeler		11 320 736	9 814 106

AF Gruppen Norge AS

Side 3



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Balanse

AF Gruppen Norge AS

(NOK i 1000)

	Note	2024	2023
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	10, 17	449 380	449 380
Annen innskutt egenkapital	10, 17	843 254	532 912
Overkurs	10	986 509	986 509
Sum innskutt egenkapital		2 279 143	1 968 801
Sum egenkapital		2 279 143	1 968 801
Gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	5	2 737	2 108
Utsatt skatt	9	356 324	183 202
Andre avsetninger for forpliktelser	18	0	354
Sum avsetning for forpliktelser		359 061	185 665
Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld	19	6 951	9 335
Sum annen langsiktig gjeld		6 951	9 335
Kortsiktig gjeld			
Avsatt konsernbidrag		351 506	211 273
Rentebærende kortsiktig gjeld med selskap i samme konsern	14	5 103 354	3 929 189
Rentebærende kortsiktig gjeld	19	0	226 489
Leverandørgjeld	12, 14	1 753 666	1 595 325
Skyldig offentlige avgifter	20	264 459	213 452
Avsatt utbytte		70 000	500 000
Annen kortsiktig gjeld	12, 18	1 132 595	974 577
Sum kortsiktig gjeld		8 675 580	7 650 305
Sum gjeld		9 041 592	7 845 305
Sum egenkapital og gjeld		11 320 736	9 814 106

AF Gruppen Norge AS

Side 4



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Kontantstrømoppstilling

AF Gruppen Norge AS

(NOK i 1000)

	Note	2024	2023
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		685 871	610 427
Periodens betalte skatt		0	-223 319
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		-39 972	-17 922
Ordinære avskrivninger	6	74 638	76 779
Nedskrivning av aksjeinvesteringer		21 580	34 174
Endring i varelager	13	-6 867	40 005
Endring i kundefordringer	12	9 548	-202 530
Endring i leverandørgjeld		158 341	58 373
Forskj. kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensjonsordn.		2 234	-431
Aksjevedtatt avlønning	10	30 838	25 588
Endring i andre tidsavgrensingsposter		-1 549	190 549
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		934 663	591 694
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		47 293	23 755
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-59 746	-83 912
Innbetalinger ved salg av aksjer og kapitalnedsettelse		68 985	163
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og kapitalinnskudd i anc		-55 100	-140 780
Endring i saldo konsernkontoordning mot andre konsern		-755 539	310 476
Utbetalinger ved andre investeringer		-918	-1 678
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-755 025	108 024
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-9 335	0
Endring i kort/langsiktige rentebærende fordringer		42 789	-79 251
Inn/utbetaling ved opptak/nedbetaling av kortsiktig gjeld	19	-226 489	69 353
Endring i saldo konsernkontoordning mot andre selskap		1 174 164	223 439
Innbetaling av konsernbidrag og utbytte		0	1 043
Utbetaling av konsernbidrag og utbytte		-711 273	-919 771
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		269 856	-705 187
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		449 494	-5 469
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. begynnel.		3 478	8 947
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt		452 972	3 478

AF Gruppen Norge AS

Side 5



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Regnskapsprinsipper

AF Gruppen Norge AS er et aksjeselskap registrert i Norge og er et heleid datterselskap av AF Gruppen ASA, notert på Oslo Børs. AF Gruppen Norges hovedkontor er i Innspurten 15, 0663 Oslo, Norge. Det blir ikke utarbeidet konsernregnskap for underkonsernet i henhold til fritaksbestemmelsen i regnskapsloven § 3-7. Konsernregnskapet til AF Gruppen ASA er tilgjengelig for utdeling på konsernets hovedkontor i Oslo, eller på www.afgruppen.no.

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk i Norge. Dersom ikke annet er angitt, er alle beløp i NOK 1.000. På grunn av avrunding kan mindre differanser på prosenter og summeringer forekomme.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket eiendeler, gjeld, inntekter, kostnader og opplysning om potensielle forpliktelser. Dette gjelder særlig inntektsføringer og vurderinger knyttet til langsiktige tilvirkningsprosjekter og pensjonsforpliktelser. Fremtidige hendelser kan medføre at estimatene endrer seg. Estimater og de underliggende forutsetningene vurderes løpende. Endringer i regnskapsmessige estimater regnskapsføres i den perioden endringene oppstår. Hvis endringene også gjelder fremtidige perioder, fordeles effekten over inneværende og fremtidige perioder.

Valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner ved å benytte balansedagens kurs. Ikke-pengeposter som måles til historisk kurs uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til norske kroner ved å benytte valutakursen på transaksjonstidspunktet. Ikke-pengeposter som måles til virkelig verdi uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til valutakursen fastsatt på måletidspunktet.

Valutagevinster og -tap knyttet til lån, fordringer, kontanter og kontantekvivalenter presenteres (netto) som finansinntekter eller finanskostnader. Alle andre valutagevinster og -tap presenteres som andre driftsinntekter eller -kostnader.

Investering i datterselskaper, tilknyttede selskaper og felleskontrollert virksomhet

Datterselskaper er enheter hvor selskapet har bestemmende innflytelse, det vil normalt si eier- og stemmeandel over 50 %. Tilknyttede selskaper er enheter hvor selskapet har betydelig innflytelse, men som ikke er datterselskap eller felleskontrollert virksomhet (normalt ved eierandel på mellom 20 % og 50 %) over den finansielle og operasjonelle styringen. Felleskontrollert virksomhet er virksomhet som selskapet har felles kontroll over gjennom en kontraktsfestet avtale med andre parter og hvor disse har felles kontroll over virksomheten.

Investeringene regnskapsføres til anskaffelseskost fratrukket akkumulerte nedskrivninger. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra slike investeringer er inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap. Når eiendelen selges eller avhendes, blir balanseført verdi avregnet, og eventuelt tap eller gevinst resultatføres.

Klassifisering og vurdering av fordring og gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, fratrukket av- og nedskrivninger. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Klassifisering fordring og gjeld knyttet til bygg- og anleggskontrakter

Fordringer og gjeld som knytter seg til bygg- og anleggsvirksomheten klassifiseres som omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Dette innebærer at innestående hos kunder og forskuddsfakturering er oppført i balansen som henholdsvis omløpsmidler og kortsiktig gjeld. For alle anleggskontrakter hvor a-konto fakturert beløp overstiger kontraktsinntekter, fratrukket tap på kontrakter, balanseføres det overstigende som leverandørgjeld og ikke rentebærende gjeld. Forskudd nedbetales over prosjektiden i takt med fremdriften. Egenregiprojekter og utbyggingstømt er ført som omløpsmidler. Øvrige fordringer og gjeld med forfall utover et år, er klassifisert som anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Salgsinntekter

Salgsinntekter er presentert fratrukket merverdiavgift og rabatter.

Prosjekter generelt

Inntekter fra salg av tjenester og langsiktige tilvirkingsprosjekter resultatføres i takt med prosjektets fullføringsgrad, når utfallet av prosjektet kan estimeres på en pålitelig måte. Fremdriften måles på grunnlag av en vurdering av utført arbeid i forhold til totale estimerte kostnader. Når prosjektets utfall ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres.

Fremmedregiprojekter

AF Gruppen Norges virksomhet består for en vesentlig del av bygg- og anleggsvirksomhet som i stor grad utføres for offentlige og private byggherrer etter inngåtte kontrakter med varierende varighet. Kjentegnet for slike kontrakter er at de er byggherrefinansierte.

Inntekter relatert til prosjekter er resultatført i takt med fremdrift. Hvert enkelt prosjekt blir løpende resultatavregnet i henhold til prosjektets ferdigstillelsesgrad og estimert dekningsbidrag ved prosjektets slutt (løpende avregningsmetode). Fullføringsgraden beregnes som utført produksjon i forhold til avtalt produksjon. Beregningen tar utgangspunkt i utført produksjon, det vil si gjennomført fakturerbar leveranse på balansedagen, i forhold til avtalt produksjon i leveringsforpliktelsen.

I startfasen av et prosjekt tas normalt en mindre andel enn forholdsmessig del av forventet fortjeneste til inntekt, mens det i slutfasen av prosjektet tas en større andel, da forventet fortjeneste kan vurderes med større grad av sikkerhet. Når prosjektets resultat ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres. I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil medføre et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli kostnadsført i sin helhet, uavhengig av fullføringsgraden.

Omtvistede krav, krav for tilleggsarbeider, endringsordre, insentivbonuser, o.l. inntektsføres når det er sannsynlig at kundene godkjenner kravet. Det gjøres avsetninger for konstaterte og påregnelige garantiarbeider.

Opptjent dekningsbidrag på prosjekter under utførelse innebærer en rekke vurderinger. Disse er foretatt etter ledelsens beste skjønn. Vurderingenes omfang og kompleksitet gjør at de faktiske dekningsbidrag ved prosjektens avslutning kan avvike fra de vurderinger som er gjort ved årsslutt på prosjekter som ikke er ferdigstilt.

Salg av driftsmidler

Gevinst/tap ved avgang av driftsmidler resultatføres når overlevering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Andre inntekter

Inntekter fra salg av varer og tjenester resultatføres når overlevering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Betalbar skatt, utsatt skatt og utsatt skattefordel

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Utsatt skattefordel og utsatt skatt er presentert netto i balansen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til poster ført direkte mot egenkapitalen. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli utnyttet.

Immaterielle eiendeler og goodwill

Ved et oppkjøp eller fusjon måles overtatte eiendeler og gjeld til virkelig verdi. For eiendeler fastsetter man først virkelig verdi på identifiserbare immaterielle eiendeler og deretter allokteres eventuelle overskytende verdier av vederlaget til goodwill.

Goodwill avskrives over 10 år. De innfusjonerte virksomhetene goodwillen relaterer seg til, anses å ha en fremtidig inntjeningsprofil i tråd med denne levetiden. Dette er basert på en spesifikk vurdering av de respektive fusjonene.

Immaterielle eiendeler og goodwill vurderes for verdifall dersom det er indikasjoner på dette. Vurderingen om indikasjoner foreligges gjøres ved hver regnskapsavleggelse.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmidlet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp.

Driftsmidler avskrives ved bruk av lineær metode. Avskrivningsperiode og -metode vurderes årlig og utrangeringsverdi estimeres ved hver årsavslutning.

Endringer regnskapsføres som en estimatendring.

Leieavtaler

Leieavtaler hvor selskapet overtar den vesentlige del av risiko og avkastning som er forbundet med eierskap av eiendelen er finansielle leieavtaler. Øvrige leieavtaler behandles som operasjonelle avtaler.

Finansielle leieavtaler

AF Gruppen Norge presenterer finansielle leieavtaler i regnskapet som eiendeler og forpliktelser. Ved leieperiodens begynnelse innregnes finansielle leieavtaler til et beløp tilsvarende det laveste av virkelig verdi og minsteleiens nåverdi. Direkte utgifter ved etablering av leiekontrakten tillegges eiendelens kostpris. Leide driftsmidler avskrives etter samme prinsipper som selskapets øvrige driftsmidler. Årlig leie består av en rentedel som resultatføres som rentekostnad og en avdragsdel som reduserer forpliktelsen. Dersom en «salg og tilbakeleie» transaksjon resulterer i en finansiell leieavtale, vil eventuell gevinst bli utsatt og inntektsført over leieperioden.

Operasjonelle leieavtaler

Leiebetalinger klassifiseres som driftskostnad og resultatføres over kontraktsperioden. Dersom en «salg og tilbakeleie» transaksjon resulterer i en operasjonell leieavtale, vil gevinst/tap resultatføres til virkelig verdi på transaksjonstidspunktet.

Beholdninger

Beholdningene består i hovedsak av reservedeler, utstyr og materialer til bruk i produksjonen. Beholdninger regnskapsføres til det laveste av anskaffelseskost og netto salgspris. Netto salgspris er estimert salgspris ved ordinær drift etter fradrag for beregnede nødvendige utgifter for gjennomføring av salget. Anskaffelseskost tilordnes ved bruk av FIFO metoden og inkluderer utgifter påløpt ved anskaffelse av varene og kostnader for å bringe varene til nåværende tilstand og plassering.

Kundefordringer

Kundefordringer oppstår ved omsetning av varer eller tjenester som er innenfor den ordinære driftssyklusen. Dersom oppgjør forventes innen 12 måneder etter fordringen har oppstått klassifiseres fordringene som omløpsmidler. Dersom dette ikke er tilfelle, klassifiseres fordringene som anleggsmidler. Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Pensjonsordninger

Selskapet har ytelsesbaserte pensjonsordninger for ansatte født i 1951 og tidligere og som var ansatt før 1. januar 2003. Pensjonsordningene er finansiert gjennom fondsoplegg i forsikringsselskap. Netto forpliktelse er beregnet med utgangspunkt i nåverdien av de fremtidige pensjonsytelser som den ansatte har opptjent på balansedagen, fratrukket virkelig verdi av pensjonsmidler. Beregningene er utført av en kvalifisert aktuar. Selskapet følger IAS 19 i tråd med NRS 6. Ytelsesbaserte pensjonsordninger, vurderes til nåverdien av de fremtidige pensjonsytelser som regnskapsmessig anses opptjent på balansedagen. Pensjonsmidler vurderes til virkelig verdi.

Endring i ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser som skyldes endringer i pensjonsplaner, fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningsstid. Periodens netto pensjonskostnad klassifiseres som lønns- og personalkostnader.

I tillegg til ytelsesplanen beskrevet ovenfor, har selskapet innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte i Norge som ikke omfattes av ovennevnte ordning. Pensjonspremien kostnadsføres når den påløper, og selskapet har ingen forpliktelser utover dette.

Aksjebasert avlønning

Selskapet har et aksjeopsjonsprogram som inkluderer alle ansatte. Hver opsjon gir rett til å kjøpe en aksje til en forutbestemt kurs. Selskapet har ikke noen avtalt rett til å gjøre opp verdien av de utstedte opsjonene kontant.

Opsjoner til ansatte måles til virkelig verdi på tildelingstidspunktet. Beregnet verdi innregnes som lønnskostnad, med motpost annen innskutt egenkapital. Kostnaden fordeles over perioden frem til den ansatte får en ubetinget rett til opsjonene. På hver balansedag revurderes estimat for antall opsjoner som forventes å bli opptjent. Eventuelle endringer innregnes som kostnad med tilsvarende justering av egenkapitalen.

Arbeidsgiveravgift på opsjoner innregnes i resultatet over forventet opptjeningsperiode. Selskapet har en ordning med salg av aksjer i AF Gruppen ASA med rabatt til de ansatte. Deler av lønnen til ledende ansatte gir også en rett til å kunne investere deler av netto bonus i aksjer i morselskapet med rabatt. Rabatt kostnadsføres til virkelig verdi på tildelingstidspunktet. Verdien av rabatten beregnes etter en opsjonsprisindeksmodell der det tas hensyn til bindingstiden. Rabatten belastes lønnskostnader og krediteres egenkapital.

Avsetninger

En avsetning regnskapsføres når selskapet anses å ha en forpliktelse. Hvis effekten er betydelig, beregnes avsetningen ved å neddiskontere forventede fremtidige kontantstrømmer med en diskonteringsrente før skatt.

Restruktureringsavsetninger innregnes når selskapet har godkjent en detaljert og formell restruktureringsplan, og restruktureringen enten har startet eller har blitt offentliggjort.

En avsetning for garanti innregnes når de underliggende prosjekter og tjenester selges. Avsetningen er basert på historisk informasjon om garantier og en vektning av mulige utfall mot deres sannsynlighet for å inntreffe.

I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil gi et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli resultatført i sin helhet og avsatt i balansen. Tapet beregnes som kontraktsinntekter fratrukket uunngåelige kostnader som påløper for å innfri forpliktelsen etter kontrakten.

Betingede forpliktelser eller eiendeler

Betingede forpliktelser er ikke regnskapsført i årsregnskapet. Det er opplyst om vesentlige betingede forpliktelser med unntak av betingede forpliktelser hvor sannsynligheten for forpliktelsen er lav. Betingede eiendeler er ikke regnskapsført i årsregnskapet, men opplyst om dersom det er sannsynlig for at en fordel vil tilflyte selskapet.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer. Kontantstrømanalysen er satt opp i henhold til den indirekte metoden og viser kontantstrøm fra henholdsvis operasjonelle-, investerings- og finansieringsaktiviteter og forklarer periodens endring i likvide midler.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED0569D5C



Note 1 Salgsinntekter

(NOK i 1000)

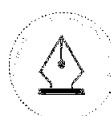
Virksomhetsområde	2024	2023
Bygg	3 062 493	4 581 280
Anlegg	4 677 481	2 548 352
Eiendom	25 732	25 352
Øvrige	445 168	409 951
Sum driftsinntekter	8 210 874	7 564 935
Geografisk fordeling		
Norge	7 844 996	7 137 181
Sverige	365 878	427 754
Sum driftsinntekter	8 210 874	7 564 935
Annen driftsinntekt	2024	2023
Inntekter salg av tjenester	22 007	19 994
Inntekter salg av varer	3 370	12 192
Gevinst ved salg av anleggsmidler	39 972	17 922
Leieinntekter	6 109	8 799
Andre inntekter	277 700	252 656
Sum annen driftsinntekt	349 158	311 563

Note 2 Langsiktige tilvirkningskontrakter

(NOK i 1000)

	2024	2023
Estimert gjenværende produksjon på tapskontrakter	7 000	204 131
Opptjent, ikke fakturerte inntekter inkludert i kundefordringer	38 578	100 431
Andel innestående holdt tilbake iht. betingelser i kontrakt 1)	498 418	418 064
Sum opptjent ikke fakturert	536 996	518 495
Forskuddsfakturert produksjon inkl. i kundefordringer	-527 176	-500 484
Forskuddsfakturert produksjon inkl. i annen kortsiktig gjeld	-614 826	-299 351
Sum fakturert ikke opptjent	-1 142 001	-799 835
Inntektsført på igangværende prosjekter	8 736 025	5 825 807
Kostnader på igangværende prosjekter	7 988 834	5 428 284
Netto resultatført på igangværende prosjekter	747 191	397 523

1) Det tilbakeholdes opp til 10 prosent av kontraktssummen som sikkerhet for AF Gruppens kontraktsforpliktelser i utførelsestiden for kontrakten, herunder ansvar for forsinket fullføring. Det tilbakeholdte beløpet betegnes som «innestående hos byggherrer» og er regulert i kontraktsstandarder som NS 8405. Når sluttoppgjøret utbetales løses innestående opp.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 3 Transaksjoner med nærstående parter

Selskapets nærstående parter består av tilknyttede selskap, felleskontrollert virksomhet, andre selskaper i konsernet samt medlemmer av styret og konsernledelsen.

(NOK i 1000)

	2024	2023
Kontraktssum		
Felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper	1 893 725	1 891 868
Omsetning		
Felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper	437 304	674 237
Selskaper som inngår i samme konsern	425 450	470 192
Kjøp av varer og tjenester		
Felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper	428	1 009
Selskaper som inngår i samme konsern	367 399	552 976
Ikke rentebærende fordringer pr. 31.12		
Felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper	94 710	216 068
Selskaper som inngår i samme konsern	72 491	63 930
Rentebærende fordringer og garantier pr. 31.12		
Felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper	324 170	287 897
Selskaper som inngår i samme konsern	92 751	158 947

Aksjer og opsjoner i AF Gruppen ASA eid av ledende ansatte og styret:

Styret		Opsjoner	Antall aksjer	Aksjer eid av nærstående
Morten Grongstad	styrets leder	0	25 000	0
Marianne G. Ebbesen 1)	aksjonærvalgt	0	0	17 459 483
Kristian Holth 2)	aksjonærvalgt	0	0	16 672 085
Hege Bømark	aksjonærvalgt	0	0	0
Saloume Djoudat	aksjonærvalgt	0	0	0
Hilde Kristin Herud 3)	aksjonærvalgt	0	0	3 075
Erik Veiby 4)	aksjonærvalgt	0	0	2 224 240
René E. Kristensen	ansattvalgt	0	0	0
Hilde W. Flaen	ansattvalgt	0	29 016	0
Espen Jahr	ansattvalgt	5 587	6 586	0
Sum		5 587	60 602	36 358 883

1) Nærstående til OBOS BBL som eier 17 459 483 aksjer.

2) Nærstående til Constructio AS, Flygind AS og KB Gruppen Kongsvinger AS som eier henholdsvis 15 338 012, 1 021 509 og 312 564 aksjer.

3) Nærstående til Hilma Invest AS som eier 3 075 aksjer.

4) Nærstående til Vito Kongsvinger AS, ETV Invest AS og KB Gruppen Kongsvinger AS som eier henholdsvis 1 511 676, 400 000 og 312 564 aksjer.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Konsernledelsen		Opsjoner	Antall aksjer
Amund Tøftum	Konsernsjef/CEO	40 477	148 146
Anny Øen	Konserndirektør finans	23 708	37 882
Bård Frydenlund	Konserndirektør	24 437	193 637
Eirik Wraal	Konserndirektør	24 327	42 953
Geir Flåta	Konserndirektør	24 327	2 629
Tormod Solberg	Konserndirektør	22 796	64 778
Lars Myhre Hjelmset	Konserndirektør	23 708	39 874
Sum		183 780	529 899

Styret har fullmakt til å erverve inntil 10 % av aksjekapitalen. Fullmakten er gyldig til ordinær generalforsamling planlagt til 15. mai 2025. Generalforsamlingen vedtok 12. mai 2023 en ny opsjonsordning for alle ansatte i AF Gruppen ASA med datterselskaper med rett til tegning av i alt 5 000 000 opsjoner i årene 2023, 2024 og 2025 og innløsning i 2026. Per 31.12.2024 er det utestående 4 782 006 opsjoner i denne ordningen.

Note 4 Lønnskostnader og ytelser, godtgjørelser til daglig leder og styret

(NOK i 1000)

Lønnskostnader

	2024	2023
Lønn	1 421 923	1 174 924
Arbeidsgiveravgift	223 642	216 611
Pensjonskostnader	66 009	34 674
Aksjeverdbasert avlønning, opsjoner	36 615	29 728
Andre ytelser	100 299	103 330
Sum	1 848 489	1 559 266

Gjennomsnittlig antall årsverk sysselsatt 1500 1446

Ytelser til ledende personer

	Daglig leder	Styret 1)
Lønn	4 386	0
Bonus	5 376	0
Pensjon	95	0
Andre ytelser	295	0
Sum	10 152	0

Daglig leder har avtale om bonus basert på konsernets oppnådde EVA i regnskapsåret. Det foreligger ingen særskilt avtale i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold. Det er ikke ytet lån til daglig leder eller styrets leder. Styrets leder har ikke avtale om bonus eller andre former for overskuddsdeling.

1) Styret får avlønning fra AF Gruppen ASA.

Bonus

Deler av lønnen til ledende ansatte er basert på EVA modellen (Economic Value Added). De bonusberettigede gis mulighet til å investere deler av netto bonus etter skatt i morselskapets aksjer. Aksjene etter bonusprogrammet selges med 20 % rabatt ut fra gjeldende børskurs ved årsskiftet. Bindingsfristen for aksjene er ett år.

Antall aksjer/kurs	2024	2023
Antall aksjer solgt fra egen beholdning	18 021	29 745
Markedskurs per avtaletidspunkt	120,76	153,40
Salgskurs	96,61	122,72
<i>Bonusaksjenes påvirkning på regnskapet</i>		(NOK i 1000)
Lønnskostnader (rabatt inkl. arb. g. avg.)	-435	-913



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Aksjesalg til ansatte

AF Gruppen har de senere år gitt alle ansatte tilbud om å kjøpe aksjer til 20 % rabatt. Rabatten beregnes som differansen mellom børskurs og kjøpskurs på kjøpstidspunktet.

<i>Antall aksjer/kurs (konserntall)</i>	2024	2023
Antall aksjer solgt fra egen beholdning	242 200	170 000
Antall aksjer tilført gjennom emisjon	757 800	830 000
Antall aksjer solgt	1 000 000	1 000 000
Markedskurs per avtaletidspunkt	119,28	121,72
Salgskurs	95,40	97,40

<i>Aksjeprogrammets påvirkning på regnskapet</i>	(NOK i 1000)	
Lønnskostnader (rabatt på aksjeprogram)	11 195	12 246

Opsjonsprogram

Generalforsamlingen vedtok i mai 2023 et nytt opsjonsprogram for alle ansatte i AF Gruppen. Det maksimale antall opsjoner som kan tildeles er 5 000 000 over tre år, og ordningen innebærer en årlig tildeling i årene 2023-2025, med utøvelse i mars 2026. Kjøpskursen for aksjene baseres på gjennomsnittlig børskurs siste uke før de tre respektive tegningsperiodene. Opsjonspremien er 1,00 krone pr. opsjon. Man må være ansatt i AF Gruppen eller et av datterselskapene 1. mars 2026 for å kunne utøve opsjonene. Aksjer som eventuelt kjøpes ved innløsning av opsjoner vil ha ett års bindingstid.

AF Gruppen utstedte 4 850 000 opsjoner til 1 364 ansatte i 2024. I alt har henholdsvis 67 868 og 22 679 opsjoner har bortfalt i 2024 som følge av at ansatte har sluttet. Totalt utestående opsjoner per 31. desember 2024 var 4 782 006 justert for ansatte som har sluttet.

Avstemming opsjoner	AF Gruppen ASA	AF Gruppen Norge AS
Antall opsjoner pr. 31.12.2023	4 779 447	2 332 071
Opsjoner innløst i 2024	0	0
Opsjoner bortfalt/ikke innløst i 2024	0	0
Opsjoner tegnet i 2024	220 553	132 640
Korreksjoner for ansatte sluttet i 2024	-217 994	-116 713
Sum antall opsjoner pr. 31.12.2024	4 782 006	2 347 998

AF Gruppen benytter Mertons formel ved verdsettelse av opsjonene. I modellen er følgende forutsetninger lagt til grunn for beregning av kostnad ved tildeling:

	2024	2023
Forventet utbytte yield (%)	2,7	2,6
Historisk volatilitet (%)	25,1	29,0
Risikofri rente (%)	4,5	3,7
Forventet levetid på opsjonen (år)	1,8	2,8
Innløsningskurs på tildelingstidspunktet (NOK)	139,4	139,4
Betaling for opsjonen (NOK)	1,0	1,0

Forventet volatilitet vil være lik historisk volatilitet da dette er et opsjonsprogram der tildeling foregår over tre år, men der utøvelseskursen er fastsatt til gjennomsnittlig aksjekurs i tegningsperioden.

<i>Opsjonsprogrammets påvirkning på regnskapet</i>	(NOK i 1000)	
Lønnskostnader	19 644	13 342
Totalt avsatt arbeidsgiveravift	171	0
Egenkapital	19 644	13 342



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 5 Pensjoner

(NOK i 1000)

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

Innskuddsplan

Fra 2022 har innskuddssatsene vært 5% av lønn opp til 7,1 G og 13,5 % av lønn >7,1G<12G, hvorav den ansatte betaler 2 % av lønn, maksimalt halvparten av innskuddet. Innbetalinger til innskuddsbaserte ordninger blir resultatført i det året innskuddet gjelder for.

Ytelsespensjon

Selskapet har hatt en kollektiv pensjonsordning for ansatte født i 1951 og tidligere som er definert som ytelsesplan. Ordningen omfattet kun alderspensjon. Planen hadde som siktemål å gi ytelser på 60% av lønnsnivå innenfor 12G (folketrygdens grunnbeløp) på pensjoningstidspunktet. Dette betinget 30 års opptjeningstid. Pensjonsalder er 67 år og det er 15 års utbetalingstid. Deler av pensjonsutbetalingene var dekket av den norske Folketrygden og forventet utbetaling fra denne. Resten ble finansiert gjennom fondsopplegg i forsikringselskap. Ved utgangen av 2020 ble den sikrede ordningen avvirket. I den usikrede ordningen deltar 2 (4) pensjonister.

Årets pensjonskostnad er beregnet som følger (NOK i 1000):

	2024	2023
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	0	0
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse ink. aga	75	38
Sum	75	38
Innskuddsbasert pensjon Norge *)	41 602	13 812
Andre pensjonskostnader *)	24 407	20 861
Årets pensjonskostnad	66 084	34 712

*) Beløpene er eksklusive arbeidsgiveravgift

Estimatavvik pr. 31.12	-741	-1 133
Herav skatt	-163	-249
Effekt mot egenkapital	-578	-884

Årets pensjonskostnad er basert på økonomiske forutsetninger ved årets begynnelse, mens balansestatus er basert på økonomiske forutsetninger ved årets slutt.

Pensjonsforpliktelser og pensjonsmidler

Den fonderte ordningen er avvirket i løpet av 2020. Balanseførte pensjonsmidler i selskapet utgjør TNOK 2 453 (4 058). Aktuarielt tap innregnet i pensjonsforpliktelsen er TNOK 741 (1 000).

Brutto påløpt pensjonsforpliktelse	2 399	1 848
Pensjonsmidler pr. 31.12	0	0
Netto forpliktelse pr. 31.12	2 399	1 848
Arbeidsgiveravgift	338	261
Netto forpliktelse ink. aga	2 737	2 108



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Økonomiske forutsetninger	2024	2023
Diskonteringsrente	3,90 %	3,70 %
Forventet avkastning på pensjonsmidler	3,90 %	3,70 %
Forventet lønnsvekst	4,00 %	3,75 %
Forventet G-regulering	3,75 %	3,50 %
Forventet pensjonsregulering	2,40 %	2,40 %
Turnover	0 %	0 %
Aga-sats	14,10 %	14,10 %

De aktuarmessige beregningene tar eksplisitt hensyn til reaktivering av personer med nedsatt funksjonsevne. Beregningene benytter SSB sin dødelighetstabell K2013 BE.

Avtalefestet pensjon

Selskapet er tilknyttet AFP (Privat avtalefestet pensjon), en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Foreløpig foreligger ingen pålitelig måling eller allokering av forpliktelse og midler i ordningen. Regnskapsmessig blir ordningen derfor behandlet som innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetalingene kostnadsføres løpende og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Premie for AFP faktureres i prosent av den enkelte ansattes lønnsutbetaling mellom 1 og 7,1G (G er grunnbeløpet i folketrygden). Bedriften betaler premie for arbeidstakere til og med kalenderåret de fyller 61 år. Premiesatsen er p.t. 2,6 %.

Note 6 Anleggsmidler

(NOK i 1000)

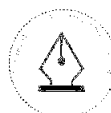
	Maskiner	Inventar	Goodwill	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.01.2024	621 639	35 529	53 818	710 986
Ordinær tilgang	59 652	95	0	59 746
Ordinær avgang	-44 790	-179	0	-44 969
Anskaffelseskost 31.12.2024	636 501	35 444	53 818	725 763
Akkumulerte avskrivninger. 01.01.2024	430 949	31 640	51 809	514 399
Akkumulerte avskrivninger avgang	-37 468	-179	0	-37 648
Årets ordinære avskrivninger	69 456	3 173	2 010	74 638
Av- og nedskrivninger pr. 31.12.2024	462 936	34 634	53 819	551 389
Bokført verdi 31.12.2024	173 564	810	0	174 375
Økonomisk levetid	3-5 år	5-10 år	10 år	
Avskrivningsplan	Linear	Linear	Linear	

Årlig leie av ikke balanseførte leieavtaler, se note 10.

Det er ikke balanseført finanskostnader for egentilvirkede anlegg i 2024 og 2023.

Immaterielle eiendeler gjelder goodwill oppført etter fusjon med AF Bygg Glomsrød AS i 2011 og fusjon med AF Bygg Rogaland AS i 2015. Førstnevnte ble ferdig avskrevet i 2020.

AF Bygg Glomsrød AS	33 723
AF Bygg Rogaland AS	20 095
Anskaffelseskost 31.12.2024	53 818



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 7 Annen driftskostnad

(NOK i 1000)

	2024	2023
Husleie	45 890	43 697
Operasjonelle leiekostnader, driftsmidler	496 372	350 693
Forsikring	14 443	11 358
Innleie av arbeidskraft	68 905	67 487
Honorar til revisor	2 568	2 473
Øvrige honorar (advokat, konsulent etc.)	72 200	73 372
Tap på fordringer	1 031	0
Deponi-/fyllplassavgifter	7 757	4 202
Tjenestereiser etter regning	8 519	11 998
Markedsføring og reklame	7 006	7 116
IT	109 262	88 924
Vedlikehold av driftsmidler*	70 134	62 005
Øvrige andre driftskostnader	67	73 987
Sum andre driftskostnader	971 039	797 312

Ytelser til revisor

	2024	2023
Lovpålagt revisjon	2 568	2 473
Sum	2 568	2 473

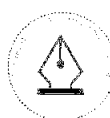
Note 8 Operasjonelle leieavtaler

Selskapet har inngått flere forskjellige operasjonelle leieavtaler av maskiner, kontorer og andre fasiliteter. De fleste leieavtalene har en forlengelsesopsjon.

Selskapet har følgende fremtidige minimumsforpliktelser knyttet til uoppsigelige operasjonelle leieavtaler per 31. desember:

(NOK i 1000)

	2024	2023
Maskiner og biler		
Leie av maskiner og biler, forfall i løpet av år 1	110 415	126 414
Leie av maskiner og biler, forfall mellom 2 og 5 år	200 599	194 623
Leie av maskiner og biler, forfall etter 5 år	10 708	17 127
Sum	321 722	338 164
Kontorleie		
Husleie forfaller i løpet av år 1	13 623	44 124
Husleie, forfall mellom 2 og 5 år	5 847	17 449
Husleie forfall etter år 5	8 788	10 290
Sum	28 258	71 863
Totalt		
Operasjonelle leieforpliktelser med forfall innen 1 år	124 038	170 538
Operasjonelle leieforpliktelser med forfall mellom 2 og 5 år	206 446	212 071
Operasjonelle leieforpliktelser med forfall etter 5 år	19 496	27 417
Sum operasjonelle leieforpliktelser	349 980	410 026



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 9 Skatt

Årets skattekostnad	2024	2023
Resultatført skatt på ordinært resultat:		
Betalbar skatt	-289	16 123
Endring i utsatt skatt	156 519	129 051
Skattekostnad ordinært resultat	156 230	145 174
Skattepliktig inntekt:		
Resultat før skatt	685 871	610 427
Permanente forskjeller	-149 474	-79 017
Endring i midlertidige forskjeller	-1 009 184	-456 624
Mottatt konsernbidrag	76 212	0
Avgitt konsernbidrag	0	-74 787
Skattepliktig inntekt	-396 574	0
Betalbar skatt i balansen:		
Betalbar skatt på årets resultat	-16 767	46 478
Betalbar skatt på avgitt konsernbidrag	0	-46 478
Betalbar skatt på mottatt konsernbidrag	16 767	0
Sum betalbar skatt i balansen	0	0
Beregning av effektiv skattesats		
Resultat før skatt	685 871	610 427
Beregnet skatt av resultat før skatt	150 892	134 294
Skatteeffekt av permanente forskjeller	5 338	10 880
Sum	156 230	145 174
Effektiv skattesats	22,8 %	23,8 %

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

	2024	2023	Endring
Varige driftsmidler	19 212	13 287	-5 925
Tilvirkningskontrakter	2 037 743	1 008 389	-1 029 354
Fordringer	5 643	5 222	-421
Gevinst – og tapskonto	0	14	14
Avsetninger mv	-360 634	-336 366	24 268
Pensjonspremie/- forpliktelse	-285	1 950	2 234
Sum	1 701 679	692 495	-1 009 184
Andeler	314 550	140 240	-174 310
Akkumulert fremførbart underskudd	-396 574	0	396 574
Grunnlag for utsatt skatt	1 619 654	832 735	-786 920
Utsatt skatt (22 %)	356 324	183 202	-173 122



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

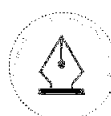
Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 10 Egenkapital

(NOK i 1000)

	Aksjekapital	Overkurs	Annen egenkapital	Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Pr. 31.12.2023	449 380	986 509		532 913	0	1 968 802
Årets resultat	0	0		0	529 642	529 642
Est.avvik pensjon mot EK, brutto	0	0		0	-741	-741
Est.avvik pensjon mot EK, skatt	0	0		0	163	163
Aksjebasert avlønning	0	0		30 838		30 838
Avsatt utbytte	0	0		0	-70 000	-70 000
Konsernbidrag mottatt	0	0		171 945		171 945
Konsernbidrag avgitt	0	0		0	-351 506	-351 506
Pr 31.12.2024	449 380	986 509		735 696	107 558	2 279 143



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 11 Datterselskap, tilknyttet selskap m.v.

(NOK i 1000)

Datterselskap	Ervervet	Kontor	Eier-andel	Anskaffelses kost	Andel egenkapital	Andel resultat
AF Anleggsgning AB	06.05.22	Stockholm	100 %	132 143	174 908*	2 302*
Clara AS	02.05.22	Oslo	100 %	38	30	0
Construction City Bygg AS	11.02.21	Oslo	67 %	40	154 529	82 990
Hjortevegen AS	05.09.22	Bergen	100 %	15 030	14 969	148
Sandbrogaten Holding AS	27.05.22	Oslo	100 %	22 530	21 977	-209
Sum				169 781		

Felleskontrollert virksomhet

AFE Boligprosjekt 2020 AS	09.01.20	Kristiansand	50 %	12 515	18 480	-5 342
Bjørnsøns Hage 3 AS	26.08.16	Oslo	50 %	60	411	74
Damsgårdsveien Holding AS	24.03.22	Bergen	50 %	4 000	4 268	-1 179
GL Utvikling AS	22.11.19	Oslo	50 %	22 125	22 978	328
Gotaas Utvikling AS	09.11.18	Oslo	50 %	3 670	4 555	188
Haslemann AS	01.11.12	Oslo	50 %	2 479	2	0
Industriveien Holding AS	18.10.19	Oslo	50 %	37 905	36 411	-3 676
Kanalveien Utbygging AS	18.12.18	Bergen	50 %	9 000	8 317	-82
Kirkeveien Utbyggingsselskap AS	07.08.06	Oslo	50 %	11 234	2 451	83
Løkenåsveien 5 Holding AS	12.05.22	Oslo	50 %	2 675	2 623	-143
MAFO Holding AS	02.11.20	Oslo	50 %	13 371	13 250	-362
Michelsens Terrasse AS	24.09.18	Oslo	50 %	4 450	4 451	-588
Myraneparken AS	28.02.21	Bergen	50 %	625	423	34
Nyhaugen AS	09.01.19	Bergen	50 %	5 015	2 262	313
Osøyro Eiendomsutvikling AS	01.02.22	Oslo	50 %	500	383	-57
Råtræet AS	09.01.20	Oslo	50 %	2 590	2 341	-61
Sandslimarka Holding AS	25.04.23	Oslo	50 %	10 000	1 271	-1 546
Skjøndals Holding AS	27.09.22	Oslo	50 %	1 500	3 194	1 699
Skårersletta 50 Utvikling AS	18.10.19	Bergen	50 %	53 990	64 316	-8 101
Søreidom AS	19.04.13	Bergen	50 %	10 242	3 609	-41
UV114 Holding AS	27.05.22	Oslo	50 %	52 015	52 011	2 830
Vestland Miljølogistikk Holding AS	31.08.23	Bergen	50 %	5 015	28 343	-137
Sum				264 975	276 350	-15 765

Tilknyttet selskap

AFE Invest 16 AS	18.10.19	Oslo	100 %	30	24	0
AFE Invest 17 AS	18.10.19	Oslo	100 %	30	24	0
AFE Invest 18 AS	18.10.19	Oslo	100 %	30	24	0
Bergerveien 24 AS og IS	26.02.13	Oslo	33,3 %	548	1 056	20
Bjørnsøns Hage AS	25.11.15	Oslo	34 %	6 514	4 861	376
Bjørnsøns Hage 2 AS	18.10.19	Oslo	34 %	4 461	6 845	329
Construcion City Cluster AS	25.11.15	Oslo	33,3 %	2 700	0	0
E2 Utvikling AS	14.11.12	Oslo	49 %	54	2 021	-152
Hasle Linje Næring DA	01.09.14	Oslo	49,5 %	22 644	-7 544	-16 595
Kvartal 39 AS	25.05.17	Oslo	35 %	1 242	892	1 573
Ladejarlen Utvikling AS	24.10.16	Kristiansund	33,3 %	3 517	4 718	-449
Lillestrøm By og Næringsutvikling AS	26.04.12	Kjeller	40,2 %	483	334	-21
Lillo Gård AS	12.08.13	Oslo	25 %	200	261	-13
Lillo Gård KS	12.08.13	Oslo	22,5 %	720	1 313	424
Nordliveien KS	03.01.12	Oslo	30 %	600	177	-1 672
Nordliveien Utbygging AS	14.02.11	Oslo	33,3 %	200	651	21
Rolvstrud Idrettspark Holding AS	26.11.19	Oslo	33,3 %	25 450	30 858	7 414
Sum				69 423	46 516	-8 745
Totalt				504 180	322 866	-24 510

*Tall i TSEK



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C

Note 12 Finansiell risiko og finansielle instrumenter

Finansiell risiko

Selskapet er eksponert for følgende risikoer fra bruk av finansielle instrumenter:

1. Kredittrisiko
2. Markedsrisiko
 - 2.1 Renterisiko
 - 2.2 Valutarisiko
3. Likviditetsrisiko

I noten presenteres informasjon om eksponering for hver av de ovennevnte risikoene, samt mål, prinsipper og prosesser for måling og håndtering. Ytterligere kvantitative opplysninger er inkludert andre steder i regnskapet.

Styret har overordnet ansvar for etablering av og tilsyn med selskapets rammeverk for risikostyring. Det er etablert prinsipper for risikostyring for å identifisere og analysere den risiko selskapet er eksponert for, fastsette rammer for nivå på akseptabel risiko og tilhørende kontroller, samt overvåke risiko og overholdelse av rammer. Prinsipper og systemer for risikostyring gjennomgås regelmessig for å gjenspeile endring i aktiviteter og markedsbetingelser. Gjennom opplæring, standarder og prosedyrer for styring av risiko, er målet å utvikle et disiplinert og konstruktivt kontrollmiljø hvor alle ansatte forstår sine roller og ansvar.

Selskapet benytter finansielle instrumenter som banklån og oppgjørsavtaler i forbindelse med selskapskjøp. Formålet med disse finansielle instrumentene er å skaffe kapital til investeringer som er nødvendig for selskapets virksomhet. I tillegg har selskapet finansielle instrumenter som kundefordringer og leverandørgjeld med videre som er direkte knyttet til virksomhetens daglige drift.

1) Kredittrisiko

Kredittrisiko er risiko for finansielle tap om en kunde eller motpart til et finansielt instrument ikke klarer å oppfylle sine kontraktsmessige forpliktelser. Kredittrisiko oppstår vanligvis som følge av selskapets fordringer på kunder.

Kundefordringer og andre fordringer

Ledelsen har fastsatt retningslinjer for kredittgivning og eksponeringen for kredittrisiko følges opp løpende.

Selskapet er hovedsakelig eksponert for kredittrisiko knyttet til kundefordringer og andre kortsiktige fordringer. Selskapets eksponering for kredittrisiko påvirkes hovedsakelig av individuelle forhold knyttet til hver enkelt kunde. Andre forhold, som kundebasens demografi og geografiske forhold mv har liten innvirkning på kredittrisikoen.

Beløpene som er vist i balansen er netto etter avsetninger for tap. Avsetning for tap gjøres ved indikasjon på at en kredittrisiko forventes å resultere i et tap. Dersom en kredittrisiko er identifisert på kontraktstidspunktet vil selskapet kreve bankgaranti som sikkerhet for betaling i henhold til kontrakt.

Selskapets største kunder i 2024 var Avinor, Nye Veier, Statsbygg, Statnett SF, kommuner og fylkeskommuner, samt andre offentlige og private utbyggere. Disse kundene er enten statlige eller har en høy internasjonal kredittranking og ledelsen mener kredittrisikoen for disse kundene er minimal. I henhold til norsk standard for bygge- og anleggskontrakt skal kunden stille sikkerhet for oppfyllelse av sine kontraktsforpliktelser med 10 % - 17,5 % av kontraktssummen. Entreprenøren er ikke pliktig til å starte utførelsen av en kontrakt før sikkerhetsstillelse fra kunden er mottatt.

Selskapets øvrige kredittrisiko er spredt på mange kontraktspartnere og boligkjøpere. Boligkjøpere betaler alltid forskudd ved inngåelse av kjøpekontrakt med minimum 10 % av kjøpesummen. Selskapet har salgspant i solgte boligheter. Kredittrisikoen er spredt på mange boligkjøpere og vurderes som lav.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Historisk har selskapet hatt ubetydelige tap på fordringer.

Likvide midler og pengemarkedsplasseringer

Investeringer i pengemarkedsfond, sertifikater og lignende er kun tillatt i likvide verdipapirer og bare med motparter som har høy kredittverdighet. Kredittrisikoen knyttet til likvide midler er begrenset da motparten er banker med høy kredittranking som er vurdert og publisert av internasjonale kredittvurderingsinstitutter som Moodys og Standard & Poors. De strenge kravene til kredittverdighet innebærer at det forventes at motpartene vil oppfylle sine forpliktelser.

Tabellene under viser maksimal kreditteksponering. Maksimal kreditteksponering tilsvarer balanseført verdi.

Finansielle eiendeler	2024	2023
Rentebærende fordringer (langsiktede)	420 633	463 422
Andre finansielle instrumenter	5 248	4 330
Kunder og ikke rentebærende finansielle fordringer	9 731 402	8 746 765
Likvide midler	452 972	3 478
Sum	10 610 256	9 217 994

Maksimal eksponering for kredittrisiko knyttet til kundefordringer på balansedagen fordelt etter kundetype:

Kundefordringer - kundetype	2024	2023
Byggherreprosjekt og andre kundefordringer	1 460 150	1 469 697

Maksimal eksponering for kredittrisiko knyttet til kundefordringer på balansedagen fordelt etter alder (tap ved verdifall):

Kundefordringer - aldersfordeling	2024	2023
Forfalt 1-30 dager	65 892	263 840
Forfalt 31-60 dager	20 584	19 578
Forfalt 61-90 dager	7 642	14 924
Forfalt 91-120 dager	113 453	153 135
Mer enn 120 dager	807 357	246 419
Sum forfalte, ikke nedskrevne fordringer	1 014 927	697 896
Ikke forfalte fordringer	740 882	857 684
Sum ikke nedskrevne fordringer	1 755 809	1 555 580

En forholdsmessig stor andel av kundefordringene er forfalt med mer enn 120 dager. Dette henger sammen med kompleksiteten i sluttoppgjøret i prosjektene. Ved sluttoppgjøret avregnes alle utførte mengder i entreprenørkontrakten mot kontraktens priser. I tillegg vil faktisk utført arbeid normalt omfatte poster som ikke er beskrevet i kontrakten og partene må komme til enighet om hvordan disse postene skal prises og hvordan mengdene skal beregnes. Dette arbeidet tar normalt flere måneder og for komplekse kontrakter kan dette ta opp til et år. Verdifall knyttet til manglende betalingssevne forekommer sjelden. Verdiendringer av fordringsmassen er i all hovedsak knyttet til estimatendringer av prosjektinntekter og bokføres som korreksjon til prosjektinntektene.

2) Markedsrisiko

2.1 Renterisiko

Selskapet har begrenset eksponering for renterisiko på gjeld. Selskapets rentebærende gjeld pr 31.12.2024 består kun av selgerkreditt knyttet til aksjekjøp med en estimert rentesats på 3,5%.

Ved utgangen av året var selskapets rentebærende finansielle instrumenter følgende:



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Instrumenter med variabel rente	2024	2023
Finansielle eiendeler	873 605	466 900
Finansielle forpliktelser	-6 951	-9 335
Netto	866 654	457 565

Selskapet har ikke inngått avtaler om finansielle eiendeler eller forpliktelser med fast rente.

Sensitivitetsanalyse av kontantstrøm for instrumenter med variabel rente:

En endring av rentene med 100 basispunkter på balansedagen ville ha økt/ redusert resultateffekten (etter skatt) med TNOK 6 760.

2.2 Valutarisiko

Endringer knyttet til valutagevinst og valutatap

Selskapet gjør hovedparten av innkjøpene i sin funksjonelle valuta. Ved større innkjøp/bestillinger i andre enn den respektive funksjonelle valutaen sikres valutakursen gjennom bankinnskudd i fremmed valuta på forventet leveringstidspunkt. Effekten av valutakursendringer relatert til innkjøp vil derfor ha liten effekt på selskapet. Selskapet har i 2024 hatt en netto resultatført gevinst knyttet til valuta på TNOK 399

AF Gruppen Norge AS har hatt innskudd i GBP, USD, EUR, DKK og SEK. Dersom funksjonell valuta hadde styrket/svekket seg med 10 % mot disse valutaene ville resultat etter skatt vært TNOK 19 886 lavere/høyere i 2024.

Terminkontrakter

Konsernet har utarbeidet retningslinjer som pålegger selskapet å styre valutarisiko som ikke er sikret ved annen måte via terminkontrakter for valuta. Selskapet hadde ingen aktive terminkontrakter ved årsslutt 2024.

3. Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for at selskapet ikke vil være i stand til å betjene sine finansielle forpliktelser etterhvert som de forfaller. Selskapets strategi for å håndtere likviditetsrisiko er å ha tilstrekkelig med likvider til enhver tid for å kunne innfri sine finansielle forpliktelser ved forfall, både under normale og ekstraordinære omstendigheter, uten å risikere uakseptable tap eller på bekostning av selskapets rykte. Ubenyttede kredittmuligheter er omtalt nedenfor. Ledelsen følger opp likviditetsbeholdninger ukentlig, samt månedlig oppfølging av likviditet i prosjektene.

Overskuddslikviditet er plassert i bank.

Følgende tabell viser en oversikt over forfallsstrukturen for selskapets finansielle forpliktelser, basert på udiskonterte kontraktuelle betalinger. Ved tilfeller der motparten kan kreve tidligere innløsning, er beløpet gjengitt i den tidligste perioden betalingen kan kreves fra motpart. Dersom forpliktelser kan kreves innløst på forespørsel er disse inkludert i første kolonne:

Ikke-derivate forpliktelser

Leverandørgjeld og annen finansiell gjeld*	2024
Innen 1 år	2 944 925
Forfall mellom 2 til 5 år	0
Forfall mer enn 5 år	0
Kontraktmessig kontantstrøm	2 944 925

* Leverandørgjeld og annen finansiell gjeld består av ordinær leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld. Som finansiell gjeld regnes blant annet ikke skyldig merverdiavgift, pensjon og andre personalrelaterte kostnader.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Fastsettelse av virkelig verdi

Eiendeler og gjeld	Balanseført verdi	Virkelig verdi
Andre finansielle investeringer	5 248	5 248
Rentebærende fordringer 3)	420 633	420 633
Andre langsiktige fordringer 4)	0	0
Kunder og ikke rentebærende finansielle fordringer 2)	9 731 402	9 731 402
Likvide midler 2)	452 972	452 972
Kassekreditt 1)	0	0
Leverandørgjeld og kortsiktig ikke rentebærende gjeld 4)	-2 944 925	-2 944 925
Sum	7 665 331	7 665 331

Pantstillelser og garantiansvar

1) AF Gruppen Norge AS har en trekkfasilitet med DNB på MNOK 2 000. Avtalen har rullerende 1 års løpetid. I tillegg har selskapet fra 2023 en revolverende langsiktig kredittfasilitet hos Handelsbanken på MNOK 1 500 med 3+1+1 års løpetid.

Ved årsskiftet hadde konsernet TNOK 453 268 i innstående på konsernkonto. I konsernkontosystemet har AF Gruppen Norge AS det direkte mellomværende med banken. Øvrige konti i konsernkontosystemet betraktes som konserninterne forhold.

2) Virkelig verdi av likvide midler, kundefordringer, andre kortsiktige fordringer og leverandørgjeld er vurdert å være lik bokført verdi ut fra en kortsiktig tidshorisont.

3) Langsiktige og kortsiktige fordringer er verdsatt av selskapet ut i fra rentesatser, markedsrisiko, individuelle kredittvurderinger og øvrige risikofaktorer knyttet til det enkelte finansielle instrument. Basert på de foretatte vurderinger er eventuelle tapsavsetninger på fordringene tatt hensyn til. Per 31. desember 2024 og 2023 var det ikke identifisert avvik mellom bokført verdi og virkelig verdi.

4) Virkelig verdi av annen gjeld er estimert gjennom fremtidige kontantstrømmer beregnet ut i fra gjeldende markedsrenter og gjenværende løpetid. All rentebærende gjeld har flytende rente.

Note 13 Beholdninger og egenregiprosjekter

(NOK i 1000)

	2024	2023
Reservedeler utstyr og materialer til bruk i produksjonen	22 734	15 868
Tomter for utbygging	6 740	6 740
Sum beholdning	29 474	22 608

Varelageret er verdsatt til anskaffelseskost



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 14 Mellomværende med selskap i samme konsern m.v.

(NOK i 1000)

	Kundefordringer		Andre fordringer	
	2024	2023	2024	2023
Foretak i samme konsern	65 175	49 417	8 204 612	7 426 476
Tilknyttet selskap/FKV	83 910	216 068	324 170	287 897
Sum	149 085	265 485	8 528 782	7 714 373

	Leverandørgjeld		Annen gjeld	
	2024	2023	2024	2023
Foretak i samme konsern	1 016	138 510	5 597 942	4 650 592
Tilknyttet selskap/FKV	0	0	6 951	9 335
Sum	1 016	138 510	5 604 894	4 659 927

Note 15 Andre finansielle instrumenter

Finansielle instrumenter - avstemming av bokført verdi

Finansielle investeringer	Aksjer og andeler
Balanseført verdi pr. 01.01.2024	4 330
Investeringer i løpet av året	918
Kapitalforhøyelse i løpet av året	0
Realiserte investeringer i løpet av året	0
Bokført verdi pr. 31.12.2024	5 248

Finansielle instrumenter gjelder i sin helhet aksjer i selskaper med under 20% eierandel. Posten blir årlig verddivurdert og nedskrevet ved indikasjon på varig verdifall.

Note 16 Bundne midler

AF Gruppen Norge AS har ikke bundne midler i likviditetsbeholdningen. Selskapet har en bankgaranti gjennom House of Guarantees pålydende MNOK 140 som sikkerhet for skattetreksmidler i AF Gruppen Norge AS.

Note 17 Aksjonærer

Aksjekapitalen i AF Gruppen Norge AS pr. 31.12 består av:

	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	10 000	44 938,0	449 380
Sum	10 000		449 380

Eierstruktur

De største aksjonærene i % pr. 31.12 var:

	Ordinære	Eierandel	Stemmeandel
Af Gruppen ASA	10 000	100,0	100,0



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Note 18 Avsetninger

(NOK i 1000)

	Avsetning for garantiarbeider	Andre avsetninger	Sum
Balanse 01.01.2024	197 506	11 469	208 975
Avsetning reversert	-23 012	-1 354	-24 366
Avsatt i løpet av året	45 440	285	45 725
Benyttet avsetning	-31 361	-406	-31 767
Balanse 31.12.2024	188 574	9 994	198 568

Klassifisering i balansen	2024	2023
Langsiktig gjeld	0	354
Kortsiktig gjeld	198 568	208 621
Sum	198 568	208 975

Avsetninger for garantiarbeider representerer ledelsens beste estimat på garantiansvaret knyttet til ordinære bygg- og anleggsprosjekter og garantiansvar etter bustadoppføringsloven. Garantitiden er normalt 3-5 år. Avsetningen omfatter avsluttede prosjekter og er basert på erfaringstall. Det gjøres en ny vurdering på alle avsluttede prosjekter hvert år.

Note 19 Rentebærende gjeld

(NOK i 1000)

	2024	2023
Annen gjeld	6 951	9 335
Trekk på konsernkontoordningen	0	226 489
Sum rentebærende lån og kreditter	6 951	235 824

Klassifisering i balansen:

Kortsiktige rentebærende lån og kreditter	0	226 489
Langsiktige rentebærende lån og kreditter	6 951	9 335
Sum rentebærende lån og kreditter	6 951	235 824

Gjelden skal betales som følger:

Gjeld som forfaller til betaling innen 1 år	0	226 489
Gjeld som forfaller til betaling mellom 2 og 5 år	6 951	9 335
Gjeld som forfaller til betaling etter 5 år	0	0
Sum	6 951	235 824



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C

Note 20 Pantstillelser og garantier

Selskapet har ingen gjeld som er sikret ved pant.

Konsernet inngikk i 2019 avtale om konsernkontoordning med DNB, som er konsernets hovedbankforbindelse. Her er det AF Gruppen Norge AS som er avtalepart og toppkontoinnehaver. Deltakende selskap er solidarisk ansvarlig for innvilget kassekreditt. Pr 31.12.2024 har konsernet netto innstående på TNOK. 453 268 på konsernkontosystemet.

Selskapet er fellesregistrert med flere av konsernets selskap i manntallet for merverdiavgift under selskapets morselskap AF Gruppen ASA. Deltakende selskap i fellesregistreringen er solidarisk ansvarlig for riktig innbetaling av merverdiavgift. Skyldig merverdiavgift for konsernselskap som omfattes av fellesregistreringen utgjør pr 31.12.2024 TNOK. 84 428. Bokført skyldig merverdiavgift i selskapet utgjør TNOK. 76 047.

I forbindelse med inngåtte entreprenørkontrakter er selskapet underlagt sedvanlige entreprenør-forpliktelser med tilhørende garantistillelser. Morselskapet AF Gruppen ASA har stilt morselskapsgaranti for konsernets garantiansvar.

Gjennom deltakelse i arbeidsfellesskap vil selskapet kunne bli stilt til ansvar for andre deltakeres evne til å innfri sine forpliktelser. Solidaransvaret kan imidlertid først gjøres gjeldende når det aktuelle selskapet ikke klarer å innfri sine forpliktelser.

Note 21 Betingede utfall og hendelser etter balansedagen

Utførelse av bygg- og anleggsoppdrag medfører av og til at det oppstår uenighet mellom kontraktparter relatert til hvordan den underliggende kontrakten skal forstås. AF Gruppen legger vekt på å forsøke å løse slike tvister gjennom forhandlinger utenfor rettsapparatet. En del saker avgjøres til tross for dette gjennom voldgift eller i rettsapparatet. I slike tvister er som oftest utfallet ikke binært da begge parter har krav eller motkrav. Det gjøres løpende vurderinger av inntektsføring og avsetninger knyttet til omtvistede krav i alle prosjekter.

Ved utgangen av 2024 var AF Gruppen involvert i følgende rettslige tvister med vesentlig avstand mellom partene:

AF Bygg Østfold har stevnet Joh. Johansson Kaffe AS og garantisten NorgesGruppen ASA ved datterselskapet Vestby Næringspark Joh. AS om sluttoppgjøret for kaffeforedlingsanlegget på Vestby. Tingretten avsa dom i saken i 2023, men begge partskonstellasjoner har anket deler av dommen. Saken er nå delt i to, der den første delen som omhandler søksmålsfrist ble behandlet i lagmannsretten i desember 2024. Lagmannsretten avla i februar 2025 dom om at søksmålsfristen ikke var oversittet, noe som er i AF Gruppens favør. Motpart har anket saken til Høyesteretts kjæremålsutvalg.

AF Bygg Oslo stevnet i 2024 Thune Eureka AS om sluttoppgjør for prosjektet Drammensveien 126. Saken ble forlikt i februar 2025.

AF Bygg Oslo har stevnet AFE Boligprosjekt 2020 AS knyttet til sluttoppgjør for prosjektet Fyrstikkbakken 14. Saken er berammet for Tingretten i november og desember 2025.

Etter publisering av kvartalsrapport for 4. kvartal 2024, ble AF Gruppen meddelt av Trafikverket at de har hevet kontrakten med datterselskapet AF Anläggning AB på prosjektet E4 Forbifart Stockholm. Hevingen ville ikke hatt påvirkning på AF Gruppen Norge AS sitt årsregnskap.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



AF Gruppen Norge AS

Årsberetning 2024

Virksomheten

AF Gruppen Norge AS (selskapet) er et entreprenørselskap med hovedkontor i Oslo. Selskapet er et heleid datterselskap av AF Gruppen ASA.

Selskapets virksomhet omfatter tre hovedsegmenter: Bygg, Anlegg og Eiendom. Virksomheten utøves i det vesentligste i Norge.

Hovedtall

- Omsetning for 2024 ble MNOK 8 210 (7 565)
- Resultat før skatt ble MNOK 686 (610)
- Ordreserven pr. 31.12.2024 var MNOK 16 752 (15 641)
- HMS-resultatene viste en ulykkesfrekvens (H-verdi) på 0,4 (0,6) og totalt sykefravær på 3,8 (3,6) prosent for året 2024.

Finansielle forhold

Den totale finansieringsrammen til AF Gruppen konsern utgjør MNOK 3 500. Finansieringsrammen består av en flervaluta kassekreditt (rullerende 1 års løpetid) på MNOK 2 000 i DNB og en bærekraftslinket revolverende langsiktig kredittfasilitet (3+1+1 års løpetid) på MNOK 1 500 i Handelsbanken gjeldende fra september 2023. Begge konsernfasilitetene har AF Gruppen Norge AS som toppselskap i finansieringen, hvor alle deltagere i konsernkontosystemet har innskudd hos eller låner penger av AF Gruppen Norge AS. AF Gruppen ASA garanterer for hele konsernkontoordningen og alle deltakere i konsernkontoordningen garanterer for sine trekk innenfor ordningen. Selskapet hadde pr 31.12.2024 MNOK 453 i inntående på fasiliteten.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter var MNOK 935 (592) mens driftsresultatet var på MNOK 520 (489). Differansen skyldes i hovedsak endring i konsernmellomværende, avskrivninger og endringer i status på forskuddsfakturering til og fra kunder og leverandørene i prosjektene. Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter var MNOK -755 (108). Endringen skyldes hovedsakelig endring i saldo konsernkontoordning mot andre konsernselskap. Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter var MNOK 269 (-705). Endringen skyldes hovedsakelig endring i saldo konsernkontoordning mot andre konsernselskap.

Totale eiendeler pr. 31.12.2024 var MNOK 11 320 (9 814). Egenkapitalen var MNOK 2 279 (1 969) etter avgitt konsernbidrag og utbytte.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Årsregnskapet for AF Gruppen Norge AS for 2024 er satt opp under denne forutsetningen. Til grunn for antakelsen ligger ordreserven og resultatprognoser for 2025. Selskapet har en solid finansiell stilling, og styret mener at årsregnskapet gir et rettvise bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat.

Risikostyring og finansiell risiko

Selskapet er eksponert for ulike former for risiko av både markedsmessig, operasjonell og finansiell karakter. Store deler av selskapets balanse består av eiendeler og gjeld i forbindelse med pågående prosjekter. Enkelte poster inneholder estimatusikkerhet der selskapets ledelse og prosjektansvarlige har utøvd skjønn og forutsetninger etter ensartede prinsipper og retningslinjer. Disse forutsetningene er vurdert å være realistiske.

AF Gruppen Norge AS



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Det siste året har vært preget av blant annet krig i Europa, økte rentenivåer og høy inflasjon. Disse faktorene har forsterket viktigheten av oppfølging av den forretningsmessige risikoen i selskapet. Selskapets styre og ledelse vurderer til enhver tid situasjonen og iverksetter nødvendige tiltak for å sikre likviditet og forsvarlig drift.

I løpet av en prosjektperiode vil det i mange tilfeller oppstå situasjoner eller endringer i markedsforhold som kan medføre endrede estimater og påvirke selskapets eiendeler, gjeld, egenkapital og resultat. Selskapet har godt innarbeidede systemer og rutiner for risikohåndtering. Systemene for risikohåndtering gjelder helt fra tilbuds vurdering frem til ferdigstilt prosjekt. Systemene for risikohåndtering er forankret hele veien fra prosjektene, via ledelsen for forretningsenhetene og selskapsledelsen, frem til styret. Hensikten med risikohåndteringene er å begrense uønskede økonomiske og produksjonsmessige konsekvenser gjennom korrigerende tiltak, både for å unngå avvik og for å utnytte positive muligheter i prosjektene.

Gjennom aktivitetene eksponeres selskapet for ulike former for finansiell risiko: markedsrisiko (herunder endringer i valutakurser, renterisiko og prisen risiko), kredittrisiko og likviditetsrisiko. Selskapet rapporterer resultat i norske kroner og har i hovedsak alle sine inntekter og kostnader i norske kroner. Selskapet arbeider kontinuerlig med å begrense prisen risiko gjennom kontrakter med pris- og lønnsjustering, eller ved at man har en naturlig sikring gjennom etablerte kontrakter for innkjøp og underleverandører. Kredittrisiko er risiko for finansielle tap om en kunde ikke klarer å oppfylle sine kontraktsmessige forpliktelser. Ledelsen har fastsatt retningslinjer for kredittgivning og eksponeringen for kredittrisiko følges opp løpende. Historisk har selskapet hatt ubetydelige tap på fordringer. Selskapet vurderer likviditeten i virksomheten som god. Det er ikke besluttet å innføre tiltak som endrer likviditetsrisikoen i selskapet.

Personal og organisasjon

I 2024 hadde selskapet 1 500 (1 446) antall sysselsatte årsverk. Rekrutteringen av, og tilgangen på, nye medarbeidere har vært tilfredsstillende i 2024.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder likestilling mellom kvinner og menn. Ambisjonen er å gi alle medarbeidere like muligheter, samt bevare og bygge et inkluderende, trygt og godt arbeidsmiljø med nulltoleranse for diskriminering og en tydelig konsekvenskultur. Av selskapets ansatte er 13,9 (13,8) prosent kvinner og 86,1 (86,1) prosent menn. Arbeidets art og arbeidsforhold gjør at entreprenørbransjen tradisjonelt har vært mannsdominert. AF skal være et selskap talentene søker til, enten de er kvinner eller menn. Gjennom initiativet «Mangfold og likestilling», tidligere kalt «De beste folk», har AF satt ambisiøse mål for å øke kvinneandelen i konsernet til 20 %. For å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte, har selskapet derfor satt i gang flere tiltak både når det gjelder rekruttering, tilrettelegging av jobb samt holdningskampanjer.

AF Gruppen Norge har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, kjønn, livssyn eller legning. Selskapet har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering. Målene og levereglene er nedfelt i AF Gruppens Adferdskode. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Konsernet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Selskapet har utarbeidet en rapport som omhandler aktivitets- og redegjørelsesplikten. Denne ligger som vedlegg til styrets årsberetning.

Helse og sikkerhet

Virksomheten som planlegges og gjennomføres i selskapet skal alltid baseres på en grunnleggende forståelse og aksept for at skader på mennesker, materiell og ytre miljø kan unngås. Selskapet benytter ulike analyseverktøy i sitt forebyggende arbeid med å avdekke sikkerhets- og helse- og sikkerhetsrisiko, identifisere og innføre tilhørende tiltak. Rapportering, undersøkelser og granskning av uønskede hendelser og nestenulykker er sentrale verktøy til forbedring. Undersøkelse og granskning fokuserer på å identifisere

AF Gruppen Norge AS



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



bakenforliggende årsaker slik at organisering og ledelse forbedres. Representant fra konsernledelsen deltar ved granskning av alle alvorlige ulykker (alvorlig personskade og/eller fraværsskade, samt nestenulykker med høyt tapspotensial). Ledelsen i berørt forretningsenhet deltar også.

Prosjektenes sikkerhetsprestasjon blir hovedsakelig målt gjennom registrering av skader, og innrapportering av risikoobservasjoner og farlige forhold. Skaderegistreringen danner grunnlaget for H1-verdien. H1-verdien er definert som antall ulykker som har ført til fravær og/eller alvorlig personskade per million utførte timeverk, og inkluderer egne ansatte og underentreprenører, samt leverandører som skader seg på våre arbeidsplasser.

Tallene for ulykkesfrekvens og sykefravær i selskapet er på nivå med de beste i bransjen, med en H1-verdi på 0,4 (0,6) og et sykefravær på 3,8 (3,6) prosent. H1-verdien er beregnet med bakgrunn i 3 (4) H1-skader, i konsekvenskategori knokkelbrudd. Målet for selskapet er å unngå H1-hendelser, det vil si en H1-verdi lik null.

For sykefraværet er selskapets mål å unngå sykdom relatert til arbeidet og som et ledd i dette fokuset er det opprettet et sykefraværsutvalg i alle forretningsenheter. Sykefraværsutvalgene jobber forebyggende for å redusere sykefraværet i samarbeid med en velfungerende intern bedriftshelsetjeneste, som også bistår selskapet i annet relevant HMS-arbeid. Arbeidsmiljøet i selskapet karakteriseres som godt og de jevnlig medarbeiderundersøkelsene viser gode resultater.

Ledelsessystemet til selskapet tilfredsstiller de krav som stilles i Arbeidsmiljøloven og «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter» («Internkontrollforskriften») og «Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser» («Byggherreforskriften»).

Klima- og naturrisiko

En av vår tids største samfunnsutfordringer er klimaendringer og miljøpåvirkning. Klimaendringene gjør blant annet at temperaturen på kloden stiger, det blir mer ekstremvær og naturkatastrofer. Bygg-, anleggs- og eiendomssektoren har stor påvirkning på klima og miljø og 36 prosent av de globale klimagassutslippene kan knyttes til disse sektorene. Naturtap og klimaendringer forsterker hverandre, og gir effekter som har alvorlige konsekvenser for samfunnet. Det er derfor nå økende fokus på å stanse tap av natur og bevare biologisk mangfold. Bygg- og anleggsvirksomhet er både avhengig av og påvirker natur i form av arealbruksendringer, gjennom behovet for egnet areal å bygge på. I tillegg er vår virksomhet avhengig av naturressurser og innsatsfaktorer som stål, betong, asfalt og trevirke. Bransjen kan derfor i stor grad påvirke og bidra til løsninger for å omstille samfunnet og måten vi jobber på.

AF Gruppen jobber systematisk med klima- og naturrisiko og den nye strategien mot 2028 setter et nytt hovedmål innen klima og miljø – vi skal halvere fotavtrykket til AF Gruppen. Klima- og naturrisikoanalyse, samt konsernets arbeid innen klima- og miljørelaterte temaer er presentert i bærekraftsrapporten.

Styreansvarsforsikring

AF Gruppen har styreansvarsforsikring i Zurich Insurance Plc og ANV Specialty Europe S.L., som omfatter styremedlemmer i AF Gruppen ASA og styremedlemmer i datterselskapene, det vil si alle selskap som er direkte og indirekte kontrollert av AF Gruppen ASA.

Vesentlige hendelser etter balansedagen

Etter publisering av kvartalsrapport for 4. kvartal 2024, ble AF Gruppen meddelt av Trafikverket at de har hevet kontrakten med datterselskapet AF Anläggning AB på prosjektet E4 Forbifart Stockholm. Hevingen ville ikke hatt påvirkning på AF Gruppen Norge AS sitt årsregnskap.

Apenhetsloven

Apenhetsloven offentliggjøres på AF Gruppens hjemmeside: <https://www.afgruppen.no/apenhetsloven/>

AF Gruppen Norge AS



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Utsikter for 2025

Gjennom de seneste årene har AF gruppens virksomhetsområder blitt påvirket av høy prisvekst, høye rentenivåer og varierende investeringsaktivitet. Økte handelspolitiske spenninger og internasjonale konflikter preger makrobildet og har økt den geopolitiske usikkerheten. Vedvarende høye finansieringskostnader og ytterligere materialprisvekst forsterket av kronesvekkelse har dempet investeringsaktiviteten og redusert antall nye prosjekter som har blitt igangsatt de seneste årene. Norges Bank har gjennomført en innstrammende pengepolitikk siden november 2021 og styringsrenten har vært uendret på 4,5 prosent siden desember 2023. Renten har bidratt til å kjøle ned økonomien og til å dempe pris veksten. Prisveksten falt videre mot slutten av 2024 og Norges Bank varslet i januar 2025 at styringsrenten sannsynligvis settes ned i mars 2025. Riksbanken vedtok i mars 2025 å holde den svenske styringsrenten uendret på 2,25 prosent. Det er stor usikkerhet knyttet til globale utsikter. Det forventes nå færre kutt i styringsrentene internasjonalt enn tidligere. Langvarige konflikter og handelspolitiske spenninger internasjonalt vil fortsette å være en betydelig usikkerhetsfaktor for norsk og svensk økonomi.

Vi vurderer de langsiktige utsiktene for våre virksomhetsområder som gode. AFs anleggsvirksomhet er i større grad betinget av offentlig etterspørsel sammenlignet med øvrige virksomhetsområder i AF. En høy årlig investeringstakt skissert i Nasjonal Transportplan 2025-2036 sammen med høye statlige bevilgninger danner et godt grunnlag for anleggsvirksomhet fremover. For bygg og eiendom har det vært mye usikkerhet gjennom 2024, men de største usikkerhetsfaktorene viser tegn til bedring.

Gjennom 2024 er det gjennomført en grundig prosess for en ny konsernstrategi i AF mot 2028. Retningen i AF Gruppens strategi for fremtiden står fast, til tross for et urolig geopolitisk bilde som endrer markedsforholdene markant for bransjene vi er til stede i. En verdibasert kultur med entreprenørånd og disiplin til mål og krav gir AF gode forutsetninger for konkurransekraft når fremtidens utfordringer skal løses. Den nye strategien viderefører de finansielle målene om en driftsmargin på 7 prosent og en avkastning på investert kapital på 20 prosent. Målet om lønnsom vekst består og uttrykkes i ny strategi som et mål om 7 prosent årlig vekst. Dette for å tilstrebe en jevn og kontrollert veksttakt. Målet om null personskader og arbeidsrelatert fravær er fortsatt de viktigste målene innen sikkerhet og helse. Den nye strategien setter et nytt hovedmål innen klima og miljø – vi skal halvere fotavtrykket til AF Gruppen. Målet om fotavtrykk defineres ved mål innen fagområdene klimagassutslipp og sirkulærøkonomi. AF skal minst halvere sitt totale klimagassutslipp relativt til omsetning innen 2030, og halvere egne, direkte utslipp uavhengig av omsetning innen 2028. Dette er mer ambisiøse mål enn tidligere strategiperioder. Strategien viderefører målet om halvering av avfall som går til forbrenning eller deponi per omsetning innen 2030, i tillegg til å sette et nytt mål om å øke graden av avfall som tilrettelegges for ombruk eller materialgjenvinning til 70 %.

AF har en solid bedriftskultur tuftet på profesjonalitet og høy etisk standard samt medarbeidere med høy kompetanse som står på for fellesskapet. Tydelige strategiske prioriteringer og en sterk finansiell posisjon gjør at AF er godt rustet til å møte utfordringene og ivareta mulighetene markedet gir fremover. Med en solid ordresreserve på totalt MNOK 16 752 (15 641), venter vi et høyt aktivitetsnivå for AF Gruppen også i 2025. Styret takker de ansatte for deres betydelige bidrag i 2024.

AF Gruppen Norge AS



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Resultatdisponering

Selskapet oppnådde i 2024 et resultat etter skatt på TNOK 529 642. Styret foreslår å avgi konsernbidrag etter skatt på TNOK 351 506 og et utbytte på TNOK 70 000. Netto TNOK 108 135 overføres til annen egenkapital.

Oslo, 3. april 2025

Morten Grongstad Styrets leder	Amund Tøftum Daglig leder	Hege Bømark Styremedlem
Saloume Djoudat Styremedlem	Marianne Gjertsen Ebbesen Styremedlem	Kristian Holth Styremedlem
Erik Tømmeraas Veiby Styremedlem	Hilde Wikesland Flaen Styremedlem	Rene Elkjær Kristensen Styremedlem
Hilde Kristin Herud Styremedlem	Espen Jahr Styremedlem	

AF Gruppen Norge AS



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C

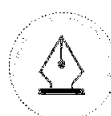


Likestillingsredegjørelse AF GRUPPEN NORGE AS



Kreditering: AF Gruppen/Joakim Mangen

1



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Forord

AF Gruppen Norge AS er det juridiske selskapet i konsernet AF Gruppen som inkluderer forretningsenhetene AF Anlegg, AF Bygg Oslo, AF Bygg Østfold, AF Byggfornyelse, AF Eiendom og LAB Eiendom, samt konsernledelse, konsernstab og fellestjenester.

AF Gruppen jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ambisjonen er å bevare og bygge et inkluderende, trygt og godt arbeidsmiljø med nulltoleranse for diskriminering, tydelig konsekvenskultur og like muligheter for alle. De definerte strategiske målene for likebehandling er at rekrutteringsandel kjønn skal speile rekrutteringsgrunnlaget, at relativ andel forfremmelser skal være lik for kvinner og menn, og at både kvinner og menn har høy trivsel. På sikt er målet å øke kvinneandelen blant funksjonærer til 40 % og kvinneandelen totalt til 20 %.

Alle som jobber i AF skal trives godt, uavhengig av kjønn, alder, ansiennitet og nasjonalitet. Vi mener at mangfold og inkludering bidrar til økt trivsel og styrker vår attraktivitet som arbeidsgiver.

Styrking av likestillings- og diskrimineringsloven gjennom nye aktivitets- og rapporteringsplikter, bidrar til å synliggjøre vårt arbeid innen mangfold og inkludering. Samtidig gir det oss mulighet til å dele kunnskap og erfaring med andre aktører i norsk næringsliv. Dersom vi skal klare å rekruttere, utvikle og beholde de beste folka, må vi rekruttere talenter fra et bredt og mangfoldig utvalg. Vi mener ulike perspektiver gir bedre beslutninger, og derfor skaper mangfold verdi og økt konkurransekraft.

Del 1: Status for kjønnslikestilling

Som en del av konsernstrategien, jobber AF Gruppen aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Innsamling av data, analyse og oppfølging med korrigerende tiltak der det er behov for det er en viktig del av dette arbeidet.

Tallene i denne redegjørelsen gjelder regnskapsåret 2024 og er per 31.12.2024, unntatt lønnskartleggingen, som er utført i 2023 basert på lønnsinformasjon for regnskapsåret 2022.

1. Antall ansatte, uavhengig av stillingsprosent, fordelt per kjønn

Fast ansatte		
Antall kvinner (%)	Antall menn (%)	Observasjoner
206 (13,9%)	1 275 (86,1%)	Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt sett opp fra 12,9% til 13,9%.

Kvinneandelen i AF Gruppen Norge AS per 31. desember 2024 var 13,9% (12,9 % i 2023). Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt opp fra 12,9% til 13,9%. Dette kan forklares med økning av andel kvinner blant funksjonærer i AF Gruppen Norge AS (fra 20,8% til 22,7%), noe som dermed påvirker totalandelen. Kvinnene i AF Gruppen Norge AS utgjør 22,7% (20,8%) av funksjonærene og 2,3% (2,8%) av fagarbeiderne. Kvinneandelen i hver forretningsenhet varierer betydelig avhengig av sammensetning av funksjonærer og fagarbeidere, og det er også store forskjeller mellom virksomhetsområdene og fordeling etter tjenestetype.

2



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



2. Antall ansatte med tidsbegrenset ansettelsesforhold, uavhengig av stillingsprosent

Midlertidig ansatte		
Antall kvinner (% av totalt antall kvinner)	Antall menn (% av totalt antall menn)	Observasjoner
-	10 (0,7%)	Det er færre enn fem kvinner i midlertidige stillinger per 31.12.24

Midlertidige ansettelseskontrakter er svært lite utbredt i AF Gruppen, men kan forekomme ved særlige behov. Læringer er en viktig satsing i AFs konsernstrategi, med et tallfestet mål om at minst 7 % av fagarbeiderne er læringer. Læringer anses her ikke som midlertidig arbeidskraft.

3. Gjennomsnitt antall uker permisjon tatt i 2024.

Foreldrepermisjon		
Gj. antall uker for kvinner	Gj. antall uker for menn	Observasjoner
22,9	11,2	Faktisk antall uker per ansatt er i snitt høyere enn rapportert, grunnet målingsnormen brukt.

Målingsnormen som er brukt følger veiledningen fra Bufdir, der antall uker kvinner og menn har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året er delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon. Tallene over er beregnet utfra antall permisjonsdager i 2024 fordelt på antall ansatte som tok ut permisjonsdager. Deretter ble dette fordelt per antall arbeidsdager i en uke (5).

Denne beregningsmåten vil kunne vise positive eller negative trender fra år til år. Samtidig fører den til en underrapportering av faktisk antall uker permisjon tatt i snitt. En stor andel ansatte tar permisjon over flere regnskapsår. Det gir en lavere rapportering av faktisk antall uker sett under ett regnskapsår.

AF Gruppen oppfordrer alle våre ansatte til å ta foreldrepermisjon ved å ha gode rutiner før, i løpet av, og etter permisjonstiden. Dette for at de skal kunne tilbringe den viktige tiden med sitt barn og samtidig unngå å bekymre seg for deres videre karriere i AF.

4. Antall ansatte med stillingsprosent lavere enn 100% (faktisk deltid)

Deltid ansatte (faktisk)		
Antall Kvinner (% av totalt antall kvinner)	Antall Menn (% av totalt antall menn)	Observasjoner
5 (2,3%)	9 (0,7%)	Deltidsansettelser er lite benyttet i AF Gruppen.

5. Antall ansatte med stillingsprosent lavere enn 100% (ufrivillig deltid)

Ingen ufrivillig deltid er registrert. Deltidsansettelser benyttes etter ønske fra den enkelte medarbeider eller ved særlige behov.





6. Lønnsforskjeller

Stillingsgruppering som er brukt for likestillingsredegjørelsen tar hensyn til flere behov:

- rapportere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi;
- levere en oversikt på en stor nok skala, som ivaretar personvern og muliggjør god oppfølging.

Vi ønsker først og fremst at grupperingen skal gi mening i vår virksomhet og skal bidra til å identifisere avvik og agere på disse, for likestilling og mot diskriminering.

I denne forbindelse, har vi gruppert stillinger i AF Gruppen Norge AS i 4 nivåer:

1. Toppledere og funksjonærer med særlig stort fagsvar (Nivå 1)
2. Mellomledere, prosjektledere og erfarne fagspesialister (Nivå 2)
3. Øvrige funksjonærer (Nivå 3)
4. Fagarbeidere (Nivå 4)

Ytterligere analyser gjort per type stilling (linje eller stab) og aldersgruppe vil også kunne informere om status på likestilling, samt iverksette tiltak.

Som en del av den totale lønnsoversikten har vi valgt å skille mellom grunnlønn per 31.12.2022 og øvrige utbetalte tillegg og ytelser for regnskapsåret 2022

	Kjønnsbalanse			Lønnsforskjell (kvinneandel av menns lønn, i %)		
	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner (%)	Grunnlønn	Bonus, tillegg og goder	Total
Total	181	1 135	13%	104 %	49 %	87 %
Nivå/gr. 1	6	43	12%	79 %	69 %	75 %
Nivå/gr. 2	16	87	16%	85 %	40 %	75 %
Nivå/gr. 3	154	488	24%	91 %	59 %	84 %
Nivå/gr. 4	5	517	1%	94 %	53 %	78 %

Hovedfunn for lønnsstrukturer:

- Kvinner har en høyere gjennomsnittlig grunnlønn enn menn, men dette skyldes hovedsakelig at det er en lavere andel kvinner blant fagarbeidere.
- Lønn reflekterer ansvar og erfaring, likt ansvar skal gi lik lønn.
- Det er stort lønsspenn innad på de ulike nivåene.
- Det er en høyere andel menn i driftsrelaterte stillinger der resultatorientert bonus er vanligere.

Blant funksjonærer på nivå 3, der det er flest kvinner, er kvinners andel av menns grunnlønn på 91 %. Bryter vi ned dette per aldersgruppe og stillingstype (stab/linje) viser det at snittalderen blant kvinner er lavere enn blant menn på det nivået (38 år i snitt, vs. 42 år), noe som kan bidra til å forklare forskjellen i grunnlønn. Den større forskjellen som finnes på øvrig lønn, som omfatter bonus, øvrige goder og tillegg, kan skyldes lavere antall kvinner i linjestillinger med resultatbonus. På dette nivået utgjør kvinner 40 % av stabstillinger, vs. 20 % av linjestillinger der slike tillegg er mest aktuelle.

Det samme mønsteret kan forklare forskjellene på topp- og mellomledergruppene, dvs. aldersforskjell på grunnlønn, kombinert med lavt antall kvinner i linje- og lederstillinger som gir basis for bonus og øvrige tillegg.

Våre analyser tyder på at utfordringen ligger i antall kvinner i visse stillingstyper heller enn i systematisk kjønnsforskjell i lønn, og viser til en form for arvet lønnsforskjell i en bransje som lenge har vært mannsdominert.

4



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

AF Gruppen har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, nasjonalitet, kjønn, livssyn eller legning. Dette gjelder for eksempel i saker som vedrører lønn og godtgjørelser, forfremmelser, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter. AF Gruppen har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering.

Målene og levereglene er nedfelt i AF Gruppens Adferdskode.

Alle ansatte i AF Gruppen må ved ansettelse skrive under på at de har mottatt AF Gruppens Adferdskode og at de forplikter seg til å etterleve den. Adferdskoden ivaretar formålet i Likestilling- og diskrimineringsloven, og omfatter retningslinjer som har som formål å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Mangfold og likestilling i AF Gruppen er et linjeansvar. Arbeidet er basert på systematiske målinger og verifiseringer internt i organisasjonen samt dialog med eksterne kompetansemiljøer. Initiativet «Mangfold og inkludering» er etablert som et rådgivende organ for er å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte. Dette initiativet samler representanter fra en stor bredde av AFs virksomhet, inkludert representanter fra konsernledelsen og fra operativ drift. I 2024 har gruppen jobbet systematisk med en rekke initiativer for å fremme likestilling og inkludering sentralt, men også ut i prosjektene.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, benyttes flere kanaler:

- Mål og tiltak er forankret i AF Gruppens styre og ledelse, og i all lederutvikling er likestilling og diskriminering tema. Opplæringen omfatter også praktiske oppgaver knyttet til bevisst og ubevisst diskriminering samt konkrete verktøy for å etterleve verdier, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering. I 2024 ble innholdet om temaet i lederkurs nivå 2 evaluert og oppdatert for å sikre bedre læring og oppdatert fagkunnskap.
- HR- og HMS-nettverket på tvers av AF Gruppens enheter benyttes aktivt i implementering av prosedyrer og tiltak. Disse ressursene har bred og hyppig kontakt med store deler av organisasjonen i forbindelse med rekruttering, opplæring og verneunder.
- Regelmessig dialog med Bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og verneombud, bidrar til prioritering og god oppfølging av tiltakene.
- Det er etablert et varslingsutvalg som forvalter varsling av kritikkverdige forhold mottatt gjennom varslingsportalen på www.afgruppen.no/varsling. Utvalget håndterer både interne og eksterne varsler.
- AF Gruppen har satt sammen siden 2019 et eget konserninitiativ knyttet til mangfold og inkludering. I arbeidsgruppen til initiativet er bredden av ansatte fra ulike deler av virksomheten representert, i tillegg til representanter fra konsernledelsen og de tillitsvalgte. Målet er å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte, og det er gjennomført flere tiltak innen rekruttering, tilrettelegging av jobb, samt holdningskampanjer.

AF Gruppens arbeid med likestilling og mangfold tar utgangspunkt i fire suksessfaktorer:

5



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



- **Langsiktighet og tydelig målsetting:** Mangfold og inkludering er uttalt eksplisitt i AF Gruppens konsernstrategi med tallfestede mål for likestilling mellom kjønn.
- **Engasjert toppledelse:** To representanter av AF Gruppens konsernledelse er sponsorer for initiativet «Mangfold og inkludering» i AF Gruppen, der konsernsjefen står som øverst ansvarlig eier. Status rapporteres regelmessig til konsernledelsen og styret.
- **Kontinuerlig måling:** Oppfølging av kjønnsbalanse gjøres kontinuerlig i forretningsenhetenes kvartalsgjennomganger. Siden 2018 er det tatt i bruk et system for måling og oppfølging av kjønnsbalansen og verifisering av kjønnslikestilling på ulike stillingsnivåer. I tillegg til dette, ble det gjennomført flere undersøkelser i AF Gruppen: CORE-undersøkelse om likestilling i norsk næringsliv i 2021, medarbeidertilfredshetsundersøkelsen i 2021 og 2023, evaluering av AF Gruppens mangfoldsinisiativ i 2023. Alle disse undersøkelsene gir oss måleparametere å jobbe ut fra og bidrar til å styrke arbeidet med likestilling.
- **Tiltak som favner alle:** Det er iverksatt et bredt spekter av tiltak for å sikre like muligheter for alle. Det er lagt spesielt vekt på holdninger og strukturer. Disse er i stadig utvikling i takt med identifiserte risikoer og behov, og dekker allerede områdene innenfor rekruttering, medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

AF Gruppens verktøykasse for mangfold og inkludering er, i tillegg til grundig kjennskap til egen virksomhet, basert på tett dialog med eksterne miljøer som bransjenettverket for likestilling og mot diskriminering, Diversitas, #EqualityCheck og CORE-forskningsgruppen.

Viktige kilder for å identifisere risikoer knyttet til likestilling og diskriminering i 2024 har vært:

- **Oppfølging av Medarbeiderundersøkelse:** Risiko knyttet til likestilling og diskriminering fanges opp gjennom AF Gruppens medarbeiderundersøkelse. Den måler medarbeidernes trivsel, deres oppfatning av utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø og organisasjonens etterlevelse av AF Gruppens verdier. Siden 2019 har undersøkelsen blitt utvidet fra tre til ni ulike språk, for å nå ut til så mange som mulig. Siden 2021 ble det lagt til spesifikke spørsmål relatert til våre varslingssystemer dersom det oppleves diskriminering, samt knyttet til mangfold og inkludering. I 2023 ble undersøkelsen også brukt til å kartlegge hendelser av kritikkverdige forhold i bedriften og ansattes opplevelse om måten disse ble håndtert. Resultatene skiller mellom kjønn og ansattkategori (leder/medarbeider, funksjonær/fagarbeider) og gir indikasjoner på eventuelle avvik og arbeidsområder. Flere bakgrunnsvariabler ble lagt til, som f.eks. nasjonalitet, bruk av permisjon i de siste tre årene, stillingsnivå, for å avdekke eventuelle utfordringer med større nøyaktighet og iverksette tiltak. Med 3 858 respondenter i 2023, og en svarprosent på 75 %, er AF Gruppens medarbeiderundersøkelse et troverdig og velbrukt analyseverktøy for å forstå og forbedre medarbeideropplevelsen i selskapet. Formidling og oppfølging av resultatene av undersøkelsen i hver enhet har bidratt til å belyse risiko for diskriminering på et detaljert nivå. I tillegg til oppfølging i enhetene har resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, med fokus på samtlige ansattes trivsel, blitt tema for AF Gruppens utvidede ledersamling. I 2024 ble resultater og tiltaksplaner vurdert og presentert i fora med ansvarlige HR-ressurser.
- **Deltakelse i CORE-undersøkelsen og spesielt samarbeidet med Institutt for Samfunnsforskning i 2021-2022** bidro til å belyse utfordringsmomenter i likestillingstilstand i AF Gruppen. Over 500 av funksjonærene i AF Gruppen har deltatt i undersøkelsen og delt sine meninger og erfaringer. Jevnlige dialog med forskningsmiljøet øker AF Gruppens kunnskap om risikoer for diskriminering. Flere utdypningsmøter ble holdt med rapportfatterne for å bedre forstå funnene, og hvordan agere på dem. Funnene fra CORE-undersøkelsen ble presentert i mars 2023 på et offentlig arrangement i regi av #EqualityCheck og ble tema for en paneldiskusjon rundt tiltak som virker for økt likestilling og mangfold. I 2024 ble informasjon om funn og tiltak lagt til i lederkurs.

6



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



- Gjennomføring av systematiske sluttundersøkelser og sluttintervjuer i regi av HR for å avdekke årsaker til at ansatte har valgt å avslutte arbeidsforholdet.
- Kvartalsvis måling og rapportering av kvinneandel i alle enheter inngår i den løpende rapporteringen fra forretningsenhetene til konsernledelsen, samt i rapporteringen til styret og markedet.
- Sammen med ledelsen i AF Gruppen, gjennomføres det årlig en verifisering av lønnsnivå mellom kvinner og menn på like stillingsnivåer/-grupper som en del av lønnsjusteringsprosessen. Dette for å avdekke eventuelle avvik og iverksette oppfølgingstiltak.
- Tett dialog med Bedriftshelsetjenesten og varslingsutvalget sammen med en årlig bedriftshelseundersøkelse. Denne undersøkelsen avdekker risikoer knyttet til trakassering med anbefalt oppfølging.
- Universum-undersøkelser om drømmearbeidsgivere for yrkesaktive og studenter gir også innsikt i selskapsattributter som kvinner og menn synes er viktigste i deres valg av arbeidsgiver, og sammenligner hvordan AF Gruppen oppfattes som arbeidsgiver i forhold til disse. Den informasjonen bruker vi i prioritering av våre tiltak slik at vi fremstår til enhver tid som attraktive arbeidsgivere for både kvinner og menn.
- I 2023 gikk også AF Gruppen til innkjøp av flere e-læringskurs levert av Equality Check. Kurset som omhandler Ubevisst Diskriminering, er satt som obligatorisk for alle som skal gå lederkurs trinn 2. Estimert til rundt 160 ansatte årlig.
- I 2024 lanserte AF Gruppen også holdningskampanjen «Ta Praten» der man oppfordret ansatte til å prate om alt i medarbeidersamtalen, og samtidig forsøkte å oppmuntre til åpen dialog for å sikre inkludering på arbeidsplassen.
- Medarbeidersamtalemalen ble revidert og oppdatert med hjelpespørsmål for å belyse den ansattes opplevelse av mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som er avdekket via vår kartlegging, gjelder særlig rekruttering, medarbeiderutvikling og arbeidsmiljø. Vi har fortsatt en lavere prosentandel kvinner sammenlignet med målsettingen på alle nivåer. Risiko for kjønnsbasert diskriminering oppdages når det gjelder tilfeller av trakassering. Disse rapporteres gjennom bedriftshelseundersøkelsen og gjennom varslingskanaler i AF Gruppen. I 2023 har også medarbeiderundersøkelsen inkludert et spørsmål knyttet til om man har blitt utsatt for kritikkverdige forhold og hvordan dette ble fulgt opp i bedriften. Alle selskapene som deltar på medarbeiderundersøkelsen har laget tiltaksplaner, som er fulgt opp i kvartalsgjennomgang med konserndirektør. Medarbeiderundersøkelsen har også vist lavere grad av opplevd inkludering blant fagarbeiderne i forhold til funksjonærer (76 av 100 indekspoeng, vs. 86 for funksjonærer). Blant dem, rapporterte medarbeiderne med polsk eller latvisk nasjonalitet, laveste opplevd inkludering (på henholdsvis 69 og 70 av 100 indekspoeng). Grad av opplevd inkludering er fortsatt høy, men noe lavere enn snittet for konsernet. Mangel på systematisk kartlegging i AF Gruppen utover kjønn, alder, nasjonalitet og utdanning/arbeids erfaring, kan medføre en risiko for at diskriminering av noen aspekter ved mangfold er uadressert. AF Gruppen vurderer derfor kontinuerlig om det er flere aspekter av mangfold som bør inkluderes i kartleggingen. Dette blir relevant å vurdere for ny medarbeiderundersøkelse i 2025.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Bransjens attraktivitet er en mulig forklaring for kjønnsubalanse ved rekruttering. Bygg- og anleggsbransjen har lenge vært mannsdominert. Tall fra Statistisk sentralbyrå (Arbeidskraftundersøkelsen, 2022) viser at bransjen kun har 10,2 % kvinner. Det er likevel en positiv fremgang i andel kvinner som velger yrkesfagutdanning innenfor bygg- og anlegg. Av søkere til bygg- og anleggsteknikk på videregående har kvinneandelen økt fra 7 % i 2019 til 11 % i 2022 og holdt seg stabil over 10 % i 2023. Ubevisst diskriminering ved ansettelse kan også være til hinder for likestilling.

7



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



AF Gruppen jobber aktivt med å adressere disse risikoene, både for å tiltrekke en større gruppe mennesker som representerer et bredere mangfold til bransjen og for å forsterke forståelsen for mangfold og inkludering i våre rekrutteringsprosesser. Tiltakene inkluderer blant annet:

- Strukturert rekrutteringsprosess med bruk av evnetester, begge kjønn til stede på intervjuer, og opplæring av ledere i å identifisere og unngå ubevisst diskriminering. (Equality Check kurs)
- Bilder av ansatte av begge kjønn i stillingsannonser, rekrutteringskampanjer og annet profileringsmaterieil.
- Kvartalsvis måling av ansettelse fordelt per kjønn og nivå.
- Klar budskapsformidling knyttet til mangfold og inkludering i vår høyskole/universitetsturne, samt i vår lærlingsatsing.

Mulige utfordringer knyttet til likestilling internt kan forklares utfra flere perspektiver:

- Ubalansen mellom antall kvinner og menn i linje- og lederroller kan knyttes til AF Gruppens sterke tradisjon om å fremme ledere internt. Selv om det rekrutteres flere kvinner blant funksjonærer, tar det tid før dette resulterer i flere kvinnelige ledere og kvinner i nøkkelroller. Aldersforskjellen mellom kvinner og menn i nøkkelroller, der kvinner i snitt er mellom 5 og 10 år yngre enn menn, kan forklare forskjeller i lønn, samt at for ledige lederroller, konkurrerer kvinner ofte med menn med mer erfaring.
- Ubevisst diskriminering og krevende arbeidsforhold, spesielt ute i prosjektene, som også kan inkludere pendling, kan påvirke ansattes trivsel og hindre karriereutvikling av medarbeidere i ulike livsfaser og familiesituasjoner.

Risikoer og hindringer knyttet til likestilling internt i AF Gruppen forebygges og bekjempes gjennom tiltak som er rettet mot medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid. Disse inkluderer blant annet:

- Tilrettelegging for ansatte i småbarnsfasen: retningslinjer for bonus i permisjon, systematisering av permisjonssamtale.
- Implementering av jobbroller som grupperer stillinger med tilsvarende kompetanseprofil og jobbnivåer. Dette for å synliggjøre karriereutviklingsmuligheter for ansatte og danne grunnlag for karriereveier.
- Integrasjon av likestillingsverifikasjoner i interne prosesser knyttet til lønnsjustering og etterfølgerplanlegging.
- Opplæring av ledere i hvordan identifisere og unngå ubevisst diskriminering gjennom egne moduler i lederkurs, ledersamlinger og besøk på prosjekt. Innholdet i lederkurs rundt temaet er stadig evaluert og forbedret. I 2023 ble det inngått avtale med #EqualityCheck for e-læring av våre ledere på temaene «ubevisst diskriminering» og «mangfold i rekruttering».
- I tillegg til lederkursprogram finnes flere digitale veiledninger og kurs tilgjengelig, eksempelvis for samtaler før permisjon for å avdekke den enkeltes forventninger til permisjonen og tiden etterpå. Innholdet i AF Gruppens lederhåndbok ble også tilført ytterligere likestillingsveiledning til ledere.
- Videreutvikling av verktøykasse for likestilling og mot diskriminering ut i prosjekter. Regelmessig kommunikasjon av AF Gruppens mangfoldsatsing internt på vårt intranett og ut i prosjektene gjennom tilbud på seminarer, informasjonsplakater og egen modell i prosjektoppstartskurs. Gjennom all kommunikasjon formidles det et enkelt og tydelig budskap «Her er alle like mye verdt».
- Temadager og kampanjer rundt temaer knyttet til mangfold og inkludering. I anledning *Verdens dag for psykiske helse* ble det holdt et internt seminar om temaet, med bidrag fra prosjektrepresentanter, bedriftshelsetjeneste og konsernledelse.





Risikoer og hindringer knyttet til diskriminering mot medarbeidere fra andre nasjonaliteter kan skyldes språklige eller interkulturelle utfordringer. AF Gruppen jobber aktivt med å adressere disse risikoene, blant annet ved å:

- Inkludere tema «Her er alle like mye verdt» på prosjektoppstartskurs som rettes til både AF Gruppens ansatte og til alle våre partnerbedrifter på byggeplass.
- Sørgje for at informasjon er tilgjengelig på flere språk. For eksempel er AF Gruppens HMS-håndbok utgitt på ni språk (Norsk Svensk, Engelsk, Polsk, Russisk, Portugisisk, Litauisk, Latvisk og Slovakisk), og e-sikkerhetsintroduksjonskurs på 24 språk og dialekter (inkludert samisk og nynorsk).
- Skape bevissthet rundt temaet «interkulturell dialog». I september 2022 ble temaet tatt opp på AFs ledersamling for 700 ledere fra alle deler av virksomheten, og representanter med flerkulturell bakgrunn ble involvert i evaluering av AF Gruppens mangfoldsinitiativ i våren 2023 for å kunne gi innspill til forbedringer.
- Tilbud og gjennomføring av lederkurs trinn 2 på engelsk for å sikre at medarbeidere med annet språk enn norsk også kan gjennomføre kurset.

Resultater av arbeidet

Medarbeidertilfredsundersøkelsen gjennomføres annethvert år i AF Gruppen. Undersøkelsen gjennomført i 2023 viser en høy medarbeidertrivsel. AF Gruppen Norge AS oppnådde 5,2 på en skala fra 1-6, der 6 er best. Et resultat som er over vårt strategiske mål om MTU>5. Resultatet er også godt over snittet for sammenligningsbare bedrifter, og uten signifikante forskjeller på kriteriene kjønn og aldersgruppe. Det ble også rapportert en høy grad av opplevd inkludering, og ytterligere analyser viste lik opplevd utvikling mellom ansatte som tok ut foreldrepermisjon i løpet av de tre siste årene og øvrige medarbeidere.

I 2024 er total kvinneandel i AF Gruppen Norge AS blant funksjonærer på 22,7 %, som er litt opp fra 20,8% i 2023. Andel rekrutterte kvinnelige funksjonærer til AF Gruppen Norge AS har også økt fra 29 % i 2023 til 34,4% i 2024.

Tilgangen til kvinnelige fagutdannede har vært en utfordring i hele bransjen, men siste utvikling gir grunn til optimisme. Her ser vi nå en økning i kvinnelige lærlinger, som gjenspeiles i vår lærlingesatsing, der 12,5 % av 64 lærlinger i AF Gruppen Norge AS er kvinner. Dette gjenspeiler demografien i fagutdanningen totalt, med økt interesse for yrkesfag blant kvinnelige elever de siste årene. Kvinneandelen forblir svært lav blant fagarbeidere i AF Gruppen AS, og gikk noe ned i fjor fra 2,8 % til 2,3%.

Gjennom CORE-undersøkelsen ble det gjennomført en evaluering av mangfoldsarbeidet i 2021. Der ble 500 respondenter på tvers av AF selskaper spurt om å evaluere effekten av en lang liste av likestillingstiltak. De skulle si i hvilken grad de kjente til at tiltakene eksisterte i AF Gruppen, og om de hadde benyttet dem.

Undersøkelsen viste at tiltakene med størst effekt var blant annet:

- permisjonshåndtering,
- lederutviklingsprogram,
- åpenhet om interne opprykks- og jobbmuligheter,
- mentorordninger

Samtidig avdekket undersøkelsen stor variasjon i hvor godt medarbeidere kjenner til tiltakene som eksisterer i AF Gruppen: lederutviklingsprogram er kjent av de aller fleste, men permisjonsrettede tiltak er lite kjent. 1 av 5 kjenner ikke til varslingsystemet. Oppfølgingstiltak som ble satt i gang i 2022, basert på undersøkelsen, har blitt videreført i 2024 De inkluderer blant annet bedre kommunikasjon rundt permisjonsordninger, fornyelse av likestillingsrelatert innhold i lederutviklingsprogram, spredning av «Her er alle like mye verdt»-budskapet i alle ledersamlinger, og -kurs, samt igangsettelse av mentorprogram.

9



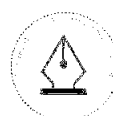
This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Kvinneandel øker både i absolutte tall, og går relativt opp fra 12,9% til 13,9%. Samtidig er dette langt unna det AF Gruppen har satt seg som mål. Det blir derfor svært viktig å evaluere tiltakene grundig og iverksette nye tiltak i 2025 for å jobbe systematisk og effektivt for å nå målene.

AF Gruppen evaluerer kontinuerlig tiltak for økt likestilling og fornyer dem etter behov. Vi ønsker å sikre like muligheter for alle og fortsetter arbeidet med å nå ut til flere målgrupper med ytterligere tiltak. AF Gruppen er overbevist om at det skaper verdi for enkeltindividet, for AF og for samfunnet.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0821CDA91FE549D8B3058AED90569D5C



Admincontrol

List of Signatures Page 1/1

AFGN Genforsprotokoll 2024 (sign MG og KH).pdf

Name	Method	Signed at
Grongstad, Morten	BANKID	2025-04-03 18:00 GMT+02
Holth, Kristian	BANKID	2025-04-03 16:51 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
External reference: 9760DE18B82F4100BFE155A55DCD88BC



PROTOKOLL FRA ORDINÆR GENERALFORSAMLING I AF Gruppen Norge AS

Den 3. april 2025 kl. 17:00 ble det avholdt ordinær generalforsamling i AF Gruppen Norge AS. Generalforsamlingen ble avholdt i selskapets lokaler i Innspurten 15 i Oslo.

Til stede var Morten Grongstad og Kristian Holth på vegne av AF Gruppen ASA. Samtlige aksjer var således representert.

Følgende saker ble behandlet:

- 1. Godkjenning av innkalling**
Styret har avveket fra selskapets vedtekter punkt 6 om innkalling til generalforsamling med 7 dagers varsel. Det fremkom allikevel ingen bemerkninger til innkalling, og denne ble således godkjent.
- 2. Valg av møteleder**
Til møteleder ble valgt Morten Grongstad.
- 3. Valg av person til å medundertegne protokollen**
Kristian Holth ble valgt til å undertegne protokollen sammen med møteleder.
- 4. Godkjenning av årsregnskap og årsberetning**
Selskapets årsoppgjør for 2024 ble behandlet. Årsberetningen ble opplest og godkjent i sin helhet. Selskapets resultatregnskap ble fastsatt med et årsoverskudd på TNOK 529 642. Overskuddet ble vedtatt disponert i samsvar med styrets forslag.
- 5. Fastsettelse av godtgjørelse til styret for regnskapsåret 2024**
Det ble besluttet ikke å utbetale styrehonorar for 2024.
- 6. Godkjenning av godtgjørelse til revisor**
Generalforsamlingen godkjente styrets forslag til revisors honorar. Revisors honorar ble således fastsatt etter regning.

Ytterligere forelå ikke til behandling, og det fremkom ingen øvrige bemerkninger til generalforsamlingen. Kl. 17:30 erklærte møtelederen generalforsamlingen for hevet.

Oslo, 3.april 2025

Morten Grongstad

Kristian Holth



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
9760DE18B82F4100BFE155A55DCD88BC