



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2025 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer:	917 719 993
Organisasjonsform:	Aksjeselskap
Foretaksnavn:	4SERVICE EIR RENHOLD AS
Forretningsadresse:	Brynsalléen 4 0667 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode:	01.01.2025 - 30.09.2025
-------------------------	-------------------------

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:	Finn Rune Kristiansen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet:	16.12.2025

Grunnlag for avgivelse

År 2025: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2024: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2025

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

Brønnøysundregistrene, 02.05.2026



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	1, 2	1 359 133 666	1 588 828 764
Andre driftsinntekter	1	389 415	581 231
Sum inntekter		1 359 523 080	1 589 409 994
Kostnader			
Varekostnad		133 195 519	143 550 878
Lønnskostnader m.v.	3	963 553 260	1 143 166 631
Ordinære avskrivninger	4	12 763 801	13 077 642
Avskrivning Goodwill	5	38 374	572 547
Andre driftskostnader	2, 3	134 736 369	174 772 958
Sum kostnader		1 244 287 323	1 475 140 655
Driftsresultat		115 235 757	114 269 339
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	6	14 548 309	16 960 421
Annen renteinntekt		281 764	534 019
Andre finansinntekter		4 859	256 079
Sum finansinntekter		14 834 932	17 750 519
Annen rentekostnad		1 775 970	902 012
Andre finanskostnader		125 535	117 153
Sum finanskostnader		1 901 505	1 019 165
Netto finans		12 933 426	16 731 354
Resultat før skattekostnad		128 169 184	131 000 693
Skattekostnad	7	28 745 354	29 364 135
Årsresultat		99 423 830	101 636 558
Årsresultat etter minoritetsinteresser		99 423 830	101 636 558
Totalresultat		99 423 830	101 636 558



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
Overføringer og disponeringer			
Avgitt konsernbidrag		85 800 000	101 256 524
Avsatt til annen egenkapital		13 623 830	380 034
Sum overføringer og disponeringer	8	99 423 830	101 636 558



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Konsesjoner, patenter o.l.	5	1 170 504	2 148 955
Utsatt skattefordel	7	4 140 331	3 964 577
Goodwill	5	191 871	230 245
Sum immaterielle eiendeler		5 502 707	6 343 777
Varige driftsmidler			
Tomter og bygninger	4, 9		
Påkostning leide lokaler	9		
Skip, rigger og lignende	9		
Driftsløsøre, inventar verktøy o.l.	4, 9	42 004 257	34 919 373
Sum varige driftsmidler		42 004 257	34 919 373
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	10	2 700 000	2 700 000
Investering i annet foretak i samme konsern	10		
Investeringer i tilknyttet selskap	10		
Sum finansielle anleggsmidler		2 700 000	2 700 000
Sum anleggsmidler		50 206 963	43 963 151
Omløpsmidler			
Varer			
Varelager	9	493 047	508 826
Sum varer		493 047	508 826
Fordringer			
Kundefordringer	2, 9	185 910 447	164 294 893
Andre kortsiktige fordringer		3 960 511	8 047 105
Konsernkontoordning	2, 6	421 123 858	491 159 627
Sum fordringer		610 994 815	663 501 625
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	6	3 522	2 443



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		3 522	2 443
Sum omløpsmidler		611 491 384	664 012 894
SUM EIENDELER		661 698 347	707 976 045

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Innskutt egenkapital

Aksjekapital	8, 11	30 000	30 000
Overkurs	8	6 249 826	6 249 826
Annen innskutt egenkapital		14 792 545	14 792 545
Sum innskutt egenkapital		21 072 371	21 072 371

Opptjent egenkapital

Annen egenkapital	8	63 846 577	50 222 747
Sum opptjent egenkapital		63 846 577	50 222 747

Sum egenkapital

84 918 948 **71 295 118**

Gjeld

Langsiktig gjeld

Utsatt skatt	7		
Annen langsiktig gjeld			
Gjeld til kredittinstitusjoner	9	10 397 682	12 198 498
Sum annen langsiktig gjeld		10 397 682	12 198 498

Sum langsiktig gjeld

10 397 682 **12 198 498**

Kortsiktig gjeld

Gjeld til kredittinstitusjoner	9		
Leverandørgjeld	2	64 888 222	154 180 492
Betalbar skatt	7	4 721 108	
Skyldige offentlige avgifter		173 351 752	146 285 962
Gjeld til selskap i samme konsern	2	110 000 000	129 816 056
Annen kortsiktig gjeld	2	213 420 635	194 199 918



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2025	2024
Sum kortsiktig gjeld		566 381 717	624 482 429
 Sum gjeld		 576 779 399	 636 680 927
 SUM EGENKAPITAL OG GJELD		 661 698 347	 707 976 045



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Årsregnskap 2025

4service Eir Renhold AS



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Resultatregnskap

4service Eir Renhold AS

Driftsinntekter og driftskostnader	Note	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Salgsinntekt	1, 2	1 359 133 666	1 588 828 764
Andre driftsinntekter	1	389 415	581 231
Sum driftsinntekter		1 359 523 080	1 589 409 994
Varekostnad		133 195 519	143 550 878
Lønnskostnader m.v.	3	963 553 260	1 143 166 631
Ordinære avskrivninger	4	12 763 801	13 077 642
Avskrivning Goodwill	5	38 374	572 547
Andre driftskostnader	2, 3	134 736 369	174 772 958
Sum driftskostnader		1 244 287 323	1 475 140 655
Driftsresultat		115 235 757	114 269 339
Finansinntekter- og kostnader			
Renteinntekt fra selskap i samme konsern	6	14 548 309	16 960 421
Renteinntekter og andre finansinntekter		281 764	534 019
Andre finansinntekter		4 859	256 079
Rentekostnader og andre finanskostnader		1 775 970	902 012
Andre finanskostnader		125 535	117 153
Resultat av finansposter		12 933 426	16 731 354
Ordinært resultat før skattekostnad		128 169 184	131 000 693
Skattekostnad	7	28 745 354	29 364 135
Resultat		99 423 830	101 636 558
Årets resultat		99 423 830	101 636 558
Disponeringer			
Avsatt konsernbidrag		85 800 000	101 256 524
Avsatt til annen egenkapital		13 623 830	380 034
Sum disponeringer	8	99 423 830	101 636 558



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Balanse pr. 30.09.2025

4service Eir Renhold AS

Eiendeler	Note	30.09.2025	31.12.2024
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Konsesjoner, patenter o.l.	5	1 170 504	2 148 955
Utsatt skattefordel	7	4 140 331	3 964 577
Goodwill	5	191 871	230 245
Sum immaterielle eiendeler		5 502 707	6 343 777
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar verktøy o.l.	4, 9	42 004 257	34 919 373
Sum varige driftsmidler		42 004 257	34 919 373
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap	10	2 700 000	2 700 000
Sum finansielle anleggsmidler		2 700 000	2 700 000
Sum anleggsmidler		50 206 963	43 963 151
Omløpsmidler			
Varelager	9	493 047	508 826
Sum varer		493 047	508 826
Fordringer			
Kundefordringer	2, 9	185 910 447	164 294 893
Andre kortsiktige fordringer		3 960 511	8 047 105
Konsernkontoordning	2, 6	421 123 858	491 159 627
Sum fordringer		610 994 815	663 501 625
Bankinnskudd, kontanter o.l.	6	3 522	2 443
Sum bankinnskudd, kontanter o.l.		3 522	2 443
Sum omløpsmidler		611 491 384	664 012 894
Sum eiendeler		661 698 347	707 976 045



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Balanse pr. 30.09.2025**4service Eir Renhold AS**

Egenkapital og gjeld	Note	30.09.2025	31.12.2024
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	8, 11	30 000	30 000
Overkurs	8	6 249 826	6 249 826
Annen innskutt egenkapital		14 792 545	14 792 545
Sum innskutt egenkapital		21 072 371	21 072 371
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	8	63 846 577	50 222 747
Sum opptjent egenkapital		63 846 577	50 222 747
Sum egenkapital		84 918 948	71 295 118
Gjeld			
Gjeld til kredittinstitusjoner	9	10 397 682	12 198 498
Sum langsiktig gjeld		10 397 682	12 198 498
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	2	64 888 222	154 180 492
Betalbar skatt	7	4 721 108	0
Skyldige offentlige avgifter		173 351 752	146 285 962
Gjeld til selskap i samme konsern	2	110 000 000	129 816 056
Annen kortsiktig gjeld	2	213 420 635	194 199 918
Sum kortsiktig gjeld		566 381 717	624 482 429
Sum gjeld		576 779 399	636 680 927
Sum egenkapital og gjeld		661 698 347	707 976 045

Oslo, 16.12.2025

Styret i 4service Eir Renhold AS

Signed by:

991797E2E1EF44D

Finn Rune Kristiansen
styremedlem/daglig leder

Signed by:

4F8E3465183C450

Patrick Andreas Malnes
styreleder

4service Eir Renhold AS

Side 4



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Kontantstrømoppstilling

4service Eir Renhold AS

	Note	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		128 169 184	131 000 693
Periodens betalte skatt	7	0	-1 145 266
Ordinære avskrivninger	4	12 802 176	13 077 642
Nedskrivning anleggsmidler		406 972	0
Endring i varelager		15 779	1 448 221
Endring i kundefordringer	2	-21 615 553	-13 668 637
Endring i leverandørgjeld	2	-89 292 270	42 778 523
Endring i andre tidsavgr. poster		50 524 929	39 427 242
Netto kontantstrøm fra oper. akviv.		81 011 216	212 918 418
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbet. ved kjøp av varige driftsm.	4	-19 429 035	-12 228 136
Netto kontantstrøm fra invest. aktiv.		-19 429 035	-12 228 136
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Innbet. ved opptak av ny kort. gjeld		0	4 442 183
Innbet. ved opptak av ny lang. gjeld		-1 800 816	-4 035 859
Netto endring konsernkonto	2	70 035 770	-71 326 880
Utbetalinger av konsernbidrag	2	-129 816 056	-138 280 783
Netto kontantrøm fra finans.ektiv.		-61 581 102	-209 201 339
Tilgang bank ifm fusjon		0	8 386 775
Netto endring i kont. og kont. ekviv.		1 078	-124 282
Beh. av kont. og kont.ekviv. ved per. beg.		2 443	126 724
Beh. av kont. og kont.ekv. ved per.slutt		3 522	2 443



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for øvrige foretak.

I 2025 har selskapet gått over til avvikende regnskapsår. Regnskapet er avlagt for perioden 1.januar 2025 til 30.september 2025.

4Service Eir Renhold AS inngår i konsern Compass Holding Norge AS. Compass Holding Norge AS er underkonsern til Compass Group PLC som utarbeider konsernregnskap. Morselskapet er hjemmehørende i Storbritannia, og konsernregnskap kan finnes på konsernets hjemmeside.

Bruk av estimater

Utarbeidelse av regnskap i samsvar med regnskapsloven krever bruk av estimater. Videre krever anvendelse av selskapets regnskapsprinsipper at ledelsen må utøve skjønn. Områder som i stor grad inneholder slike skjønsmessige vurderinger, høy grad av kompleksitet, eller områder hvor forutsetninger og estimater er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i notene.

Salgsinntekter

Inntekter ved salg av varer og tjenester vurderes til virkelig verdi av vederlaget, netto etter fradrag for merverdiavgift, returer, rabatter og andre avslag.

Salg av varer inntektsføres når risiko og kontroll i all hovedsak er overført kjøperen. Med risiko menes eiendelens gevinst og tapspotensiale mens kontroll defineres som beslutnings og råderett.

Salg av tjenester inntektsføres etter hvert som de er levert.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost. Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og antatt virkelig verdi.

Fordringer klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år. For gjeld er analoge kriterier lagt til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld. Enkelte poster er vurdert etter andre regler. Postene det gjelder vil være blant de postene som omhandles nedenfor.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid. Påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand ved kjøp av driftsmidlet.

Leide (leasede) driftsmidler balanseføres som driftsmidler hvis leiekontrakten anses som finansiell. Utgifter til leie av øvrige driftsmidler kostnadsføres som operasjonell. Forskuddsbetalinger balanseføres som forskuddsbetalt kostnad, og fordeles over leieperioden.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Nedskrivning av anleggsmidler

Ved indikasjon på at balanseført verdi av et anleggsmiddel er høyere enn virkelig verdi, foretas det test for verdifall. Testen foretas for det laveste nivå av anleggsmidler som har selvstendige kontantstrømmer. Hvis balanseført verdi er høyere enn både salgsverdi og gjenvinnbart beløp, foretas det nedskrivning til det høyeste av salgsverdi og gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og bruksverdi. Bruksverdi er nåverdi av fremtidige kontantstrømmer knyttet til eiendelen. Tidligere nedskrivninger, med unntak for nedskrivning av goodwill, reverseres hvis grunnlaget for nedskrivningen ikke lenger er til stede.

Investeringer i andre selskaper

Kostmetoden brukes som prinsipp for investeringer i andre selskaper. Kostprisen økes når midler tilføres ved kapitalutvidelse, eller når det gis konsernbidrag til datterselskap. Mottatte utdelinger resultatføres i utgangspunktet som inntekt. Utbytte/konsernbidrag fra datterselskap regnskapsføres det samme året som datterselskapet avsetter beløpet. Utbytte fra andre selskaper regnskapsføres som finansinntekt når utbyttet er vedtatt.

Investeringene blir nedskrevet til virkelig verdi dersom verdifallet ikke er forbigående

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning for tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Pensjoner

Pensjonsordningene er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap. Ved innskuddsplaner betaler selskapet innskudd til et forsikringsselskap. Selskapet har ingen ytterligere betalingsforpliktelse etter at innskuddene er betalt. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad. Eventuelle forskuddsbetalte innskudd balanseføres som eiendel (pensjonsmidler) i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere framtidige innbetalinger.

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt beregnes med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt eventuelt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet og nettoført. Utsatt skatt på merverdier i forbindelse med oppkjøp av datterselskap blir ikke utlignet.

Garantier, servicearbeid og reklamasjoner

Ikke opptjent inntekt som er knyttet til garanti- og servicearbeid for avsluttede prosjekter/salg vurderes til antatt kostnad for slikt arbeid. Estimert beregnes med utgangspunkt i historiske tall for servicearbeid og garantireparasjoner. Beløpet balanseføres under annen kortsiktig gjeld og inntektsføres lineært over garanti- og serviceperioden.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen utarbeides 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 gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

4service Eir Renhold AS

Side 7



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Note 1 Salgsinntekter

Selskapet leverer kun renholdstjenester i Norge.

Note 2 Transaksjoner med nærstående parter

Fordringer	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Fordring konsernbidrag	0	7 000 000
Langsiktige fordringer	0	81 725
Kundefordringer	11 588 410	5 133 559
Konsernkonto	421 123 858	491 159 627
Sum fordringer	432 712 267	496 374 911
Gjeld	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Leverandørgjeld	-27 310	-95 002 666
Skyldig konsernbidrag	-110 000 000	-129 816 056
Sum gjeld	-110 027 310	-224 818 722

Følgende interne transaksjoner har funnet sted i 2025:

	Beløp
Salg av varer og tjenester	-123 612 174
Allokerte felleskostnader konsern	53 484 523
Renteinntekter på konsernkonto	-14 548 309



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

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

Lønnskostnader	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Lønninger	786 374 220	927 069 731
Arbeidsgiveravgift	116 195 373	139 849 048
Pensjonskostnader	30 904 533	41 187 469
Andre ytelser	30 079 134	35 060 384
Sum	963 553 260	1 143 166 631

Gjennomsnittlig antall årsverk sysselsatt regnskapsåret 1 956 1 631

Selskapets daglige leder er ansatt i og lønnes av morselskapet 4Service Gruppen AS, og det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.

OTP

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

Revisor

Kostnadsført honorar til revisor for 2025 utgjør kr 802 629,- ekskl.mva. Honorar er fordelt som følger:

Lovpålagt revisjon	746 499
Andre tjenester	56 130
Sum honorar til revisor	802 629



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Note 4 Varige driftsmidler

	Driftsløsøre, Inventar etc	Finansielle Leieavtaler	Kunst	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2025	46 697 000	23 066 675	161 417	69 925 091
Tilgang	18 430 857	974 178	0	19 405 035
Utrangering	-279 972	0	0	-279 972
Avgang	-127 000	0	0	-127 000
Anskaffelseskost 30.09.2025	64 720 885	24 040 853	161 417	88 923 154
Akk. av-/nedskrivninger 30.09.2025	-32 718 334	-14 200 564	0	-46 918 897
Balanseført verdi 30.09.2025	32 002 551	9 840 289	161 417	42 004 257
Årets avskrivninger	7 822 336	3 939 014	0	11 761 351
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Avskrives ikke	
Økonomisk levetid	3-5 år	3-5 år		

Note 5 Immaterielle Eiendeler

	IT Software/ Lisenser	Kontraks- eiendeler	Andre immatr. eiendeler	Goodwill	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2025	1 834 971	4 265 003	1 563 408	2 990 651	10 654 032
Tilgang	0	0	24 000	0	24 000
Anskaffelseskost 30.09.2025	1 834 971	4 265 003	1 587 408	2 990 651	10 678 032
Akk. av-/nedskrivninger 30.09.2025	-1 526 266	-3 920 559	-1 070 053	-2 798 780	-9 315 657
Balanseført verdi 30.09.2025	308 705	344 444	517 355	191 871	1 362 375
Årets avskrivninger	293 312	483 385	225 759	38 374	1 040 830
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	
Økonomisk levetid	3 år	5 år	3 år	5 år	

Note 6 Bankinnskudd

Selskapet inngår i konsernets konsernkontoordning. 4Service Gruppen AS er innehaver av ordningen. 4service Eir Renhold AS har en positiv saldo på ordningen med kr 421 123 858 pr 30.09.2025.

Det er opprettet bankgaranti for 4Service Gruppen AS med datterselskaper for skyldig skattetrekk hos DNB Bank ASA på kr 157 500 000. Skyldig skattetrekk er på kr 128 165 320 per 30.09.2025.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Note 7 Skatt

Årets skattekostnad	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Resultatført skatt på ordinært resultat:		
Betalbar skatt	28 921 108	28 559 532
Endring i utsatt skattefordel	-175 754	804 603
Skattekostnad ordinært resultat	28 745 354	29 364 135
Skattepliktig inntekt:		
Ordinært resultat før skatt	128 169 183	131 000 693
Resultat før eierperioden fra fusjoner		2 175 883
Permanente forskjeller	2 491 506	296 766
Endring i midlertidige forskjeller	798 891	-3 657 285
Avgitt konsernbidrag	-110 000 000	-129 816 056
Skattepliktig inntekt	21 459 580	0
Betalbar skatt i balansen:		
Betalbar skatt på årets resultat	28 921 108	28 559 532
Betalbar skatt på avgitt konsernbidrag	-24 200 000	-28 559 532
Sum betalbar skatt i balansen	4 721 108	0
Beregning av effektiv skattesats		
Skattemessig resultat før skatt	128 169 183	133 176 576
Beregnet skatt av resultat før skatt	28 197 220	29 298 847
Skatteeffekt av permanente forskjeller	548 131	65 288
Sum	28 745 354	29 364 135
Effektiv skattesats	22,4%	22,0%

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

	2025	2024	Endringer
Varige driftsmidler	-6 866 255	-7 099 900	-233 645
Fordringer	-1 250 000	-670 599	579 401
Balanseførte leieavtaler	1 069 551	2 613 026	1 543 475
Gevinst – og tapskonto	24 935	31 170	6 235
Avsetninger mv	-11 797 915	-12 894 489	-1 096 574
Sum	-18 819 683	-18 020 793	798 891
Grunnlag for utsatt skattefordel	-18 819 683	-18 020 793	798 891
Utsatt skattefordel (22 %)	-4 140 331	-3 964 574	175 756



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Note 8 Egenkapital

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt EK	Annen Egenkapital	Sum Egenkapital
Pr. 01.01.2025	30 000	6 249 826	14 792 545	50 222 747	71 295 118
Årets resultat				99 423 830	99 423 830
Avgitt konsernbidrag				-85 800 000	-85 800 000
Pr 30.09.2025	30 000	6 249 826	14 792 545	63 846 577	84 918 948

Note 9 Pantstillelser og garantier

Selskapet har driftsgaranti ovenfor kunder på til sammen kr 1 092 171 i DnB ASA.

Gjeld som er sikret ved pant o.l.	1.1.25-30.9.25	1.1.24-31.12.24
Gjeld til kredittinstitusjoner (finansielle leieavtaler)	8 770 738	10 192 099
Billån ifm oppkjøp av Proffrent AS i 2024	1 626 945	2 006 399
Herav gjeld som forfaller i løpet av år 2-5	4 091 962	4 568 162



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Noter til regnskapet 2025

4service Eir Renhold AS

Note 10 Investering i datterselskap, tilknyttet selskap og felleskontrollert virksomhet

Investeringene i datterselskap regnskapsføres etter kostmetoden.

Selskap	Forretnings- kontor	Eier-/ stemmeandel	EK pr. 01.01.2025	Årets resultat	EK pr. 30.09.2025
Ren Pluss Eiendom	Brynsveien 4, 0667 Oslo	100 %	880 977	3 202	884 179

4service Eir Renhold AS er morselskap i et underkonsern og det er ikke utarbeidet konsernregnskap i medhold av regnskapslovens § 3-7.

Note 11 Antall aksjer, aksjeeiere m

Aksjekapital	Antall	Pålydende	Balanseført
Ordinære aksjer	1 000	30	30 000

Aksjekapitalen eies av følgende aksjonærer:

Aksjonærer:	Antall aksjer	Eierandel
4Service Gruppen AS	1 000	100 %

Selskapet har en aksjeklasse og alle aksjer har lik stemmerett.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Årsberetning 2025 4service Eir Renhold AS

Virksomhetens art og lokalisering

17. januar 2025 ble morselskapet 4Service Holding AS kjøpt opp av Compass Group Norge AS.

Compass Holding Norge AS er underkonsern til Compass Group PLC som utarbeider konsernregnskap. Morselskapet er hjemmehørende i Storbritannia, og konsernregnskap kan finnes på konsernets hjemmeside.

4Service Eir Renhold AS driver landsdekkende rengjørings- og vedlikeholdstjenester for både private- og offentlige kunder.

Rettvisende oversikt over utvikling og resultat

Selskapet har endret regnskapsår fra kalenderår til 30. september. Følgelig består regnskapsåret 2025 av kun 9 måneder, fra januar 2025 til september 2025.

Selskapet hadde i 2025 en organisk vekst på 14,5 % i årets 9 første måneder sammenlignet med tilsvarende periode i 2024.

Selskapets likviditet er god. Forfallstidspunkt for kundefordringer opprettholdes, men det er økende fokus på forfalte fordringer. Det er gode betalingsbetingelser i leverandøravtaler i Selskapet. I 2025 har 4Service Renhold AS ikke gjennomført noen oppkjøp.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettvisende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat. Det er etter 30.09.2025 og frem til dags dato ikke inntruffet forhold av betydning for selskapet som endrer ovennevnte vurdering.

Fremtidsutsikter

Selskapet har gjennom flere år hatt god organisk vekst i markedet og vi ser store muligheter i markedet også fremover. Styret og ledelsen er positiv til selskapets fremtidsutsikter og de strategier som føres.

Renholdsbransjen generelt preges i noe større grad av prispress, høye lønnskostnader og tøffere konkurranse om arbeidskraft. Videre opplever selskapet økende krav til bærekraft, teknologi og fleksibilitet.

Fremtidens vinnere blir de som kombinerer effektiv drift med miljøvennlige løsninger og høy kvalitet. Styret mener selskapet er godt posisjonert for fremtiden.

Som følge av oppkjøpet i januar 2025 jobber styret og ledelsen med å reorganisere og effektivisere konsernet.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens § 3-3a bekreftes det at forutsetningen om fortsatt drift er til stede og at denne forutsetningen er lagt til grunn ved utarbeidelsen av regnskapet.

Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder

Selskapet inngår i Compass Group PLC's forsikringsavtaler som gjelder for hele konsernet. Selskapet har, gjennom konsernets forsikringsordninger, forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner (ref rskl §3-3a 11. ledd), forsikringsdekningen gjelder f.o.m 1. oktober 2025. Tidligere hadde selskapet, gjennom 4Service konsernet, egen styreansvarsforsikring.

Forskning- og utviklingsaktiviteter

Selskapet driver ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter.

Finansiell risiko

Finansiell markedsrisiko

Selskapet handler normalt ikke varer direkte fra utlandet og er således ikke direkte eksponert mot valuta.

Selskapet er imidlertid eksponert mot markedsrisiko som oppstår i forbindelse med for eksempel krig og urolighet i verden for øvrig. Urolighet i markedet vil blant annet kunne påvirke selskapet indirekte gjennom høyere varekost og transportkostnader på råvarer.

Selskapet har ekstern leasinggjeld på kr 8 770 738 samt øvrig langsiktig gjeld på kr 1 626 945. Utover dette har ikke selskapet langsiktig rentebærende gjeld.

Selskapets nåværende strategi omfatter ikke bruk av finansielle instrumenter.

Kreditrisiko

Selskapet har et betydelig antall prosjekter til både store og små private og offentlige kunder. Det er derfor risiko for tap på fordringer. Det økonomiske klimaet i Norge vil således også kunne påvirke kredittrisikoen. Selskapet gjør risikovurderinger ved inngåelse av nye kundeavtaler, samt at den klare hovedvekten av oppdragene forskuddsfaktureres. Selskapet har hittil ikke hatt vesentlige tap på fordringer.

Likviditetsrisiko

Ledelsen vurderer likviditeten i selskapet som tilfredsstillende. Selskapet er med i konsernkontoordningen hvor 4Service Gruppen AS er innehaver av hovedkontoen.

Redegjørelse for årsregnskapet

Etter styrets oppfatning gir fremlagt resultatregnskap og balanse med noter uttrykk for virksomhetens resultat for 2025 og økonomiske stilling ved årsskiftet. Styret kjenner ikke til noen forhold av viktighet for å bedømme selskapets stilling og resultat som ikke



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

fremgår av årsregnskapet. Det er heller ikke etter regnskapsårets utgang inntrådt forhold som etter styrets syn har betydning ved bedømmelse av regnskapet.

Selskapets risiko er i hovedsak knyttet til kundenes betalingsevne. Dette er en risiko selskapet følger tett opp. Historisk har det derfor vært lite tap på fordringer.

Omsetningen viser MNOK 1 359,5 i 2025 mot MNOK 1 589,4 i fjor. Reduksjonen skyldes at regnskapsåret for 2025 er ett kvartal kortere enn foregående år.

Virksomhetens årsresultat etter skatt viser i 2025 et overskudd på MNOK 99,4, mot fjorårets overskudd på MNOK 101,6.

Det er lite langsiktig gjeld i selskapet. Selskapet har en egenkapital på MNOK 84,9, noe som tilsvarer en egenkapitalandel på 12,8 % mot 10,1 % for fjoråret. Selskapets finansielle stilling anses tilfredsstillende.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter er betydelig lavere enn for fjoråret. Dette skyldes primært at leverandørgjelden er lavere som følge av at kostnadene for interne fellestjenester er gjort opp løpende. Selskapets kontantstrøm for året vurderes som tilfredsstillende.

Disponering av overskudd

Avsatt konsernbidrag	85 800 000
Overført til annen egenkapital	13 623 830

Åpenhetsloven

Fra januar 2025 har Compass Group og 4Service arbeidet med integrasjon mellom konsernene. Dette har påvirket enkelte handlingsplaner og målsettinger. Tiltak er justert eller utsatt for å sikre en helhetlig og bærekraftig utvikling. Rapportering etter Åpenhetsloven for 2025 vil gjøres samlet for hele konsernstrukturen Compass Group/4Service (Compass).

Compass har videreført arbeidet med ansvarlighet, åpenhet og etisk praksis. Det er gjennomført løpende aktsomhetsvurderinger for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, med særlig fokus på lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø samt rutiner for varslings og oppfølging. Dette har bidratt til å opprettholde høye standarder og kontinuerlig forbedring.

Varslingsrutiner og bruk av Speak Up-systemet er harmonisert, slik at ansatte har en trygg og tillitsfull kanal for å melde fra om kritikkverdige forhold. Erfaringene fra året danner grunnlag for oppdaterte risikovurderinger og ny handlingsplan i 2026.

Compass har inngått en ny IA-avtale for forpleinings- og offshoretjenester, gjeldende til 2028. Det arbeides målrettet med å redusere sykefraværet, blant annet gjennom tettere



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

samarbeid mellom hav og land og synlig ledelse. I Eir har fokus vært på sosial bærekraft, dagtidsrenhold og partssamarbeid i samarbeid med NHO og Arbeidsmandsforbundet.

Virksomheten har styrket HMS- og kvalitetsarbeidet gjennom etablering av felles rammeverk, strukturer og styringsverktøy. Systematisk kartlegging av risiko og muligheter er integrert i kvalitets- og ledelsessystemet, og revisjoner er gjennomført i tråd med gjeldende standarder. Nye HMS & K-policyer er implementert, og kampanjer for økt bevissthet og kompetansevedlikehold er gjennomført. Selskapet har nådd fastsatte KPI-er og styrket læringskulturen.

Compass har også gjennomført risikovurderinger som del av pre-kvalifisering av leverandører, med særlig fokus på aktører med høy risikoprofil. Arbeidet følger konsernets retningslinjer og system for tredjeparts integritetsvurdering (TPIDD), som nå er tilgjengelig på norsk bokmål. Oppfølgingen styrkes ytterligere gjennom harmonisering av verktøy til Supplier Data Exchange (SEDEX).

I tråd med Åpenhetsloven av 1. juli 2022 er Selskapets redegjørelse for aktsomhetsvurdering offentliggjort på selskapet hjemmesider:

Åpenhet og menneskerettigheter i Compass Group | Compass Group

Arbeidsmiljø

Sykefraværet i selskapet var totalt 11,81 % i 2025 mot 12,17 % i 2024.

Styret anser arbeidsmiljøet i selskapet som godt. Det iverksettes løpende tiltak for forbedringer. Det er i forbindelse med utførelsen av sitt arbeid rapportert om totalt 29 ulykke/skade uten fravær. Det er rapportert om 15 ulykker/skader med påfølgende fravær.

Selskapet arbeider for likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Selskapet har utarbeidet en egen likestillingsredegjørelse i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten som vedlagt som en del av denne årsberetningen.

Miljørapportering

Selskapet driver ikke virksomhet som forurensar det ytre miljøet foruten normale indirekte driftsutslipp. For ytterligere informasjon henvises det til konsernets ESG-rapport som publiseres på konsernets hjemmesider.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Bærekraft

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

Compass Group er globalt forpliktet gjennom Planet Promise, som uttrykker konsernets ambisjon om å drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte. Selskapet støtter FNs Global Compact og de ni prinsippene knyttet til menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og ansvarlig forbruk og produksjon. Som grunnlag for dette arbeidet benytter Compass Group en dobbel vesentlighetsanalyse for å identifisere og prioritere bærekraftstemaer som både har størst påvirkning på virksomheten og på mennesker, samfunn og miljø. Analysen danner et sentralt beslutningsgrunnlag for videre målsettinger og tiltak innen bærekraft.

Konsernet har satt seg ambisiøse klimamål og er forpliktet til å nå netto null utslipp (Net Zero) innen 2050, i tråd med Science Based Targets initiative (SBTi). Compass Group arbeider globalt og nasjonalt med å redusere utslipp i hele verdikjeden, inkludert energi, transport, innkjøp og matsvinn. I 2025 vil Compass Group Norge utarbeide sitt første klimaregnskap for den samlede virksomheten (for kalenderåret 2025), som vil danne grunnlaget for fremtidige klimamål og tiltak for utslippsreduksjon.

Compass Group Norge er tilsluttet bransjeavtalen om reduksjon av matsvinn og arbeider systematisk med tiltak for å redusere svinn i produksjon og servering. Dette inkluderer forbedrede planleggingsprosesser, økt bevissthet blant ansatte og kunder samt samarbeid med leverandører og partnere for å identifisere og implementere løsninger med dokumentert effekt.

Selskapet legger stor vekt på sosial bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Compass Group Norge arbeider kontinuerlig for å sikre gode og trygge arbeidsforhold, mangfold og inkludering, samt etisk forretningsdrift i hele verdikjeden. I tråd med kravene i åpenhetsloven gjennomføres årlige aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Resultatene publiseres i selskapets redegjørelse på nettsidene.

I løpet av 2025 har selskapet lagt grunnlaget for en ny, samlet bærekraftsstrategi for den integrerte virksomheten. Strategien vil bygge på konsernets globale forpliktelser og nasjonale prioriteringer, og vil definere tydelige mål innen klima og miljø, sosial bærekraft og ansvarlig forretningsdrift. Den nye strategien planlegges lansert i begynnelsen av 2026.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Oslo, 16.12.2025

Styret i 4service Eir Renhold AS

Signed by:

Finn Rune Kristiansen

991797E2E1EF44D...

Finn Rune Kristiansen

styremedlem/daglig leder

Signed by:

Patrick Andreas Malnes

4F8E3465183C450...

Patrick Andreas Malnes

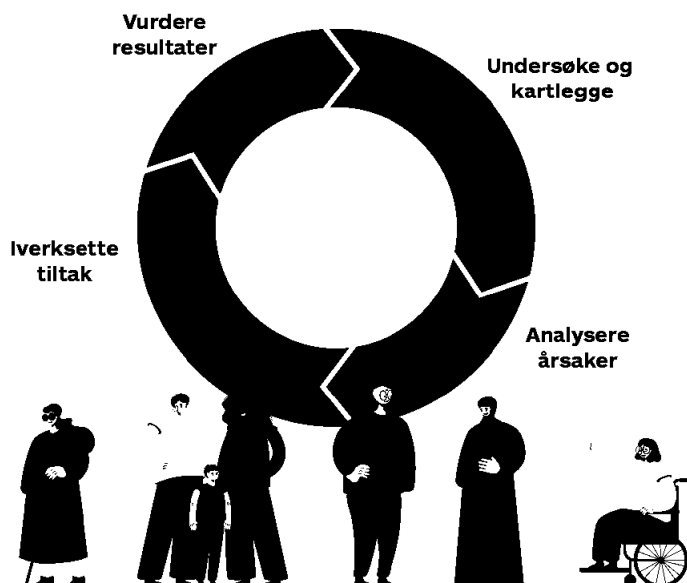
styreleder

Likestillingsredegjørelse

Innledning

Compass Holding Norge AS med datterselskaper er en ledende aktør innen mat-, renholds- og andre facility-tjenester. Selskapet leverer løsninger til kunder over hele landet og er en del av det globale Compass Group-konsernet. I Norge har vi rundt 10 000 ansatte som representerer et bredt spekter av kulturer, språk og nasjonaliteter. Vårt formål er å skape gode opplevelser gjennom mat, service og drift, samtidig som vi tar ansvar for mennesker, miljø og samfunn. Vi har en jevn kjønnsbalanse i organisasjonen, og dette forplikter oss til å ivareta og videreutvikle et arbeidsmiljø der alle har like muligheter til å trives og lykkes.

Formålet med likestillingsredegjørelsen er å gi en systematisk og åpen fremstilling av hvordan Compass Group arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Redegjørelsen er forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, som pålegger arbeidsgivere å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten, samt beskrive hvilke tiltak som iverksettes for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Gjennom dette arbeidet ønsker vi å bidra til en inkluderende og rettferdig arbeidsplass, der mangfold og likeverd er en naturlig del av vår kultur og praksis.





DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Metode og Prosess


Formålet med Del 1 i likestillingsredegjørelsen er å rapportere om og redegjøre for lønnskartleggingen og analysearbeidet som er utført i selskapet 4Service Eir Renhold AS. Lønnskartleggingen er en del av selskapets generelle arbeid som gjøres for å være proaktiv med hensyn til like rettigheter og muligheter, og forebygging av diskriminering etter den norske likestillings- og diskrimineringsloven.


Mål:


1. Presentere funn fra lønnskartleggingen.
2. Avdekke, rette opp og forhindre uberettigede lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.
3. Sørge for at juridiske krav og retningslinjer blir oppfylt.
4. Sørge for at lønnen er den samme og objektiv uavhengig av kjønn.

Gjennomgangen tar utgangspunkt i lønninger for 2025 og dekker alle ansatte. De rapporterte lønningene er basert på heltidslønn; lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 % er rundet opp til tilsvarende nivå.

Alle stillinger har blitt gjennomgått og analysert for å avgjøre om eventuelle lønnsforskjeller er knyttet, direkte eller indirekte, til kjønn.

Steg 1: Forberedende arbeid  Gjennomgå struktur og stillinger. Gruppere like og likeverdige stillinger.

Steg 2: Kartlegging og analyse  Kartlegge og analysere like og likeverdige stillinger ved hjelp av valgt modell.

Steg 3: Resultat og tiltak  Følge opp forskjeller som identifiseres. Utarbeide en handlingsplan med tiltak som kreves for å utjevne forskjellene.

Kriterier for gruppesammensetning ved lønnskartleggingen

For å sikre en rettferdig og sammenlignbar lønnskartlegging er ansatte gruppert etter stillingskategori og ansvarsområde. Gruppene reflekterer ulike funksjoner og nivåer i organisasjonen:

Gruppe 39 – Ledere (inkludert toppledelse): Omfatter ledere med strategisk og overordnet ansvar, inkludert toppledelsen.

Gruppe 38 – Ledere i drift (ute på enhet): Inkluderer driftsledere med ansvar for daglig ledelse på enhet, herunder personal- og resultatansvar.

Gruppe 40 – Administrasjon og støttefunksjoner: Består av ansatte i administrative roller og støttefunksjoner som økonomi, HR, IT, innkjøp og andre sentrale støtteområder.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Gruppe 10 – Faglærte stillinger i drift: Omfatter ansatte med fagbrev eller tilsvarende kvalifikasjoner som utfører fagspesifikke oppgaver i driften.

Gruppe 90 – Øvrige ansatte i drift: Inkluderer øvrige ansatte i operative stillinger uten fagbrev eller lederansvar, for eksempel produksjons- og servicepersonell.

Denne inndelingen gir grunnlag for å vurdere lønnsnivåer på tvers av sammenlignbare stillinger og sikre en helhetlig tilnærming til likelønnsvurderingen.

Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

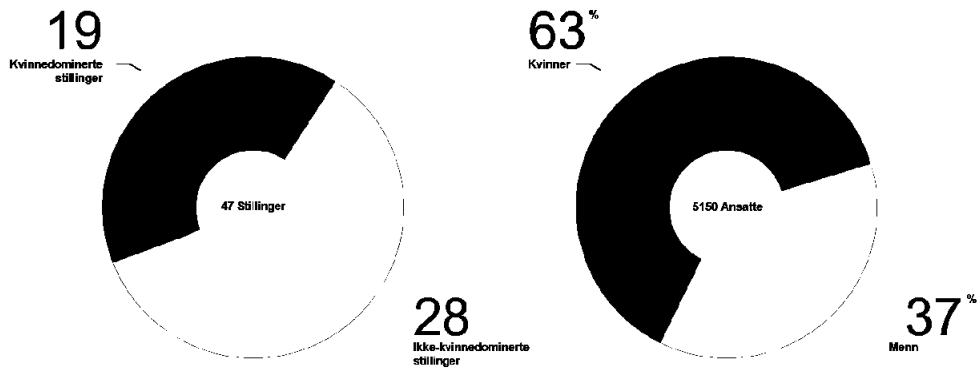
- En stilling klassifiseres som «kvinnedominert» hvis det er mer enn 59% kvinner i stillingen. En stilling klassifiseres som «ikke-kvinnedominert» hvis det er færre enn 59% kvinner i stillingen.
- Alle kvinnedominerte stillinger sammenlignes deretter med hver av de tilsvarende ikke-kvinnedominerte stillingene.
- Målet er å undersøke om de kvinnedominerte stillingene systematisk undervurderes og dermed diskriminere med hensyn til lønn.
- Hvis lønnsnivået som utbetales til den kvinnedominerte stillingen er det samme eller høyere, vil det ikke være nødvendig med ytterligere analyser på dette tidspunktet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Resultater

Bedriftsstruktur & Kjønnfordeling



Lønnskartleggingen består av 5150 ansatte, 63% er kvinner og 37% er menn. Totalt finns det 47 stillinger, av disse er 19 kvinnedominert og 28 er ikke kvinnedominert. 18 stillinger innehas av både kvinner og menn. Det er totalt 5 likeverdige grupper, hvorav gruppe 10 er høyest vurdert når det gjelder kompleksitet og ansvar.

5
Totalt antall grupper

18
Like stillinger

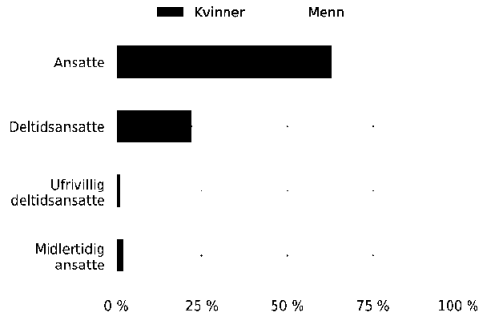
Kjønnfordeling per gruppe



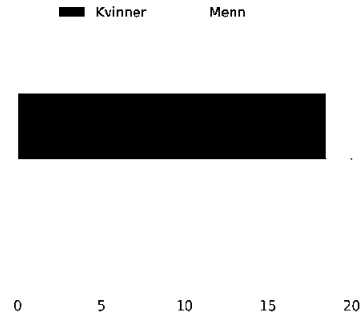


DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Ansettelsesform og foreldrepermisjon

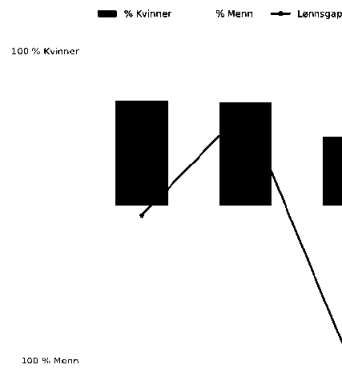


Fordeling av ansatte i kategorier og midlertidig ansatte.



Gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon (i uker).

Lønnsgap og fordeling kjønn



2.1%

Kvinnenes gjennomsnittslønn er 2.1% lavere sammenlignet med mennenes

Gruppe	10	38	39	40	90
# Ansatte	227	3	151	47	4722

■ Kvinner ■ Mann

Gruppe	Ansatte	Kjønnsfordeling i gruppen	Gjennomsnittslønn per kjønn	Lønnsgap	Gjennomsnittslønn totalt	Lønsspenn
10	227	68%	508 505	0.8%	509 564	444 483 – 560 489
38	3	67%	530 580	-10.3%	514 036	470 906 – 590 254
39	151	44%	662 957	16%	732 970	502 800 – 1 792 008
40	47	47%	631 655	1.5%	636 653	461 253 – 975 000
90	4722	63%	467 410	-0.1%	467 195	344 273 – 574 148



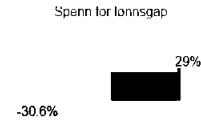
DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Analyse

Like stillinger

Totalt ble 5150 individer analysert i analyseområdet "like stillinger". Av disse faller 1729 innenfor de anvendte utvalgsriteriene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i alle like stillinger varierer mellom -30,6% og 29%.

Like stillinger	5150 # analyserte individer	1729 (34%) # individer innenfor utvalgsriteriene
-----------------	-----------------------------------	--



Likeverdige stillinger

Det er analysert totalt 47 stillinger innenfor analyseområdet "likeverdige stillinger". Av disse har 17 kvinnedominerte stilling et lavere lønnsnivå enn ikke-kvinnedominerte stillinger i samme gruppe. Lønns GAPet mellom kvinnedominerte og ikke-kvinnedominerte stillinger varierer mellom 0% og 0%.

Likeverdige stillinger	47 # analyserte likeverdige stillinger	17 (36%) # kvinnedominerte likeverdige stillinger
------------------------	---	---



I 2025 har virksomheten totalt 5 150 ansatte, hvorav 63 % er kvinner. Dette representerer en betydelig økning fra 2024, da antallet ansatte var 3 538, med en kvinneandel på 65 %. Selv om kvinneandelen har gått noe ned, er kvinner fortsatt i klart flertall.

Når det gjelder lønnsforskjeller, viser tallene en positiv utvikling. I 2024 var lønnsforskjellen 3,6 % i favør menn, mens den i 2025 er redusert til 2,1 % i favør menn. Dette innebærer en nedgang på 1,5 prosentpoeng, noe som tyder på at virksomheten beveger seg i riktig retning mot mer likelønn.

Den reduserte lønnsforskjellen kan ha flere årsaker. Den kraftige veksten i antall ansatte kan ha bidratt til en mer balansert stillingsstruktur, der kvinner i større grad har fått tilgang til høyere lønnede roller. Det er også sannsynlig at interne tiltak for likestilling og justeringer i lønnspolitikken har hatt effekt.

Oppsummert viser analysen at virksomheten har hatt en betydelig vekst i antall ansatte, samtidig som lønnsforskjellen mellom kjønn er redusert. Dette er en positiv utvikling, men det gjenstår fortsatt arbeid for å oppnå full likelønn.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Likestillingsredegjørelse

Del 2:

Arbeid for likestilling og mot ikke-diskriminering

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i selskapets verdier, etiske retningslinjer, og globale standarder.

Vi har en mangfoldig arbeidsstyrke med ansatte fra en rekke kulturer, språk og nasjonaliteter. Dette mangfoldet er en styrke som bidrar til innovasjon, trivsel og kvalitet i tjenestene vi leverer. Vårt likestillingsarbeid bygger på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi og følger Likestillings- og diskrimineringsloven, samt EU-direktivet for likelønn.

Arbeidet er forankret i våre interne retningslinjer:

- Code of Business Conduct / Etiske retningslinjer
- Human Rights Policy
- Varslingsrutiner og Speak Up-kanalen
- Tariffavtaler og Hovedavtalen mellom LO og NHO

Vi jobber for at alle ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Diskriminering og trakassering tolereres ikke i noen form. Vi forplikter oss derfor til følgende retningslinjer i alt vi gjør:

- Ikke spøk med rase, etnisitet, religion, alder eller seksuell legning
- Ikke del ut, vis eller oppbevar i bedriftens lokaler noe materiale som kan anses for å være støtende - inkludert e-post, tegneserier, bilder m.m.
- Ikke spre ondsinnede rykter eller bruk e-post, SMS, MMS, eller på andre måter formidle nedsettende eller diskriminerende kommentarer
- Behandle alltid personlige opplysninger som konfidensielle. Ikke misbruk dem.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

- Støtende, truende, fornærmende eller ondsinnet atferd av alle slag vil ikke bli tolerert. Hvis du mobbes eller trakasseres, eller er klar over at noen andre blir det, ber vi deg si fra til din nærmeste leder eller benytte vår Speak-Up tjeneste.

På bakgrunn av dette så har vi også utformet 5 universale regler – våre «Golden Rules»:

1. Helse og sikkerhet er vår første prioritet, regler i Compass Group skal etterleves.
2. Korrupsjon, bestikkelse eller ulovlig aktivitet av noe slag er strengt forbudt.
3. Unn dine kolleger rettferdighet uten diskriminering.
4. Vær alltid profesjonell, høflig, ærlig og fleksibel i din omgang med kunder, leverandører og kolleger.
5. Ikke gjør noe som kan skade omdømmet til Compass Group.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vi gjennomfører årlig lønnskartlegging for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller og sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. I forbindelse med årlige lønnsjusteringer får ledere tilgang til lønnsdata for sin enhet og tydelige retningslinjer for utjevning av eventuelle forskjeller som ikke kan forklares med kompetanse, erfaring eller ansvar.

Lønnsvilkår drøftes jevnlig med de tillitsvalgte gjennom kvartalsvise møter, jf. avsnittet om samarbeid med tillitsvalgte, der lønns- og arbeidsforhold inngår som faste tema. Dette bidrar til å sikre åpenhet, etterlevelse av avtaleverk og god forankring i partssamarbeidet.

Compass Group lønner i henhold til gjeldende tariffavtaler innenfor de respektive virksomhetsområdene, og sikrer at lønnsfastsettelsen følger gjeldende lov- og avtaleverk.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle ansatte skal ha like muligheter til kompetanseheving og karriereutvikling. Gjennom Compass Academy og Motimate tilbyr vi kurs, fagbrevopplæring, lederutvikling og norskkurs. Samarbeidet med NAV og Skullerud voksenopplæring videreføres, med mål om å gi flere arbeidstakere praksis og kompetansebevis innen kokkefaget. I Q4 2025 starter et prosjekt hvor hele kurskatalogen for medarbeiderne skal gjennomarbeides og oppdateres. Formålet med prosjektet er å systematisere og konkretisere opplæringen som våre medarbeidere skal ha for å utføre arbeidet sitt samt at vi ønsker å tilby kurs/kompetanseheving som gir mulighet for utvikling i selskapet.



Docusign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familieliv

Vi har tydelige prosedyrer for oppfølging ved graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver. Målet er å sikre at alle kan kombinere arbeid og familieliv på en god måte, og at tilrettelegging tilbys ved behov. Bedriftshelsetjenesten (BHT) bistår både ved sykefraværsoppfølging og forebygging av psykososiale utfordringer. I Eir har vi i tillegg deltatt i et prosjekt i samarbeid mellom Arbeidsmandsforbundet og NHO Service og Handel, med mål om å løfte bransjen og styrke partssamarbeidet. Gjennom dette arbeidet har vi hatt særlig fokus på revitalisering og strukturering av partssamarbeidet, reduksjon av sykefravær, økt digitalisering og tilrettelegging for renhold på dagtid – tiltak som alle bidrar til bedre balanse mellom arbeid og privatliv.

Forebygging av trakassering og kjønnsbasert vold

Compass Group skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass med en åpen kultur der alle blir hørt og alle ansatte har derfor tilgang til Speak Up-tjenesten, en uavhengig og anonym varslingskanal.

Vi har arbeider med å oppdatere våre varslingsrutiner og tilgjengeliggjøre Speak Up for alle våre ansatte. Målet er å forebygge og håndtere ulovlige, uetiske eller andre kritikkverdige forhold på en trygg og forsvarlig måte. Ansatte og innleide medarbeidere har både rett og plikt til å varsle om slike forhold. Ledere har ansvar for å sikre god håndtering og beskytte varslere mot gjengjeldelse.

Oppdateringen av varslingsrutinene og Speak Up er viktige tiltak i vårt forebyggende arbeid mot trakassering og kjønnsbasert vold, og bidrar til å styrke en trygg og respektfull arbeidskultur.

Samarbeid med tillitsmannsapparatet

Det gjennomføres kvartalsvise (og ved ekstraordinære behov) møter med de tillitsvalgte i tråd med Hovedavtalen. I møtene drøftes ulike selskapsforhold, herunder lønns- og arbeidsvilkår. Formålet er å sikre et godt og tillitsbasert samarbeid mellom selskapet og de tillitsvalgte, samt å fremme åpenhet og transparens – også innen områdene likestilling og ikke-diskriminering.

Temaer knyttet til likestilling, mangfold og diskriminering tas opp ved behov, og selskapets retningslinjer og prosedyrer på området er godt forankret hos de tillitsvalgte.

Medvirkning

Arbeidet med kartlegging av ufrivillig deltid har involvert ansatte, ledere og tillitsvalgte. For å få innsikt i faktiske forhold og ansattes opplevelser ble det sendt ut en spørreundersøkelse



Docusign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

til alle deltidsansatte. Undersøkelsen kartlegger årsaker til deltidsarbeid og i hvilken grad de ansatte ønsker å arbeide heltid. Informasjon om undersøkelsen, formålet og prosessen ble delt med ledere og tillitsvalgte, som har hatt mulighet til å gi innspill. Resultatene vil danne grunnlaget for tiltaksplaner, som sammen med oppfølgingsplaner vil bli kommunisert til tillitsvalgte og ledere for å sikre medvirkning og felles forståelse.

Kartleggingen har møtt noen utfordringer, særlig knyttet til lav svarrespons. Det er viktig å merke at det ikke kreves 100 % svarprosent for at kartleggingen skal være gyldig. Målet er at den skal være så fullstendig som mulig og basert på kvantitative data. I 4 service selskapene har vi oppnådd en svarprosent på 14,7 % og i Compass Group en prosent på 32,1 %. Det har vært gjennomført en rekke purringer og oppfølginger mot de ansatte samt at undersøkelsen ble publisert på en plattform med mulighet for språkoversettelse.

Identifiserte utfordringer i prosessen har vært at noen ansatte har hatt begrenset forståelse av formålet med undersøkelsen, og at lav digitalisering i renholdsdivisjonen har gjort det vanskeligere å nå alle ansatte. Tiltakene som utvikles, vil ta hensyn til disse forholdene for å sikre en rettferdig og inkluderende oppfølging.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Risikoer og årsaksanalyse

Organisatoriske endringer og integrasjonsarbeid

I 2025 har selskapet vært gjennom en omfattende integrasjonsprosess etter oppkjøpet av 4 Service. Fusjonen av virksomhetene har medført endringer i organisasjonsstruktur, roller og rapporteringslinjer. I denne fasen har vi hatt særlig fokus på å etablere felles standarder, sikre etterlevelse av lover og interne retningslinjer, og bygge en felles kultur basert på Compass Groups verdier og prinsipper for rettferdighet og respekt.

Integrasjonsarbeidet innebærer også en grundig kartlegging av nå-situasjonen i den samlede virksomheten. Dette gjelder blant annet organisasjonsstruktur, stillingsnivåer, lønnsforhold og personalprosesser. Målet er å sikre at alle ansatte behandles likt og rettferdig, uavhengig av hvilket selskap de tidligere tilhørte, og at vi identifiserer eventuelle ulikheter eller barrierer som kan oppstå som følge av sammenslåingen.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er derfor en integrert del av integrasjonsprosessen. Det omfatter både kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, vurdering av rekrutterings- og fremmelsesprosesser, samt sikring av at varslingsrutiner, språktilpasninger og opplæring er harmonisert på tvers av organisasjonen.

Gjennom 2025 og 2026 vil vi ha et særlig fokus på etterlevelse (Compliance) og på å bygge felles praksis som ivaretar kravene i likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og våre interne standarder for etisk forretningsatferd.

Parallelt med integrasjonsarbeidet pågår et HR- og Payroll-prosjekt som skal vurdere fremtidig organisering av lønns- og personalfunksjonen. Prosjektet omfatter både vurdering av hvorvidt lønnskjøring skal håndteres internt eller settes ut til ekstern leverandør, samt overgang til nytt HRM-system. Formålet er å etablere en mer effektiv, helhetlig og standardisert løsning for personaladministrasjon og lønnsbehandling i den sammenslåtte virksomheten.

Prosjektet berører flere sentrale prosesser, herunder rapportering, datagrunnlag for lønn og oppfølging av ansatte. I påvente av endelig system- og organisasjonsstruktur arbeider virksomheten i en mellomfase der juridiske og operative forhold ikke fullt ut er harmonisert. Dette innebærer en krevende situasjon der det må tas særskilte hensyn for å sikre at lønns- og personalforvaltningen skjer i tråd med gjeldende lovverk, interne retningslinjer og prinsippene for likebehandling.

Selskapet legger vekt på å opprettholde forsvarlige rutiner og god internkontroll i overgangsperioden, og å ivareta de ansatte gjennom tydelig kommunikasjon og forutsigbare prosesser. Arbeidet skal bidra til en mer robust og rettferdig



Docusign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

organisasjonsstruktur, og til at virksomheten etterlever kravene i likestillings- og diskrimineringsloven også i omstillingsfasen.

Risikovurdering og analyse

Risikokartleggingene viser at vi har lav risiko for kjønnsdiskriminering på konsernivå, men at det finnes enkelte områder med forhøyet risiko for ulik behandling og barrierer for likestilling. Disse gjelder særlig:

- Vansker med å kommunisere rutiner og opplæring på flere språk.
- Risiko for at rekrutterende ledere ikke praktisere prinsipielle føringer.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse i ledende stillinger.
- Ufrivillig deltid i enkelte driftsområder, særlig innen renhold.
- Overordnet risiko i hele konsernet for at det er ulike prosesser og behandling av ansatte etter oppkjøpet.

Årsaksanalysen viser at mange av disse risikoene henger sammen med bransjesærpreg, mangfold i språk og kultur, samt varierende lederkompetanse. For å redusere risiko iverksettes tiltak innen lederutvikling, kommunikasjon, opplæring og systematikk i personaloppfølging. Vi fortsetter også å ha fokus på samkjøring av virksomhetene under en paraply og ivareta menneskene samtidig.



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

Tiltak- og handlingsplan for 2026

Formål med handlingsplanen er å konkretisere selskapets arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Overordnende mål

- Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.
- Fremme mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten.
- Forebygge og håndtere diskriminering, trakassering og uønsket adferd.
- Redusere ufrivillig deltid og sikre like karrieremuligheter for alle ansatte.
- Integrere likestillingsperspektivet i alle HR- prosesser, inkludert under organisasjonsendringer og systemendringer.

Integrasjonsprosessen etter oppkjøpet av 4service har medført forsinkelser i enkelte planlagte tiltak og handlingspunkter fra tidligere års arbeid. Ressurser har i stor grad vært bundet til omstillingsaktiviteter, systemendringer og harmonisering av prosesser. Dette har gjort at enkelte planlagte initiativer, som videreutvikling av måltall, oppfølging av handlingsplaner og enkelte opplæringstiltak, er utsatt til 2026. Arbeidet videreføres når den nye organisasjonsstrukturen og felles systemplattformen er etablert, slik at tiltakene kan forankres og implementeres helhetlig i den sammenslåtte virksomheten.

Område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist
Kurs og kompetanseheving- medarbeidere.	Alle våre ansatte skal få tilbud om rett opplæring og utvikling.	Iverksette et prosjekt for harmonisering av kurskatalogen fmed høy involvering av ledere og medarbeidere.	Sikre like muligheter for alle og styrke norskkunnskap.	HR v/Organizationa l effectiveness	Q1-2026
	Vi har mange ansatte fra ulike bakgrunner og vi ønsker å tilby språkopplæring til de som ønsker det.	Det er satt av midler i konseptet til gjennomføring av norskkurs for 150 deltakere i 2025 og 2026. Vi setter opp opplæring på 3 ulike nivåer slik at vi kan favne flest mulig.	Styrke norskkunnskapen til våre ansatte. Dette er en del av vårt samfunnsansvar ovenfor våre medarbeidere da det gagnar de ansatte på jobb og privat.	Bærekraft/HR	Q1-2026
	Vi ønsker å tilby fagbrevsopplæring til våre ansatte.	Det dedikeres en ansatt som på fulltid skal jobbe med å lage et rammeverk for alle ansatte som ønsker å ta fagbrev kokk.	Vi har mange dyktige ansatte som ønsker å utvikle seg. Gjennom dette tiltaket kan vi i første omgang tilby en tettere oppfølging	HR	Q4-2025



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

				til de ansatte og støtte til ledere ved gjennomføring av et fagbrevsløp.	
Ufrivillig deltid	Alle ansatte skal ha mulighet til å jobbe fulltid dersom de ønsker det.	Etablere en plan for oppfølging av resultatene fra kartleggingen av ufrivillig deltid. Ledere skal få informasjon om status for sine ansatte og følger opp individuelt.	Redusere ansatte som jobber deltid.	HR	Q2-2026
Lage felles onboardingprosess	Alle ansatte skal få den samme opplæringen og innføring i selskapet ved oppstart.	Gjennom involvering av de ulike divisjonene skal det etableres en grunnleggende onboardingprosess. Hver stillingskategori får sine tilpasninger.	Alle skal oppleve en trygghet i egen rolle og føle de har kompetansen de trenger for å utføre sitt arbeid.	HR	Q1-2026
Lønns- og arbeidsvilkår	Alle ansatte skal oppleve å bli lønnet rettferdig, uavhengig av kjønn. Redusere lønnsforskjeller blant kvinner og menn i selskapet.	Ferdigstille struktur for lønn og goder for de ulike stillingsnivåene i selskapet. Sikre at denne strukturen blir fulgt igjennom å etablere en bedre prosess for lønnsfastsettelse ved rekruttering av ny ansatt.	Sikre lik lønn for likt arbeid på tvers av kjønn.	HR/Lønn	Q2-2026
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ingen skal kjenne seg diskriminert på bakgrunn av graviditet, adopsjon eller andre omsorgs-oppgaver.	Sikre at alle ansatte og ledere har god kjennskap til våre prosedyrer knyttet til graviditet, adopsjon, foreldre - permisjon gjennom tett oppfølging i 1:1 samtaler med lederne.	Sikre at alle ansatte har mulighet til å kombinere arbeid og familieliv på en god måte.	HRBP	2025
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Arbeidsgivere skal forhindre kjønnsbasert vold, trakassering, seksuell trakassering og sammensatt diskriminering.	Sikre at alle ansatte har god kjennskap til våre varslingsrutiner og at alle ansatte kjenner til Speak-Up telefonen.	At alle ansatte kjenner seg trygge på sin arbeidsplass og at det ikke forekommer trakassering eller vold på arbeidsplassen.	HR- Employment and union law	2025
Rekruttering	Risiko for at ledere ikke rekrutterer etter fastsatte prinsipper, med fare for bias.	- Gjennomføre kurs for ledere i intervjueteknikk. - Alle rekrutteringer går via rekrutteringssystemet, slik at Talent Acquisition-teamet sikrer korrekt prosess. - Gjennomføre	Sikre rettferdige, objektive og likebehandlende rekrutteringsprosesser	HR/Talent Acquisition	2026



DocuSign Envelope ID: EB9CA9A3-A15B-40A5-81AE-5A0318760D0B

referansesjekk.
- Tilgjengeliggjøre verktøy for å rekruttere etter kompetanse fremfor mægefølelse.
- Vurdere blind screening/anonymisering av kandidater.
- Bevisstgjøre hvordan man kan stille relevante spørsmål i søknadsprosessen i stedet for å basere vurdering på CV eller dokumenter som ikke gir relevant grunnlag.

Arbeidsmiljø

Sikre et fysisk og psykososialt forsvarlig og godt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Oppstart av Safety walks



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

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

Til generalforsamlingen i 4Service Eir Renhold AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for 4Service Eir Renhold AS som består av balanse per 30. september 2025, resultatregnskap og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 30. september 2025, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med 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.

Offices in:

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Alta	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arendal	Hamar	Sandefjord	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ulsteinvik
Bodo	Knarvik	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansand	Straume	

Penneo Dokumentnr: 515WA-V10RK-TJ7OT-9T8VU-JZF9Z-QHO84



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 revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

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

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

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.



Oslo

KPMG AS

Kjetil Kristoffersen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: 515WA-V10RK-TJ7OT-9T8VU-JZF9Z-QH084



PENNEO

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

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

Kjetil Kristoffersen

Statsautorisert revisor

På vegne av: KPMG AS

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

IP: 80.232.xxx.xxx

2026-01-14 13:32:25 UTC



QES



Penneo Dokumentnøkkel: 515WA-V10RK-T17OT-9T8VU-J2F9Z-QHO84

Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglest med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eud.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.