



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 931 620 207
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: ISS SERVICE MANAGEMENT AS
Forretningsadresse: Smeltedigelen 1
0195 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2021 - 31.12.2021

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

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

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Ole-Jacob Meum
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 30.06.2022

Grunnlag for avgivelse

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

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

Brønnøysundregistrene, 21.07.2023



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt		386 909 000	372 619 000
Sum inntekter		386 909 000	372 619 000
Kostnader			
Lønnskostnad	3, 4	377 023 000	363 261 000
Annen driftskostnad	5	8 921 000	8 428 000
Sum kostnader		385 944 000	371 689 000
Driftsresultat		965 000	930 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	9	387 000	547 000
Annen renteinntekt		0	1 000
Sum finansinntekter		387 000	548 000
Rentekostnad til foretak i samme konsern	9	1 000	1 000
Annen rentekostnad		2 000	14 000
Sum finanskostnader		3 000	15 000
Netto finans	9	384 000	533 000
Ordinært resultat før skattekostnad		1 349 000	1 463 000
Skattekostnad på ordinært resultat	6	327 000	361 000
Ordinært resultat etter skattekostnad		1 022 000	1 102 000
Årsresultat		1 022 000	1 102 000
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag		1 158 000	1 281 000
Overført til/fra annen egenkapital		-134 000	-180 000
Sum overføringer og disponeringer	7	1 024 000	1 101 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Sum anleggsmidler		0	0
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Andre kortsiktige fordringer	12	776 000	177 000
Krav på innbetaling av selskapskapital	8, 9	117 676 000	118 933 000
Sum fordringer		118 452 000	119 110 000
Sum omløpsmidler		118 452 000	119 110 000
SUM EIENDELER		118 452 000	119 110 000
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	7	100 000	100 000
Annen innskutt egenkapital	7	15 579 000	15 579 000
Sum innskutt egenkapital		15 679 000	15 679 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	7	24 811 000	24 945 000
Sum opptjent egenkapital		24 811 000	24 945 000
Sum egenkapital		40 490 000	40 624 000
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Leverandørgjeld		0	42 000
Skyldige offentlige avgifter		26 574 000	27 575 000
Kortsiktig konserngjeld	8, 9	17 501 000	17 865 000
Annen kortsiktig gjeld		33 888 000	33 004 000
Sum kortsiktig gjeld		77 963 000	78 486 000
Sum gjeld		77 963 000	78 486 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		118 453 000	119 110 000



ÅRSBERETNING 2021

ISS SERVICE MANAGEMENT AS

Virksomhetens art og tilholdssted

ISS Service Management AS, org. nr. 931 620 207, er leverandør av management-tjenester til selskaper i samme konsern. Selskapet har virksomhet over hele Norge. Hovedkontoret er lokalisert i Oslo.

Alle ansatte i ISS Service Management AS arbeider med oppgaver som hører til ISS-konsernet, og er derfor utleid til disse selskapene.

Fortsatt drift

I årsregnskapet er forutsetning om fortsatt drift lagt til grunn og styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er tilstede. Årets inntjening var i tråd med de planer som var lagt for året.

Redegjørelse for årsregnskapet

a) Resultatregnskapet

Selskapets driftsinntekter for 2021 var på TNOK 386.909 og årsresultatet ble TNOK 1.023. Tilsvarende tall var for i fjor henholdsvis TNOK 372.619 og TNOK 1.101.

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

b) Kontantstrøm

Netto kontantstrøm er TNOK 0 fordi selskapet ikke har noen eksterne bankmidler. Alle bankinnskudd inngår i konsernkontoordningen til ISS Facility Services AS og klassifiseres som fordring. Bevegelser på denne var TNOK 1.257 i 2021 og inngår som del av kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter.

c) Balanse og likviditet

Selskapets balanse består kun av kortsiktige poster og egenkapital. Totalkapitalen var ved utgangen av året TNOK 118.452, sammenlignet med TNOK 119.110 året før. Egenkapitalandelen var ved årsskiftet 34,2 % sammenlignet med 34,1 % i fjor. Egenkapital og likviditet anses som forsvarlig for selskapets videre drift.

Finansiell risiko

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

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

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i bedriften anses tilfredsstillende.

Gjennomsnittlig sykefravær for året utgjør 3,81 % (3,54 % i 2020) og antall sykedager var 4.494 (3.689 i 2020). Selskapet har ikke registrert noen alvorlige arbeidsulykker i 2020.

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



Likestilling

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

Av selskapets 520 ansatte er 295 kvinner og 225 menn. Tilsvarende tall for i fjor var 526 ansatte er 279 kvinner og 229 menn. I selskapets styre er det tre menn.

Diskriminering

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

Ytre miljø

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

Forsikring for styret, administrerende direktør og ledende ansatte

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

Foretakets fremtidsutsikter

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

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

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

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

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



Resultatdisponering

Virksomheten har for 2021 hatt et overskudd på TNOK 1.023, som foreslås anvendt:

Avgitt konsernbidrag	TNOK	1.158
Bruk av annen egenkapital	<u>TNOK</u>	<u>-134</u>
Sum disponert	<u>TNOK</u>	<u>1.023</u>

Oslo, den 2022
I styret for ISS Service Management AS

Carl-Fredrik Bjør
Styrets leder

Jakob Kallevik
Styrets nestleder

Jan Erling Berg
Styremedlem



Resultatregnskap 1.1. - 31.12.			
ISS Service Management AS			
Tall i hele tusen			
	Note	2021	2020
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salgsinntekt	2, 9	386.909	372.619
Sum driftsinntekter		<u>386.909</u>	<u>372.619</u>
Lønnskostnad	3, 4	377.023	363.261
Annen driftskostnad	5	8.921	8.428
Sum driftskostnader		<u>385.944</u>	<u>371.690</u>
Driftsresultat		<u>965</u>	<u>930</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekter til foretak i samme konsern	9	387	547
Annen renteinntekt		0	1
Rentekostnad til foretak i samme konsern	9	1	1
Annen rentekostnad		2	14
Resultat av finansposter	9	<u>385</u>	<u>533</u>
Ordinært resultat før skattekostnad		<u>1.350</u>	<u>1.463</u>
Skattekostnad på ordinært resultat	6	327	361
Årsoverskudd		<u>1.023</u>	<u>1.101</u>
Overføringer og disponeringer			
Avsatt konsernbidrag		1.158	1.281
Overført til/fra annen egenkapital		-134	-180
Sum overføringer	7	<u>1.023</u>	<u>1.101</u>



Balanse pr. 31.12.			
ISS Service Management AS			
Tall i hele tusen			
Eiendeler	Note	2021	2020
Omløpsmidler			
Andre kortsiktige fordringer	12	776	177
Fordringer på konsernselskap	8, 9	117.676	118.933
Sum fordringer		<u>118.452</u>	<u>119.110</u>
Sum omløpsmidler		<u>118.452</u>	<u>119.110</u>
Sum eiendeler		<u>118.452</u>	<u>119.110</u>
Egenkapital og gjeld			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	7	100	100
Annen innskutt egenkapital	7	15.579	15.579
Sum innskutt egenkapital		<u>15.679</u>	<u>15.679</u>
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	7	24.811	24.945
Sum opptjent egenkapital		<u>24.811</u>	<u>24.945</u>
Sum egenkapital		<u>40.489</u>	<u>40.624</u>
Gjeld			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		0	42
Skyldig offentlige avgifter		26.574	27.575
Gjeld til konsernselskap	8, 9	17.501	17.865
Annen kortsiktig gjeld		33.888	33.004
Sum kortsiktig gjeld		<u>77.962</u>	<u>78.486</u>
Sum gjeld		<u>77.962</u>	<u>78.486</u>
Sum egenkapital og gjeld		<u>118.452</u>	<u>119.110</u>
Oslo Styret i ISS Service Management AS			
<u>Carl-Fredrik Bjor</u> Styrets leder/Daglig leder	<u>Jakob Kallevik</u> Nesteleder styret	<u>Jan Erling Berg</u> Styremedlem	



ISS Service Management AS

Alle tall i hele tusen

Kontantstrømsoppstilling

	2021	2020
Resultat før skattekostnad	1.350	1.463
Endring i leverandørgjeld	-42	-1.065
Endring i andre tidsavgrensingsposter	-2.565	3.800
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	-1.257	4.198

Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter

Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	0	0
---	----------	----------

Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter

Utbetalinger gjeld konsernselskaper	1.257	-4.198
Netto kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter	1.257	-4.198
Netto kontantstrøm for perioden	0	0

Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	0	0
Kontanter og kontantekvivalenter, og saldo på konsernkontoordning ved periodens slutt	117.676	118.933

Denne består av:

Bankinnskudd m.v.	0	0
Konsernkontoordning	117.676	118.933



ISS Service Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Noter

Note 1 Regnskapsprinsipper

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

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

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

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

Inntektsføringstidspunkt og -prinsipp

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

Kostnadsføringstidspunkt/sammenstilling

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

Andre driftsinntekter/-kostnader

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

Pensjoner

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

Skatt

Skatter kostnadsføres når de påløper, det vil si at skattekostnaden er knyttet til det regnskapsmessige resultat før skatt. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets skattepliktige inntekter) og endring i netto utsatt skatt. Utsatt skatt og utsatt skattefordel er presentert netto i balansen. Ved beregningen benyttes nominell skattesats, 16% for aktivitet på Svalbard og 22% for aktivitet på fastlands Norge.

Kontantstrømoppstilling

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

Note 2 Driftsinntekter

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

Note 3 Ytelser til ansatte

Selskapet er ett bemanningsselskap for ledelsen i ISS konsernet, og følger ISS konsernets retningslinjer for dette. Det er ulike bemanningsselskaper innen konsernet. Selskapet styres av ISS Facility Services AS

	2021	2020
Lønninger	300.269	290.753
Folketrygdavgift	43.040	41.760
Pensjonskostnader	16.065	14.720
Andre ytelser	17.649	16.029
Lønnskostnader	377.023	363.262

Antall sysselsatte årsverk

532

529



ISS Service Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Prinsipper for godtgjørelse ledende ansatte

Belønningspolitikk

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

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

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

Det er ikke et krav at selskapet har daglig leder, og derav er dette ikke ansatt. Selskapet styres av ISS Facility Services AS.

Godtgjørelse til daglig leder, styremedlemmer og ledende ansatte - generelt.

Godtgjørelsene omfatter i det vesentlige fast lønn, som normalt reguleres en gang pr. år etter individuell vurdering. Bonus til ansatte i 2021 har bestått av en årlig prestasjonsbonus med en maksimal uttelling på 1-4 månedslønner. Ordningen er knyttet opp til oppnåelse av definerte finansielle. Ansatte deltar i konsernets kollektive pensjons- og personalforsikringsordning.

Ordinær pensjonsalder er 70 år.

Hovedaksjonærene har ikke gitt ansatte i selskapet tilbud om å være med i et aksjeeierprogram.

Konsernsjef, konsernledelsen og styret er alle ansatt i ISS Management AS. Styremedlemmer er ISS ansatte og styreverv honoreres ikke.

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

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

Godtgjørelse til daglig leder, styremedlemmer og ledende ansatte fra ISS Service management AS

Styreleder, styremedlemmer og ledende ansatte lønnes fra ISS Management AS som belastes ISS Facility Services AS. Disse får ingen lønn eller godtgjørelser fra selskapet. ISS Service Management AS har heller ikke stilt lån og sikkerhetsstillelser til denne gruppen.

Note 4 Pensjoner

Sammensetning av samlede pensjoner og pensjonsforpliktelser:

Selskapet har innført pliktig tjenestepensjonsordning i henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon.

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

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

637 ansatte omfattes av selskapets innskuddsordning.

Pensjonskostnad

	Sikret	Usikret	Innskudd	2021	2020
Tilskudd LO/NHO ordning	-	-	5.811	5.811	5.340
Innskuddsavtale	-	-	10.254	10.254	9.380
Netto pensjonskostnad	-	-	16.065	16.065	14.720
Arbeidsgiveravgift	-	-	2.090	2.090	1.925
Netto pensjonskostnad inkl. arbeidsgiveravgift	-	-	18.155	18.155	16.644

Note 5 Godtgjørelse til revisor

Det er kostnadsført TNOK 86 som godtgjørelse til revisor. Beløpet er ekskl. m.v.a. og omfatter kun revisjon.



ISS Service Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 6 Skatt

Årets skattekostnad fremkommer slik:	2021	2020
Betalbar skatt på årets ordinære resultat	327	361
Endring utsatt skatt	-	-
Årets totale skattekostnad	327	361

Betalbar skatt fremkommer slik:	2021	2020
Ordinært resultat før skattekostnad	1.351	1.463
Permanente forskjeller	155	180
Fremførbart underskudd	(19)	-
Grunnlag betalbar skatt av ordinært resultat	1.487	1.642
Mottatt(+)/avgitt(-) konsernbidrag - skattemessig	(1.484)	(1.642)
Grunnlag betalbar skatt av ordinært resultat	3	-
Skatt 22% ordinært resultat på Fastlands Norge	-	-
Skatt 16% ordinært resultat på Svalbard	3	0
Betalbar skatt på årets resultat	0	-

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt/utsatt skattefordel: 2021 2020
Selskapet har ingen skatteøkende- eller skattereduserende forskjeller og dermed ingen utsatt skatt eller utsatt skattefordel

Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av resultat før skatt:	2021	2020
22 % skatt av ordinært resultat før skatt på Fastlands Norge	296	322
16 % skatt av ordinært resultat før skatt på Svalbard	0	-
Permanente forskjeller	34	40
Effekt ikke balanseført utsatt skattefordel fra 2020 for underskudd til fremføring (22 %)	(4)	-
Beregnet skattekostnad	327	361
Effektiv skattesats *)	24,2 %	24,7 %

Effektiv skattesats er avviker noe fra 22% hovedsakelig p.g.a permanente forskjeller

Note 7 Egenkapital og aksjonærinformasjon

	Aksjekapital	Annen innskutt EK	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.	100	15.579	24.945	40.624
Avgitt konsernbidrag	-	-	-1.158	-1.158
Årsresultat	-	-	1.023	1.023
Egenkapital 31.12.	100	15.579	24.811	40.489

Eierstruktur	Pålydende	Antall	Andel i %
ISS Facility Services AS	I hele tall	500	200
Alle aksjer har like rettigheter			100,0 %

Note 8 Mellomværende med konsernselskap

Kortsiktige fordringer	2021	2020
Fordring på ISS Facility Services AS	-	-
Fordring på konsernselskap i konsernkontoordning 1)	117.676	118.933
Sum	117.676	118.933

Kortsiktig gjeld	2021	2020
Konsernbidrag til ISS Facility Services AS	1.484	1.642
Øvrig gjeld til ISS Facility Services AS	15.860	15.876
Gjeld til ISS Management AS	156	347
Sum	17.501	17.865

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

Note 9 Transaksjoner med nærstående parter.

Transaksjon	Nærstående part	Relasjon	Beløp
Andre inntekter - utleie av ansatte.	ISS Facility Services AS	Mor	386.909
Renteinntekter (netto) av fordring i konsernkontoordning	ISS Facility Services AS	Mor	386
Normale forretningsmessige transaksjoner	Konsernselskaper		<10000
Transaksjoner generelt	Andre nærstående	Styret osv.	Intet vesentlig

Transaksjoner har skjedd på markedsmessige vilkår.



ISS Service Management AS

Årsregnskap 2021

Tall i hele tusen

Note 10 Pantstillelser og garantier m.v.

Alle selskapets garantier er stilt av morselskapet ISS Facility Services AS.

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

Note 11 Finansiell markedsrisiko

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

Renterisiko

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

Valutarisiko

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

Note 12 Fordringer

Selskapet har ingen fordringer med forfall etter 12 mnd.

Note 13 Konsernregnskap

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

Note 14 Hendelser etter balansedagen – Covid-19 pandemi

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

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

Selskapet har på bakgrunn av begge hendelser hatt fokus på å sikre tilstrekkelig likviditet og dermed også finansielt handlingsrom for å takle pandemien.

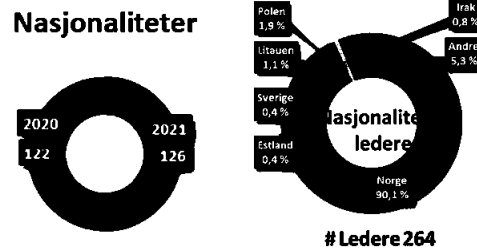
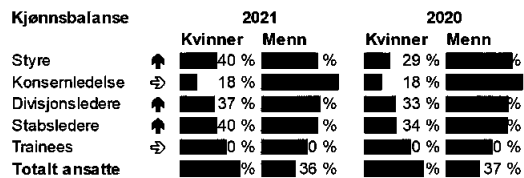


Likestillingsredegjørelse

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

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

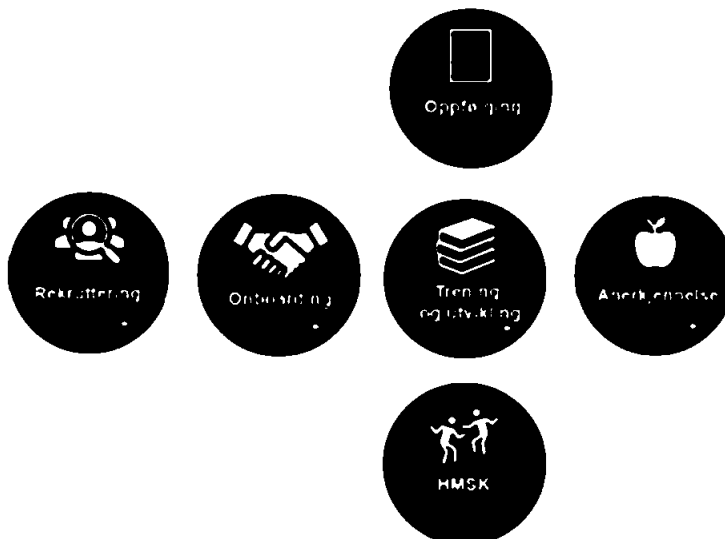
ISS konsernet representerer mangfold og ivaretar integrasjon gjennom flere ulike kanaler og i samarbeidet med NHO



Bakgrunn for rapporten

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

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





Definisjon av nivåer

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

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

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

Avklaringer for ledelsesnivåene

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

Tilstand for kjønnslikestilling

Status for 2021 (år 2020)

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

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

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

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

Kjønnsbalanse

Samlet måling for ISS har vi følgende kjønnsfordeling

Kvinner Menn

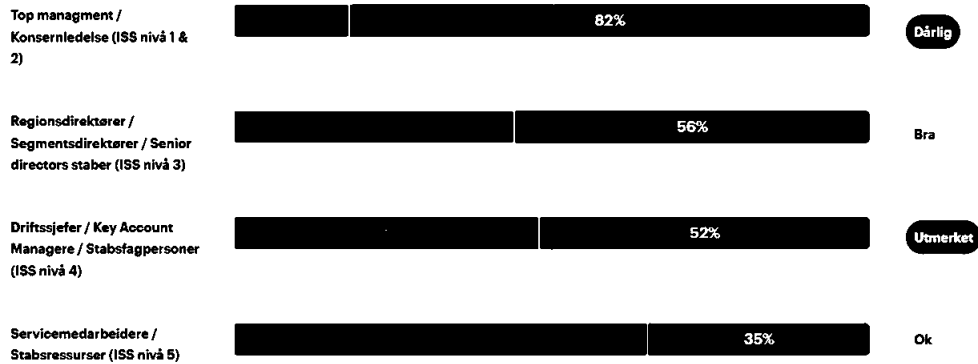
▼ Alle nivåer





På de ulike ledelsesnivåene for ISS er kjønnsfordelingen som følger.

● Kvinner ● Menn

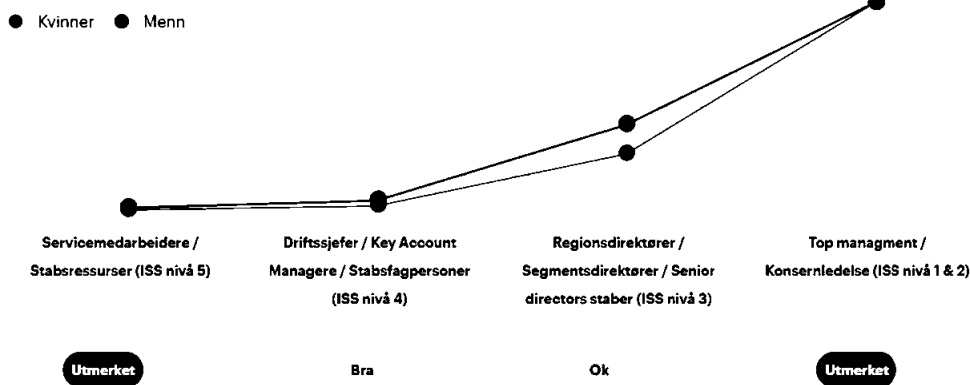


Kjønnsbalansen i konsernet er overvekt av kvinner. ISS har oppnådd en balanse for ledelsesnivåene 3 og 4. Når det gjelder ledelsesnivå 1 og 2, den øverste ledelse før styret innehar ISS ikke ønsket kjønnsfordeling.

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

Lønn

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



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

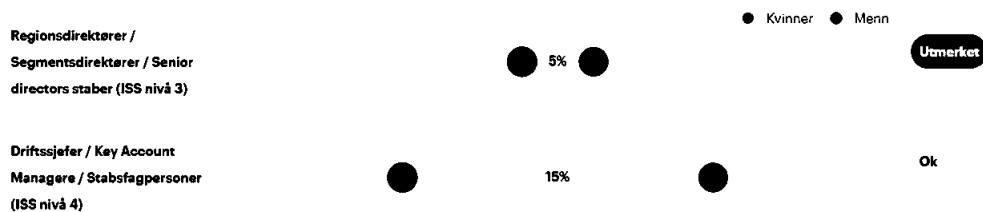
ISS setter fokus på dette ledernivået fremover for å avklare at ulikheter i lønn utjevnes over tid.



Bonus

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

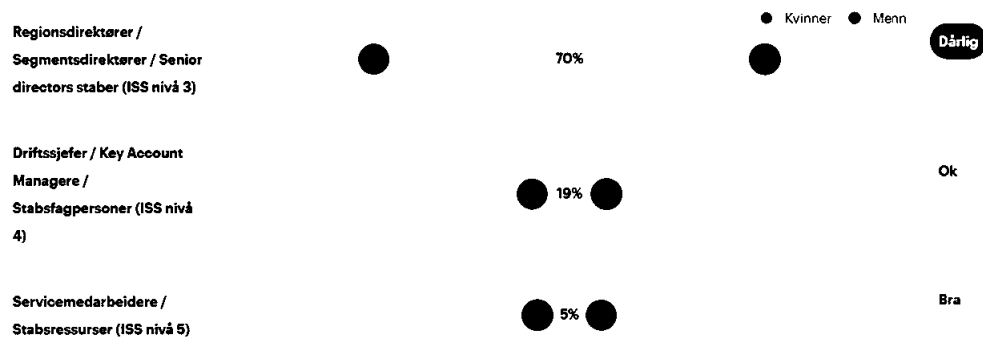
Bonus vil i sin natur gi ulikheter, dette siden bonus er resultatbasert og resultatene vil endres fra år til år. Bonus for ledelsesnivå 1 og 2 vises ikke grunnet for di det omfatter for få personer og derav blir ikke i samsvar med GDPR reglene.



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

Andre goder

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



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

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



Arbeidsforhold

Midlertidige ansatte

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

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



Deltid

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

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



Ufrivillig deltid

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



Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon

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



Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon.



Likestillingsredegjørelsen

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

ISS strategi er drevet gjennom 5 dimensjoner for mangfold og inkludering

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



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

Hvordan ISS har jobbet med likestilling

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

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

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

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

Status etter 2021 for ISS

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



Detaljeringen innenfor de ulike områdene er som følger:

Ledelse, Rekruttering, utviklingsmuligheter og bedriftskultur

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

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

Utgangspunktet for arbeidet er gjennom overordnede dokumenter i selskapet:

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

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

De påvirker direkte arbeidet med tiltak/rutiner innen:

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

Hva er ISS målene

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

Det er fastsatt følgende mål for alle ISS-selskaper:

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

Mangfold og integrasjon

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

Vår vurdering av risikoen for diskriminering eller andre hindringer for likestilling

De vurderte risiko faktorer som kan hindre diskriminering er blant annet

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



Våre analyser av årsakene til de identifiserte risikoene

Årsak til risikoene som er avdekket er flere:

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

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

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

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

Ledelsestiltak:

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

Rekrutteringstiltak:

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

Kompetanseutviklingstiltak:

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

Bedriftskultur utviklingstiltak:

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



Oppsummering av prosesser og øko-system for people-arbeidet

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

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



Deltakere

ISS FACILITY SERVICES AS 914791723 Norge

Signert med E-signere

Jan Erling Berg
jan.erling.berg@no.issworld.com

2022-05-16 10:10:42 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

CARL-FREDRIK BJOR Norge

Signert med E-signere

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

2022-05-27 07:34:42 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

JAKOB KALLEVIK Norge

Signert med E-signere

Jakob Kallevik
jakob.kallevik@no.issworld.com

2022-05-16 10:19:54 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post



Building a better
working world

Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

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

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

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til generalforsamlingen i ISS Service Management AS

Konklusjon

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

Etter vår mening oppfylder årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

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

Øvrig informasjon

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

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

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen er konsistent med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike selskapet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.



Building a better
working world

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

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

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

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

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 28.06.2022
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Kjetil Andersen
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors beretning - ISS Service Management AS 2021

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Penneo Dokumentnøkkel: B6AV4-6EW00-1A870-52EXT-BSVHS-DE070



PENNEO

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

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

Kjetil Andersen

Partner

På vegne av: EY

Serienummer: 9578-5992-4-2398085

IP: 213.52.xxx.xxx

2022-06-28 14:14:59 UTC



Penneo DokumentInøkkel: B6AV4-6EW00-1A8TO-52EXT-BSVHS-DE0TO

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

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

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

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