



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 982 742 765
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: PERSONALHUSET STAFFING GROUP AS
Forretningsadresse: Lille Grensen 7
0159 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2024 - 31.12.2024

Konsern

Morselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Nei

Regnskapsregler

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

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Ole Hall
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 10.09.2025

Grunnlag for avgivelse

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

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

Brønnøysundregistrene, 02.10.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	832 397 105	871 263 807
Annen driftsinntekt	3	6 100 496	3 040 437
Sum inntekter	2	838 497 601	874 304 243
Kostnader			
Vare- og tjenestekostnader		18 463 374	23 737 486
Lønn og sosiale kostnader	4	769 948 263	797 303 551
Andre driftskostnader	4	62 596 041	56 448 930
Avskrivning på driftsmidler og immaterielle eiendeler	5, 6	2 107 582	3 562 827
Sum kostnader		853 115 261	881 052 793
Driftsresultat		-14 617 659	-6 748 550
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		5 659 491	1 786 859
Annen renteinntekt		7 404	5 047 515
Finansinntekter		2 813 388	16 998 842
Sum finansinntekter		8 480 283	23 833 216
Rentekostnad til foretak i samme konsern		2 411 657	1 164 022
Annen rentekostnad		13 916 836	16 589 147
Finanskostnader	7	6 466 846	67 407 409
Sum finanskostnader		22 795 339	85 160 578
Netto finans		-14 315 055	-61 327 363
Resultat før skattekostnad		-28 932 715	-68 075 913
Skattekostnad på resultat	8	7 000 687	-4 190 899
Årsresultat		-35 933 402	-63 885 014
Årsresultat etter minoritetsinteresser		-35 933 402	-63 885 014
Totalresultat		-35 933 402	-63 885 014



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Overføringer og disponeringer			
Udekket tap		-35 933 402	-63 885 014
Sum overføringer og disponeringer		-35 933 402	-63 885 014



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Konsesjoner, patenter o.l.	5	960 861	2 369 570
Utsatt skattefordel	8		8 423 788
Sum immaterielle eiendeler		960 861	10 793 358
Varige driftsmidler			
Maskiner, inventar, transportmidler og annet utstyr	6	1 485 096	939 405
Sum varige driftsmidler		1 485 096	939 405
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	7		
Lån til foretak i samme konsern	9	334 725 635	159 660 889
Andre langsiktige fordringer		3 170 788	3 262 899
Sum finansielle anleggsmidler		337 896 423	162 923 788
Sum anleggsmidler		340 342 380	174 656 551
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	10	119 032 739	158 201 328
Andre kortsiktige fordringer		4 559 787	6 453 245
Fordring konsern		2 424	70 638
Sum fordringer		123 594 950	164 725 211
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter	11	17 316 114	12 260 111
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		17 316 114	12 260 111
Sum omløpsmidler		140 911 064	176 985 322
SUM EIENDELER		481 253 444	351 641 874



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	12, 13	1 410 000	1 410 000
Overkurs			51 886 878
Annen innskutt egenkapital	13		40 000 000
Sum innskutt egenkapital		1 410 000	93 296 878
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	14	3 129 392	
Udekket tap			67 869 624
Sum opptjent egenkapital	13	3 129 392	-67 869 624
Sum egenkapital	13	4 539 392	25 427 254
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Konvertible lån	15		
Gjeld til kredittinstitusjoner	9	228 540 806	74 431 164
Sum annen langsiktig gjeld		228 540 806	74 431 164
Sum langsiktig gjeld		228 540 806	74 431 164
Kortsiktig gjeld			
Kortsiktig gjeld til kredittinstitusjoner	15	109 269 780	119 862 636
Leverandørgjeld		11 088 930	10 471 300
Betalbar skatt	8		
Offentlig avgift, skattetrekk og andre trekk		44 700 386	35 354 432
Annen kortsiktig gjeld	10	83 114 150	86 095 088
Sum kortsiktig gjeld		248 173 246	251 783 455
Sum gjeld		476 714 053	326 214 619
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		481 253 444	351 641 874



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 Personalhuset Staffing Group AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Personalhuset Staffing Group AS som består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

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

Vesentlig usikkerhet knyttet til fortsatt drift

Selskapets årsregnskap for 2024 viser et underskudd på kr 35 933 402 og en bokført egenkapital ved årets utgang på kr 4 539 392. Vi viser til note 14 i årsregnskapet, som angir at som følge av vanskelige markedsmessige forhold i bemanningsbransjen, geopolitisk usikkerhet og den finansielle situasjonen i morselskapet, foreligger det vesentlig usikkerhet som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Vår konklusjon er ikke modifisert som følge av dette forholdet

Andre forhold

Selskapets årsregnskap er avlagt etter utløpet av lovens frist for avleggelse av årsregnskap.

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

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
Bode	Knarvik	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansand	Straume	

Penneo Dokumentnrøkke#:SNVK7-7EM4Y-7V941-7WTFDO-VQGR5-KFADG



den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

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

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

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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

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

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en 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, 16. september 2025

KPMG AS

Kjetil Kristoffersen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: SNVK7-7EM4Y-7V941-7WTD0-VQGR5-KFADG



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

2025-09-16 10:38:27 UTC



QES



Penneo Dokumentnr: S1WVK7-7EM4Y-7V941-7WTD0-VQGR5-KFADG

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.



Personalhuset Staffing Group AS

2024

Organisasjonsnummer
982 742 765



Årsberetning 2024 Personalhuset Staffing Group AS

Virksomhetens art og hvor den drives

Personalhuset Staffing Group AS tilbyr tjenester innen lederutvelgelse, rekruttering og utleie av arbeidskraft, omstilling til nytt arbeid og ulike typer rådgivning. Markedet er offentlige og private virksomheter i Norge. Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Oslo, Buskerud, Vestfold og Telemark, Agder, Rogaland, Vestland, Møre og Romsdal, Trøndelag, Nordland og Troms og Finnmark. Hovedkontoret ligger i Lille Grensen 7, 0159 Oslo.

Fortsatt drift

Styret og daglig leder har lagt forutsetningen om fortsatt drift til grunn ved utarbeidelse av årsregnskapet for 2024.

Årsresultatet for 2024 viser et underskudd på TNOK 35 933 mot et underskudd på TNOK 63 885 i 2023. Underskuddet i 2024 skyldes et negativt driftsresultat på TNOK 14 618 og negative finansposter på totalt TNOK 14 315 og som i hovedsak skyldes rentekostnader på ekstern finansiering.

Selskapet har historisk levert positive resultater og har etablert en sterk merkevare og posisjon i bemanningsbransjen. Regnskapsårene 2023 og 2024 har vært preget av usikkerhet rundt innstramminger i regelverk for innleie av arbeidskraft, og samtidig har det vært en negativ trend i makrobildet. Selskapets utvikling hittil i 2025 er preget av et fortsatt utfordrende marked, og både omsetning og resultat har ligget noe bak budsjett. De seneste måneder har derimot vist en bedring i utviklingen, og vi forventer en ytterligere positiv utvikling i siste halvdel av 2025. Styret og ledelsen har igangsatt flere tiltak for å bedre lønnsomheten. Blant annet gjennom ytterligere kostnadskutt, gjennomgang av flere kundekontrakter og pågående gjennomgang av prosessene rundt kalkyler og lønnsomhetsberegninger. Det er forventet at igangsatte tiltak vil ha positiv innvirkning på utviklingen fremover.

Selskapet er en del av konsernets konsernkontoordning og selskapet har bidratt med finansiering til andre konsernselskaper. Morselskapet i konsernet har gjort tiltak for å bedre likviditeten gjennom refinansiering av lånet fra Norion Bank. Det er videre gitt et konsernbidrag til selskapet på TNOK 10 000 for å styrke egenkapitalen. I tillegg er det gjennomført flere initiativer for å redusere kostnader. Det er gjennomført nedbemanningsprosesser og gjort effektiviseringstiltak for å bedre inntjeningen for selskapet fremover.

Styret og selskapets aksjonærer vil fortsette å følge likviditetssituasjonen nøye fremover og vil om nødvendig gjøre ytterligere tiltak for å sikre en langsiktig tilstrekkelig soliditet og likviditet for selskapet.

Forutsetning om fortsatt drift ligger til grunn, men selskapets ledelse vurderer at det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til driften fremover på bakgrunn av markedsmessige rammevilkår i bemanningsbransjen og selskapets likviditet som er påvirket av tidligere års driftsresultat.

Utvikling, resultat og stilling

Omsetningen i selskapet var i 2024 TNOK 838 497 mot TNOK 874 304 i 2023. Driftsresultatet ble TNOK -14 618 mot TNOK -6 749 i 2023. Driftsresultatet er preget av vedvarende nedgang i omsetning etter endring av regelverk, et høyere kostnadsnivå knyttet til den generelle utviklingen i markedsøkonomien og for sene effektfulle tiltak i selskapet. Årsresultatet ble for 2024 TNOK -35 933 mot -63 885 i 2023.

Netto kontantstrøm utgjør TNOK 5 056 for 2024 mot TNOK -7 516 i 2023. Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter var i 2024 på 17 613 TNOK mot TNOK -78 577.



Kontantstrømmen fra ordinær drift har vært positiv og resultert i en høyere likviditetsbeholdning ved utgangen av 2024. Selskapets likviditetsbeholdning per 31.12.2024 var TNOK 17 316 mot TNOK 12 260 per 31.12.2023.

Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter var per 31.12.24 på TNOK 11 312 mot TNOK 51 821 per 31.12.23. Selskapet er en del av konsernets konsernkontoordning og selskapet har bidratt med finansiering til andre konsernselskaper. For å styrke likviditeten i konsernet refinansierte morselskapet lånet fra Norion Bank i juni 2025.

Ledelsen og styret følger markedsutviklingen tett og vil gjøre ytterligere tiltak ved et eventuelt behov.

Selskapets total kapital var ved utgangen av året TNOK 471 253, sammenlignet med TNOK 351 642 året før. Egenkapitalen var årsskiftet TNOK – 5 461 sammenlignet med TNOK 25 427 året før. Egenkapitalen er styrket gjennom et konsernbidrag fra Otiga Group AS på TNOK 10 000 og anses dermed som forsvarlig for selskapets videre drift.

Etter styrets oppfatning gir årsregnskapet med tilhørende noter et rettviseende bilde av resultatet og stillingen pr. 31.12.

Finansiell risiko

Selskapet er ikke utsatt for ytterligere finansiell risiko, herunder kreditt-, rente- eller valutarisiko, som er av betydning for å bedømme foretakets eiendeler, gjeld, finansielle stilling og resultat. Risikoen for tap på fordringer er vurdert som lav, men en økning kan ventes på grunn av endring i markedsforholdene. Selskapet har hittil ikke hatt vesentlige tap på fordringer, og man ser en positiv utvikling i forhold til tidligere perioder slik at forventningen er at dette vil holde seg på et lavt nivå. Brutto kreditteksponering på balansedagen utgjør totalt TNOK 49 638. Dette innebærer en reduksjon fra TNOK 79 290 i 2023. Reduksjonen skyldes en reduksjon av utestående fordringer sammenlignet med 2023, samt lavere beløp mellomværende knyttet til fordringer som er gjenstand for factoring pr 31.12.24. Selskapet vurderer likviditeten i selskapet som god, men vi har økende fokus på forfalte fordringer. Forfallstidspunkter for kundefordringer opprettholdes.

Arbeidsmiljø

I henhold til gjeldende lover og forskrifter fører selskapet oversikt over sykefraværet blant de ansatte. Totalt sykefravær har vært 2,3% i 2024 og dermed en liten reduksjon fra 2,6 % i 2023. Det har ikke blitt rapportert om alvorlige arbeidsulykke i løpet av året som har resultert i vesentlig personskade. Etter styrets oppfatning er arbeidsmiljøet og den generelle trivsel på arbeidsplassen god.

Likestilling og Diskriminering

Selskapet har en innarbeidet policy knyttet til mangfold og likestilling som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel gjelder lønn, avansement, rekruttering med mer. Selskapet har hatt 4 079 ansatte mot 4 350 i 2023, herav 2 156 kvinner og 1 923 menn. Styret består av en mann. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Vi benytter arbeidsmetoden gitt i LDL §26, 2. ledd.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har også som mål å sikre likestilling og like muligheter og rettigheter uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Det er risiko for at det eksisterer ubevisste fordommer og holdninger til kjønn og etnisitet internt, eksternt og i samfunnet generelt. Ved utforming av annonser kan det være risiko for at man ubevisst utformer annonser på en slik måte at man tiltrekker seg en viss type mennesker og mister evnen til å utvikle mangfold.



Vi har dokumenterte prosesser for rekruttering, ansettelse og oppfølging av ansatte. Vi har implementert egen policy for mangfold og likestilling. Vi likebehandler lønn uavhengig av kjønn og etnisitet. Våre ansatte lønnes i henhold til likebehandlingsprinsippet, og gjeldende tariff for yrkesgruppen. Vi har også implementert varslingsrutiner. Se også publisert redegjørelse på selskapets nettside <https://www.personalhuset.no/om-oss/miljo-og-samfunn/likestillingsredegjoerelse>

Ytre miljø

Selv om vår påvirkning på ytre miljø er begrenset, tar vi et aktivt forhold til vår påvirkning på ytre miljø og ønsker å være med å bidra til å redusere utslipp av CO2. Vi har iverksatt tiltak for å redusere utslipp, fører klimaregnskap og er klimanøytrale gjennom planting av mangrovetrær

Åpenhetsloven

Personalhuset Staffing Group AS har implementert åpenhetsloven og har publisert redegjørelse etter lovens § 5 på selskapets nettside <https://www.personalhuset.no/om-oss/miljo-og-samfunn/aopenhetsloven>

Forsikring for styrets medlemmer og selskapets ledelse

Selskapets styremedlemmer og ledelse er dekket av styreansvarsforsikring tegnet av Otiga Group AS. Forsikringen dekker sikredes ansvar for formuesskade, herunder personlig ansvar for konsernets gjeld, som skyldes krav fremsatt mot sikrede i forsikringsperioden som følge av en påstått ansvarsbetingende handling eller unnlattelse i sikredes egenskap av daglig leder, styremedlem, medlem av ledelsen eller tilsvarende styreorgan i konsernet.

Resultatdisponering

Årsregnskapet viser et underskudd på TNOK 35 933 som overføres til annen egenkapital:

Oslo, 10.09.2025

Styret i Personalhuset Staffing Group AS

Claes Emde Poulsen
styreleder

Roger Normann Wiik
daglig leder / styremedlem



Resultatregnskap			
Personalhuset Staffing Group AS			
	Note	2024	2023
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salgsinntekt	2	832 397 105	871 263 807
Annen driftsinntekt	3	6 100 496	3 040 437
Sum driftsinntekter	2	838 497 601	874 304 243
Vare- og tjenestekostnader		18 463 374	23 737 486
Lønn og sosiale kostnader	4	769 948 263	797 303 551
Avskrivning på driftsmidler og immaterielle eiendeler	5, 6	2 107 582	3 562 827
Andre driftskostnader	4	62 596 041	56 448 930
Sum driftskostnader		853 115 261	881 052 793
Driftsresultat		-14 617 659	-6 748 550
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		5 659 491	1 786 859
Renteinntekter		7 404	5 047 515
Finansinntekter		2 813 388	16 998 842
Rentekostnad til foretak i samme konsern		2 411 657	1 164 022
Annen rentekostnad		13 916 836	16 589 147
Finanskostnader	7	6 466 846	67 407 409
Resultat av finansposter		-14 315 055	-61 327 363
RESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD		-28 932 715	-68 075 913
Skattekostnad på resultat	8	7 000 687	-4 190 899
Resultat		-35 933 402	-63 885 014
ÅRETS RESULTAT		-35 933 402	-63 885 014
Som er anvendt slik			
Overført til/fra annen egenkapital		-35 933 402	-63 885 014
Sum overføringer		-35 933 402	-63 885 014



Balanse			
Personalhuset Staffing Group AS			
Eiendeler	Note	2024	2023
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Konsesjoner, patenter o.l.	5	960 861	2 369 570
Utsatt skattefordel	8	0	8 423 788
Sum immaterielle eiendeler		960 861	10 793 358
Varige driftsmidler			
Maskiner, inventar, transportmidler og annet utstyr	6	1 485 096	939 405
Sum varige driftsmidler		1 485 096	939 405
Finansielle anleggsmidler			
Lån til foretak i samme konsern	9	334 725 635	159 660 889
Andre langsiktige fordringer		3 170 788	3 262 899
Sum finansielle anleggsmidler		337 896 423	162 923 788
Sum anleggsmidler		340 342 380	174 656 551
Omløpsmidler			
Fordringer			
Kundefordringer	10	119 032 739	158 201 328
Andre kortsiktige fordringer		4 559 787	6 453 245
Fordring konsern		2 424	70 638
Sum fordringer		123 594 950	164 725 211
Bankinnskudd, kontanter	11	17 316 114	12 260 111
Sum likvide midler		17 316 114	12 260 111
Sum omløpsmidler		140 911 064	176 985 322
SUM EIENDELER		481 253 444	351 641 874



Balanse			
Personalhuset Staffing Group AS			
Egenkapital og gjeld	Note	2024	2023
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	12, 13	1 410 000	1 410 000
Overkurs		0	51 886 878
Annen innskutt egenkapital	13	0	40 000 000
Sum innskutt egenkapital		<u>1 410 000</u>	<u>93 296 878</u>
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	14	3 129 392	0
Udekket tap		0	-67 869 624
Sum opptjent egenkapital	13	<u>3 129 392</u>	<u>-67 869 624</u>
Sum egenkapital	13	<u>4 539 392</u>	<u>25 427 254</u>
Gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Gjeld konsern	9	228 540 806	74 431 164
Sum annen langsiktig gjeld		<u>228 540 806</u>	<u>74 431 164</u>
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		11 088 930	10 471 300
Kortsiktig gjeld til kredittinstitusjoner	15	109 269 780	119 862 636
Offentlig avgift, skattetrekk og andre trekk		44 700 386	35 354 432
Annen kortsiktig gjeld	10	83 114 150	86 095 088
Sum kortsiktig gjeld		<u>248 173 246</u>	<u>251 783 455</u>
Sum gjeld		<u>476 714 053</u>	<u>326 214 619</u>
SUM GJELD OG EGENKAPITAL		<u>481 253 444</u>	<u>351 641 874</u>

Oslo, 10.09.2025

Styret i Personalhuset Staffing Group AS

Claes Emde Poulsen
Styreleder

Roger Normann Wiik
Daglig leder / styremedlem



Kontantstrømoppstilling			
Personalhuset Staffing Group AS			
	Note	2024	2023
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		-28 932 715	-68 075 913
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler		6 466 846	48 938 966
Ordinære avskrivninger		2 107 582	3 562 827
Endring i kundefordringer og factoringgjeld		29 002 590	-13 693 127
Endring i leverandørgjeld		617 631	2 326 948
Endring i offentlige avgifter		9 345 954	-63 091 742
Endring i andre tidsavgrensingsposter		-995 369	11 454 625
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		17 612 520	-78 577 417
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-1 244 565	-759 433
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre		0	20 000 000
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-1 244 565	19 240 567
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Endring gjeld konsernselskaper		154 109 642	29 907 372
Endring fordringer konsernselskaper		-165 421 594	41 913 810
Netto endring i kassekreditt		0	-20 000 000
Innbetalt på langsiktige fordringer		92 111	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-11 311 952	51 821 182
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		5 056 002	-7 515 668
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. beg		12 260 111	19 775 779
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt		17 316 114	12 260 111

Personalhuset Staffing Group AS

Side 8



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven. Det er utarbeidet etter norske regnskapsstandarder.

Driftsinntekter

Selskapets inntekter består i hovedsak av salg av bemannings og rekrutteringstjenester.

Inntekt fra bemanningstjenester inkluderer lønn og lønnsrelaterte kostnader for kandidater pluss en margin.

Inntektsføringen skjer i takt med levering av tjenesten og selskapets rett til å fakturere kunden.

Inntekter fra rekrutteringstjenester består i hovedsak av et honorar som normalt beregnes på basis av kandidatens lønn. Honoraret inntektsføres når oppdraget er gjennomført noe som vanligvis er nå kandidaten har signert avtale med ny arbeidsgiver.

Driftskostnader

Kostnader medtas etter sammenstillingsprinsippet, dvs. at kostnader medtas i samme periode som tilhørende inntekter inntektsføres. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter fastsettes fordelingen etter skjønnsmessige kriterier. Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt 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.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Anleggsmidler omfatter eiendeler bestemt til varig eie og bruk. Anleggsmidler er vurdert til

anskaffelseskost. Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

Varige driftsmidler nedskrives til gjenvinnbart beløp ved verdifall som forventes ikke å være forbigående.

Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk. Verdi i bruk er nåverdi av fremtidige kontantstrømmer knyttet til eiendelen. Nedskrivninger reverseres når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede. Langsiktige fordringer og gjeld er normalt poster som forfaller til betaling mer enn ett år fra balansedagen.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og antatt virkelig verdi.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets levetid dersom de har levetid over 3 år og har en kostpris som overstiger kr 15.000. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap.

Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering for de enkelte fordringene. Selskapet benytter factoring og kundefordringene fraregnes ved overføring til factoringsselskap da det vesentligste av risiko er overført.



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Aksjer i datterselskap

Datterselskapet vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede. Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra datterselskap er inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap.

Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og lignende inkluderer kontanter, bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse.

Pensjoner

Innskuddsplaner kostnadsføres i takt med betaling av premie. Pensjonspremien klassifiseres sammen med lønnskostnader.

Finansiell risiko

For vurdering av selskapets finansiell risiko vises det til omtale i årsberetningen og note 14.

Bruk av estimater

Utarbeidelse av regnskapet etter god regnskapsskikk krever at selskapets ledelse gjør estimater og etablerer forutsetninger som har innvirket på verdien av eiendeler og forpliktelser i balansen og rapporterte inntekter og kostnader i regnskapsåret. De endelige verdier som realiseres vil kunne avvike fra estimatene.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Valuta

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



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 2 Salgsinntekter

Pr. virksomhetsområde	2024	2023
Inntekt utleietjenester	784 841 196	805 196 781
Inntekt rekrutteringstjenester	48 241 762	65 703 019
Annen inntekt	5 414 643	3 404 445
Sum	838 497 601	874 304 245

Geografisk fordeling	2024	2023
Øst	345 691 548	408 955 960
SørVest	398 176 056	355 544 677
MidtNord	94 629 997	109 803 608
Sum	838 497 601	874 304 245

MidtNord består av Møre og Romsdal, Trøndelag og Nord-Norge. SørVest består av Agder, Rogaland og Vestlandet. Øst består av Innlandet, Viken, Vestfold og Telemark og Oslo.

Note 3 Transaksjoner med nærstående parter

Selskapet har vesentlige transaksjoner med tilknyttede selskaper gjennom salg og kjøp av tjenester til og fra konsernselskaper i gruppen. Alle transaksjoner er foretatt som del av den ordinære virksomheten og til armlengdes priser. I hovedsak består disse transaksjonene av kjøp av tjenester fra Personalhuset Service Management AS og morselskapet Otiga Group AS, som vist i tabellen nedenfor.

	2024	2023
Salg av tjenester til morselskapet	474 504	728 050
Salg av tjenester til andre konsernselskap	1 228 932	2 312 387
Kjøp av tjenester fra morselskapet	10 955 508	9 796 389
Kjøp av tjenester fra andre konsernselskap	112 905 612	119 908 144

Note 4 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

Lønnskostnader	2024	2023
Lønninger	664 965 933	691 444 320
Arbeidsgiveravgift	77 816 017	81 822 300
Pensjonskostnader	11 830 112	10 747 315
Andre ytelser	15 336 201	13 289 616
Sum	769 948 263	797 303 551

Gjennomsnittlig antall årsverk	949	996
--------------------------------	-----	-----

Godtgjørelser

Daglig leder er ansatt i Personalhuset Service Management AS per 31.12.2024 og blir leid ut til Personalhuset Staffing Group AS. Selskapet er blitt belastet TNOK 1 481 for lønn og andre ytelser for daglig leder. Det har ikke vært utbetalt godtgjørelse til styret i 2024. Det er ikke ytet lån eller godtgjørelse til ledende personer, styret eller ansatte. Styreleder og styremedlem er ansatt i søsterselskapet Otiga Group Management AS og mottar lønn herfra.



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

OTP

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det er etablert en innskuddsbasert pensjonsordning for selskapets ansatte som tilfredsstiller kravene i denne lov.

Revisor

Kostnadsført honorar til revisor utgjør ekskl. .mva:

	2024	2023
Ordinært revisjonshonorar	845 480	771 139
Honorar for andre tjenester	0	0
Sum	845 480	771 139

Note 5 Immaterielle eiendeler

	Lisenser, programvare mv	Totalt
Anskaffelseskost 01.01	11 973 056	11 973 056
Tilgang	333 776	333 776
Anskaffelseskost 31.12	12 306 832	12 306 832
Akk. av-/nedskrivninger	-11 345 971	-11 345 971
Balanseført verdi 31.12	960 861	960 861
Årets avskrivninger	1 742 485	1 742 485
Avskrivningsplan	Lineær	
Økonomisk levetid	3 år	
Endring i avskrivningsplan	Nei	



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 6 Varige driftsmidler

	Varige driftsmidler	Totalt
Anskaffelseskost 01.01	7 652 870	7 652 870
Tilgang	910 789	910 789
Avgang	-2 603 594	-2 603 594
Anskaffelseskost 31.12	5 960 065	5 960 065
Akk. av-/nedskrivninger	-4 474 969	-4 474 969
Balanseført verdi 31.12	1 485 096	1 485 096
Årets avskrivninger og nedskrivning	365 097	365 097
Avskrivningsplan	Lineær	
Økonomisk levetid	3 - 5 år	
Endring i avskrivningsplan	Nei	

Selskapet leier i all hovedsak kontorer. All leie er å anse som operasjonell leie.

Årlig leie av ikke balanseførte driftsmidler utgjør kr 11.552.202 hvorav husleie utgjør kr 8.622.848.

Note 7 Investering i datterselskap

Datterselskapets navn	Anskaff. tidspunkt	Forretnings kontor	Resultat	Egenkapital	Bokført verdi
Personalhuset Danmark A/S	23.12.2014	København, Danmark	-10 236 420	-30 187 740	0
Sum					0

Personalhuset Danmark eies 100% av Personalhuset Staffing Group AS, regnskapsstørrelse knytter seg til sist tilgjengelige årsregnskap for 2023.

Agito Norge AS og Agito Sverige AB ble 100% solgt i Desember 2023. Det er bokført et regnskapsmessig tap på kr 48 938 966 knyttet til salget i 2023, samt en ytterligere tapsføring på kr 6 466 846 i 2024.

Konsernregnskap er ikke utarbeidet i medhold av regnskapslovens § 3-7 (1).



Personalhuset Staffing Group AS

Noter til regnskapet 2024

Note 8 Skatt

Årets skattekostnad	2024	2023
Resultatført skatt på ordinært resultat:		
Betalbar skatt	0	0
Endring i utsatt skatt	7 000 687	-4 190 899
Skattekostnad ordinært resultat	7 000 687	-4 190 899
Skattepliktig inntekt:		
Resultat før skatt	-28 932 715	-68 075 913
Permanente forskjeller	6 572 919	49 026 371
Endring i midlertidige forskjeller	529 364	2 418 934
Mottatt konsernbidrag	6 468 640	0
Skattepliktig inntekt	-15 361 792	-16 630 608
Betalbar skatt i balansen:		
Betalbar skatt på årets resultat	-1 423 101	0
Betalbar skatt på mottatt konsernbidrag	1 423 101	0
Sum betalbar skatt i balansen	0	0
Beregning av effektiv skattesats		
Resultat før skatt	-28 932 715	-68 075 913
Beregnet skatt av resultat før skatt	-6 365 197	-14 976 701
Skatteeffekt av permanente forskjeller	1 446 042	10 785 802
Sum	-4 919 155	-4 190 899
Effektiv skattesats	17,0 %	6,2 %

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

	2024	2023	Endring
Varige driftsmidler	-1 424 461	-1 650 627	-226 166
Fordringer	-3 617 630	-3 201 717	415 913
Gevinst – og tapskonto	1 358 469	1 698 086	339 617
Sum	-3 683 621	-3 154 257	529 364
Akkumulert fremførbart underskudd	-31 992 400	-16 630 608	15 361 792
Avskåret rentefradrag	-18 505 079	-18 505 079	0
Inngår ikke i beregningen av utsatt skatt	54 181 100	0	-54 181 100
Grunnlag for utsatt skattefordel	0	-38 289 944	-38 289 944
Utsatt skattefordel (22 %)	0	-8 423 788	-8 423 788



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 9 Mellomværende med selskap i samme konsern

Andre langsiktig fordringer (forfaller > 1 år)	2024	2023
Otiga Group AS	248 226 618	95 395 311
Agito Sverige AB	144 952	13 820 679
Personalhuset Danmark A/S	25 369 593	20 977 503
Agito Norge AS	5 389	12 851
Personalhuset Rignes AS	98 171	0
Active Search A/S	2 314 735	1 802 555
Mojob Norge AS	2 352 985	2 585 851
Assessit AS	216 336	316 372
Clockwork Stockholm AB	48 712	48 712
Otiga Invest AS	19 812 313	19 769 224
Clockwork Management AB	1 101 008	1 075 085
Clockwork Bemanning & Rekruttering AB	0	50 757
Personalhuset Solutions AS	33 295	0
Personalhuset Service Management AS	6 484 277	39 185
Personalhuset Staffing Group OY	759 909	0
Vinde Tilkommsteknikk AS	4 007 976	3 766 804
Aaltovoima OY	95 924	0
Velferdsinnovasjon AS	13 282 682	0
On Off Bemanning AS	370 760	0
Sum	324 725 635	159 660 889

Annen langsiktig gjeld (forfall >1 år)	2024	2023
Personalhuset Service Management AS	44 096 638	9 800 647
Personalhuset Staffing Group OY	21 411 550	20 804 384
Aaltovoima OY	1 778 001	1 755 521
On Off Bemanning AS	2 863 145	2 484 942
AB Söder & Co Förvaltning	27 380 247	0
Agito Norge AS	11 855 000	0
Vinde Tilkommsteknikk AS	381 476	0
Otiga Group Management AS	102 845 430	23 299 646
Agito Sverige AB	12 698 240	12 389 880
Mojob Norge AS	201 951	-5 671
Otiga Group AS	3 029 128	3 901 815
Sum	228 540 806	74 431 164



Personalhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 10 Kundefordringer og annen kortsiktig gjeld

Kundefordringer	2024	2023
Kundefordringer	92 216 808	123 799 656
Opptjent ikke fakturert inntekt (desember)	30 433 560	37 603 389
Avsetning for tap på krav	-3 617 630	-3 201 717
Sum	119 032 739	158 201 328

Annen kortsiktig gjeld	2024	2023
Opptjent ikke utbetalt lønn, feriepengar mm	78 177 137	82 043 404
Andre avsetninger	4 937 013	4 051 683
Sum	83 114 150	86 095 088

Selskapet har en factoringavtale med Collector Bank AB som gjør at selskapet kan låne penger med pant i kundefordringer. Belånt beløp og kundefordringer til pålydende ble i regnskapet for 2023 presentert som et nettobeløp.

I regnskapet for 2024 er lånt beløp presentert som kortsiktig gjeld til kredittinstitusjoner, mens kundefordringer til pålydende står oppført som kundefordringer. Beløpet i 2023 er omarbeidet til å være sammenlignbart. Beløpet som er belånt utgjør kr 69 394 780 i 2024 og kr 79 978 636 i 2023.

Annen kortsiktig gjeld omfatter påløpne lønninger, feriepengar, diverse periodiseringer, påløpne kostnader og annen kortsiktig gjeld. Annen kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende.

Note 11 Bankinnskudd, kontanter o.l.

	2024	2023
Bundne skattetrekksmidler	17 316 114	12 260 111
Skyldig skattetrekk	17 364 789	16 797 453

Note 12 Antall aksjer, aksjeeiere m.v

Aksjekapital	Antall	Pålydende	Balanseført
Ordinære aksjer	14 100	100	1 410 000

Aksjekapitalen eies av følgende aksjonærer:

Aksjonærer:	Antall aksjer	Eierandel i prosent
Otiga Group AS	14 100	100 %

Selskapet har en aksjeklasse og alle aksjer har lik stemmerett.

Personalhuset Staffing Group AS inngår i konsernregnskapet til Otiga Group AS. Regnskapet til Otiga Group AS kan fremskaffes på selskapets forretningsadresse, Fridtjof Nansens plass 4.



Personallhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 13 Egenkapital

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt egenkapital	Annen egenkapital / Udekket tap	Sum egenkapital
Pr. 01.01.2024	1 410 000	51 886 878	40 000 000	-67 869 624	25 427 254
Årets resultat				-35 933 402	-35 933 402
Mottatt konsernbidrag			15 045 539		15 045 539
Omdisponering		-51 886 878	-55 045 539	106 932 417	0
Pr 31.12.2024	1 410 000	0	0	3 129 392	4 539 392

Note 14 Fortsatt drift

Styret og daglig leder har lagt forutsetningen om fortsatt drift til grunn ved utarbeidelse av årsregnskapet for 2024.

Årsresultatet for 2024 viser et underskudd på TNOK 35 933 mot et underskudd på TNOK 63 885 i 2023. Underskuddet i 2024 skyldes et negativt driftsresultat på TNOK 14 618 og negative finansposter på totalt TNOK 14 315 og som i hovedsak skyldes rentekostnader på ekstern finansiering.

Selskapet har historisk levert positive resultater og har etablert en sterk merkevare og posisjon i bemanningsbransjen. Regnskapsårene 2023 og 2024 har vært preget av usikkerhet rundt innstramminger i regelverk knyttet til innleie av arbeidskraft, og samtidig har det vært en negativ trend i makrobildet.

Selskapets utvikling hittil i 2025 er preget av et fortsatt utfordrende marked, og både omsetning og resultat har ligget noe bak budsjett. De seneste måneder har derimot vist en bedring i utviklingen, og vi forventer en ytterligere positiv utvikling i siste halvdel av 2025. Styret og ledelsen har igangsatt flere tiltak for å bedre lønnsomheten. Blant annet gjennom ytterligere kostnadskutt, gjennomgang av flere kundekontrakter og pågående gjennomgang av prosessene rundt kalkyler og lønnsomhetsberegninger. Det er forventet at igangsatte tiltak vil ha positiv innvirkning på utviklingen fremover.

Selskapet er en del av konsernets konsernkontoordning og selskapet har bidratt med finansiering til andre konsernselskaper. Morselskapet i konsernet har gjort tiltak for å bedre likviditeten gjennom refinansiering av lånet fra Norion Bank. Det er videre gitt et konsernbidrag til selskapet på TNOK 10 000 for å styrke egenkapitalen. I tillegg er det gjennomført flere initiativer for å redusere kostnader. Det er gjennomført nedbemanningprosesser og gjort effektiviseringstiltak for å bedre inntjeningen for selskapet fremover.

Styret og selskapets aksjonærer vil fortsette å følge likviditetssituasjonen nøye fremover og vil om nødvendig gjøre ytterligere tiltak for å sikre en langsiktig tilstrekkelig soliditet og likviditet for selskapet.

Forutsetning om fortsatt drift ligger til grunn, men selskapets ledelse vurderer at det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til driften fremover på bakgrunn av markedsmessige rammevilkår i bemanningsbransjen og selskapets likviditet som er påvirket av tidligere års driftsresultat.



Personallhuset Staffing Group AS Noter til regnskapet 2024

Note 15 Gjeld, pantstillelser og garantier m.v.

Selskapet er en del av en konsernkonto ordning med OTIGA Group som hovedkontoeier.

Selskapet har inngått en kontokreditt og factoringavtale med Collector Bank AB. Collector Bank AB har sikkerhet i selskapets sine kundefordringer begrenset til ett beløp på 100.000.000.

Gjeld sikret ved pant:	2024	2023
Gjeld til kredittinstitusjoner	39 875 000	39 875 000
Factoringgjeld	69 394 780	79 987 636
Sum	109 269 780	119 862 636

Balanseført verdi av pantsatte eiendeler:	2024	2023
Aksjer	0	0
Kundefordringer	119 032 739	158 201 328
Sum	119 032 739	158 201 328



personalhuset

Likestillingsredegjørelse 2024 -Personalhuset Staffing Group

Personalhuset jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering.

Personalhuset jobber for likestilling og inkludering. Vi jobber mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Alle ansatte, tillitsvalgte og verneombud har et kollektivt ansvar i dette arbeidet. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å sørge for at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.

Tradisjonelt sett har likestilling handlet om å fremme like muligheter og sørge for like rettigheter og plikter for menn og kvinner. I dag handler arbeidet også om etisk likestilling. Ingen skal oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet.

Del 1 av redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Personalhuset.

I del 2 redegjør vi for hva Personalhuset har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling innenfor personalområdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv samt trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.

Personalhuset har gjennomført kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. Kartleggingen er utført av HR og controlling i samarbeid med ansattes representanter og ledelsen.

Informasjon og tallmaterialet om antall ansatte og lønn er hentet ut fra vårt CRM-system Recman. Tallene er basert på antall lønnede timer i perioden 1/1 -31/12 2024, og omfatter alle ansatte som har vært i jobb for Personalhuset i denne perioden. Våre ansatte avlønnes hovedsak per time. I kartleggingen er timelønn omregnet til årslønn. Lønn, tillegg, overtid og bonus viser gjennomsnitt per ansatt innen kjønn og yrkeskategori.

Definisjon av stillingskategorier:

Stillingsnivå har vært drøftet med ansattes representanter og selskapets ledelse. Etter en vurdering har selskapet konkludert med å dele inn i 9 stillingskategorier for å få en mest mulig riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Bakgrunn for vurderingen: Alle Personalhusets ansatte jobber i oppdrag ute hos våre kunder. Våre ansatte jobber innen mange ulike yrkeskategorier og i ulike stillinger med forskjellig krav til kompetanse hos kundene våre, men alle er ansatt på samme nivå i Personalhuset. Personalhuset har derfor besluttet å utføre lønnskartlegging etter yrkesområder. Inndeling av yrkesområder er drøftet med ledelsen og ansattes representanter og behandlet i AMU.

Bygg og anlegg: Ansatte som arbeider innenfor bygg og anlegg, fra snekker og tømrer til hjelpemann

Industri og produksjon: Industriell næringsproduksjon samt diverse.



personalhuset

Lager, logistikk og transport: Ansatte som arbeider innen lager og transport

Merkantilt: Alle som arbeider innen merkantile og administrative stillinger, herunder kontor/administrasjon, arkiv, faktura, personal, lønn, regnskap, økonomi, dokumentbehandling og IT. Det er varierende krav til kompetanse og utdanning.

Offshore: Alle ansatte som arbeider offshore på skip eller på rigg.

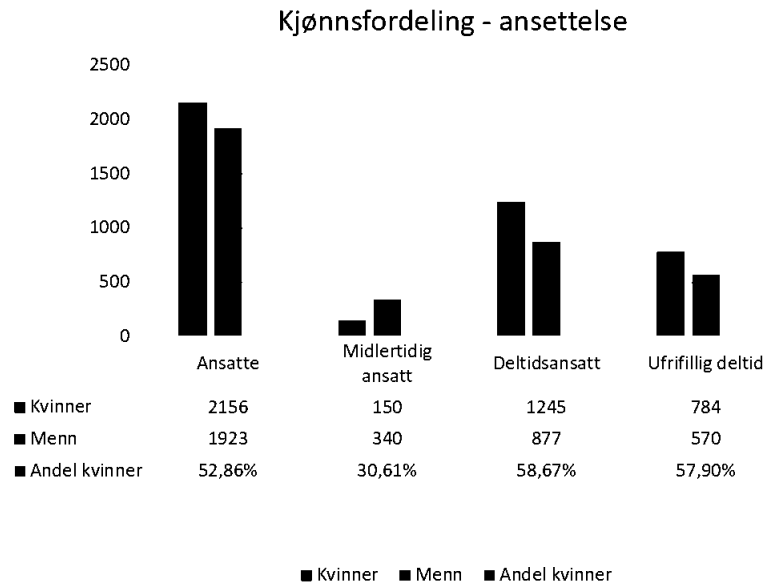
Oppvekst, utdanning og helse: Ansatte som jobber i barnehage og skole samt innen enkelte omsorgsykker. Størstedelen er barnehage og skole. De fleste er ufaglærte assistenter i skole og barnehage, men også noen lærere med krav til utdanning og noen helsefagarbeidere. Det kan være

Service: Omfatter ulike stillinger innen service uten krav til utdanning, herunder kantine, renhold, catering, servering.

Tekniske yrker: Ansatte med som jobber innen tekniske yrker. Ingeniører innen ulike områder, elektriker, landmåler, tekniker, vaktmester mv. Det kan være varierende krav til utdanning.

Annet: Samlepost med utleide ansatte som vi ikke får plassert i overnevnte kategorier. Det er stor spredning med ulike krav til kompetanse og utdanning.

Kjønnsfordeling

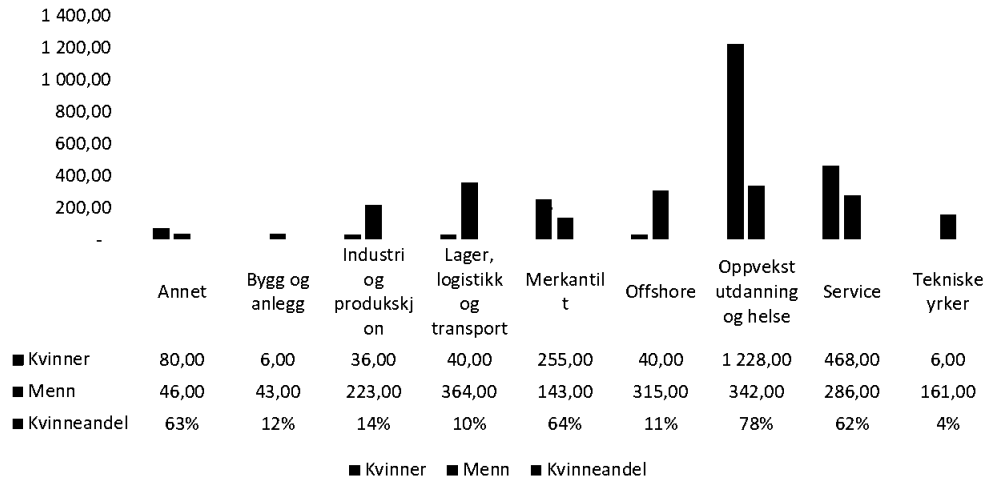




personalhuset

Fordelingen mellom kvinner og menn innenfor de ulike yrkeskategoriene fremgår av modellen under.

Kjønnsfordeling per gruppering



Kjønnsfordeling:

Kartleggingen viser at totalt 53% av våre ansatte er kvinner mens 47% er menn. Sammenlignet med 2023 er andelen kvinnen totalt sett gått ned 1%. Det er vanskelig å si hva dette kan skyldes ettersom det er små justeringer i de fleste kategorier. Det store kjønnsmessige forskjeller innen de enkelte yrkeskategoriene.

Sammenlignet med 2023 har kvinneandelen økt litt innen annet og bygg og anlegg, men har gått litt ned innen industri og produksjon, service og tekniske yrker. Innen lager og logistikk, offshore og merkantilt er det ganske stabilt med overvekt av menn. Innen oppvekst og utdanning utgjør kvinnene 78% av arbeidsstyrken. Det er en økning på 1% sammenlignet med 2023.

I 2024 har i gjennomsnitt 12% av arbeidsstyrken vært midlertidig ansatt. De fleste midlertidige jobber 100% stilling. Andelen menn som er midlertidig ansatt har gått ned fra 75% i 2023 til 69% i 2024. De jobber fortrinnsvis innen offshore, tekniske yrker og merkantilt.

I 2024 har ca. 56% av arbeidsstyrken vært ansatt på deltid med avtalt stillingsgrad mellom 1% og 90% stilling. Stillingsgrad avhenger Personalhusets tilgang på passende oppdrag i regionen samt ansattes tilgjengelighet og kompetanse. Stillingsgraden kan arbeides løpende eller periodevis i løpet av 12 måneder, og innebærer at man i perioder jobber full tid, mens man i andre perioder jobber mindre. Mange ønsker å jobbe mer enn avtalt deltidsprosent og vi ønsker å tilby mest mulig jobb til dem som ønsker det, men dette avhenger av kundenes behov for arbeidskraft. En kartlegging blant et utvalg av våre ansatte viser at ca. 65% av våre ansatte jobber ufrivillig deltid. Mange av våre ansatte er studenter eller de har også ansettelsesforhold i andre virksomheter, noe som innebærer at de ikke ønsker fulltidsjobb fra oss, men fleksibilitet til å jobbe når det passer dem.

Vi har i 2024 ikke vært i stand til å måle uttak av foreldrepermisjon hverken for kvinner eller menn ettersom våre CRM- og lønssystem fremdeles ikke er tilrettelagt for dette. Vi jobber med å finne en løsning på dette.



personalhuset

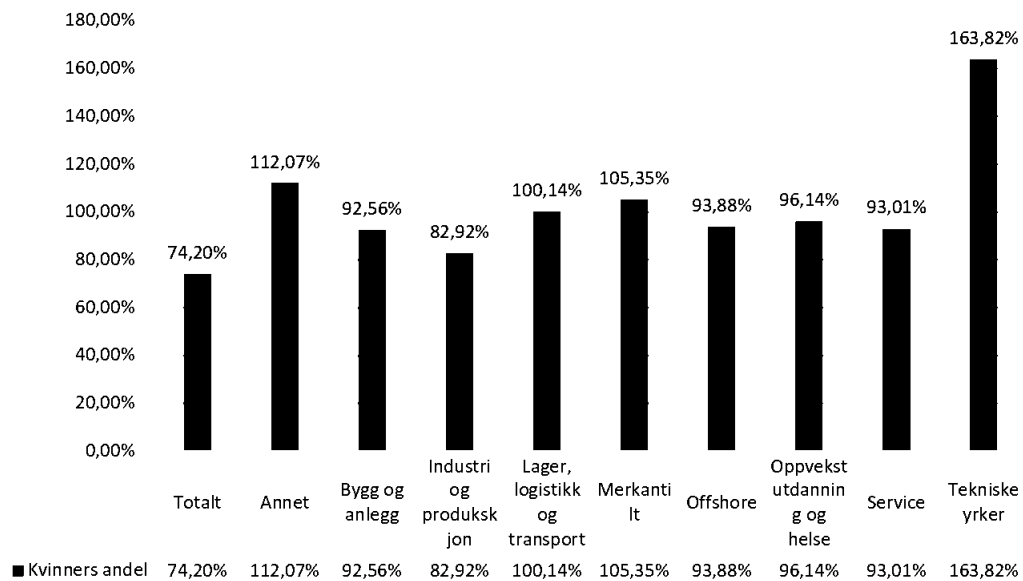
Kontante ytelser:

Personalhusets ansatte skal ha lønn og tillegg i henhold til likebehandlingsprinsippet i Aml. §14-12a. Våre utleide ansatte skal ha de samme vilkår som de ville fått dersom de hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre samme type arbeid. Personalhuset innhenter informasjon fra kunde, og følger alltid kundens vilkår ved fastsetting av lønn og tillegg. Innenfor noen yrkesgrupper fastsettes lønn i henhold til faste tariffavtaler for stillingen. Dette gjelder blant annet barnehage, renhold og kantine.

Fremstillingen under viser forskjellen i kontante ytelser – kvinners andel av kontante ytelser sammenlignet med menn. Til sammenligningen har vi lagt sammen fastlønn, bonuser og andre ytelser som er utbetalt i 2023.

Kartleggingen viser at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette gjelder både fastlønn, tillegg og øvrige kontante ytelser. Menn jobber mer overtid og har totalt sett mere tillegg.

Kontante ytelser - kvinners andel



En medvirkende årsak til forskjellene er at kvinner og menn innehar ulike typer stillinger innenfor samme kategorien. Service omfatter blant annet renhold og kantine, og avlønnes etter faste lønnskriterier og tariffen. Det er flest menn som jobber innen renhold, og renhold har høyest lønn innen gruppen service. Kjøkken og kantine har lavere lønn, og her det flest kvinner.

Innen oppvekst og utdanning ser vi at menn og kvinner er ulikt fordelt innen skole og barnehage. Det er flest menn som jobber i skolen, og de har gjerne høyere utdanning og lengre ansiennitet. Det er flest kvinner som jobber i barnehage. En stor andel av disse er unge med liten utdanning og erfaring, noe som gir lavere lønn.

Totalt sett er ulikhetene på lønn noe Personalhuset ikke kan se seg tilfreds med.



personalhuset

Del 2: Personalhusets arbeid for likestilling og inkludering

Personalhusets visjon fram mot 2025 er «Sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv». Et av våre viktigste, strategiske prioriteringer er **Samfunnsansvar**; «*Personalhuset skal ta et tydelig samfunnsansvar og bidra til et dynamisk og inkluderende arbeidsliv gjennom å ta lederskap på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering*».

Med utgangspunkt i vår forretningsdrift har Personalhuset blant annet valgt følgende av FN's bærekrafts mål som våre viktigste prioriteringer:

nr. 5 - likestilling mellom kjønnene, nr. 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst og nr. 10. mindre ulikhet

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Fordomsfri rekruttering skal prege alle deler av prosessene våre.

I 2024 representerte våre ansatte mer enn 83 ulike nasjonaliteter. Personalhuset er en døråpner til arbeidslivet, vi ansetter mennesker med hull i CV og med flerkulturell bakgrunn. Mange får sin første jobb i Norge hos Personalhuset.

Personalhuset ønsker å bidra til et mindre klasseskille og skape like muligheter for alle. I tillegg til NAV samarbeider Personalhuset med flere kompetansebedrifter som leverer arbeidsrettede oppfølgingstiltak. På denne måten inkluderer vi mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, eller som trenger en ny start, og hjelper dem tilbake i lønnet arbeid.

Gjennom våre fagsamlinger jobber Personalhuset kontinuerlig med å bygge kompetansen til våre rådgivere og utvide deres kunnskap om ubevisst fordommer. På den måten styrker vi vår evne til å påvirke våre kunder til å velge riktig kandidat – og gjerne velge annerledes enn de ellers ville valgt. Inkludering og likestilling ligger til grunn for hele vår virksomhet. Det er nedfelt i vår policy og er integrert i vår arbeidsmetodikk.

I 2024 har vi gjennomført 4 møter om likestilling og inkludering. Vi har vurdert resultater fra målinger i 2023, kartlagt risiko, satt mål og vurdert hvilke tiltak som bør videreføres og hvilke nye som eventuelt bør iverksettes. Arbeidet er gjort i samarbeid mellom HR, verneombud og ledelsen. Alle målinger og kartlegginger er framlagt i AMU.

Personalhusets mål for likestilling og inkludering

- Vi skal tilby mest mulig jobb, helst tilnærmet full stilling til alle våre ansatte.
- Riktig lønn på grunnlag av kompetanse og erfaring
- Minimum 10 % av våre utleide skal formidles til fast jobb hos kunden etter innleieoppdrag.
- Vi skal tilstrebe å ha mest mulig lik fordeling av kjønn innenfor alle stillingskategorier.
- Vi skal opprettholde bredden i arbeidsstokken vår med tanke på kjønn, nasjonalitet og etnisitet.
- Ingen ansatte skal bli diskriminert på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning.
- Ved fast rekruttering for våre kunder, skal vi tilstrebe at begge kjønn er representert på listen over intervjuede kandidater.

Risiko for diskriminering og hindre likestilling

Personalhuset har vurdert de obligatoriske temaene og har vurdert at følgende tema kan være risiko.

personalhuset

Rekruttering: Kvinner og menn tiltrekkes av ulike typer yrker og miljøer. Det er det derfor en risiko for overvekt av kvinnelige søkere til stillinger innen kvinnedominerte yrker og vise versa.

Personalhuset rekrutterer og ansetter for sine kunder. Det er alltid kunden som avgjør hvem de vil ansette. Det vil derfor være derfor en risiko for diskriminering i forhold til både kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering i mange tilfeller, både ved faste rekruttering og i midlertidige utleieoppdrag. Ved innleie har kunden ofte et kortsiktig og umiddelbart behov for arbeidskraft i en begrenset og definert periode. Når kunden velger medarbeider, vil det derfor kunne være risiko for at gravide eller ansatte med funksjonsnedsettelse blir diskriminert.

Lønns- og arbeidsvilkår: Det er kunden som fastsetter lønn, og det vil være en risiko for diskriminering innenfor enkelte bransjer og yrkesgrupper. Dette gjelder spesielt der hvor lønn blir fastsatt individuelt og ikke er styrt av tariffavtaler.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold: Det kan være en risiko hos enkelte kunder og arbeidsplasser, for eksempel på mannsdominerte områder.

Tilrettelegging: Mange oppdrag er av kortere varighet og kundene leier inn for å dekke umiddelbare behov. Det vil derfor være en risiko for diskriminering av kandidater som trenger tilrettelegging.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Personalhuset har liten påvirkning på hva som skjer hos kunde.

På øvrige tema har vi ikke identifisert risiko for diskriminering.

Årsaker til risiko.

Personalhuset har vurdert følgende mulige årsaker til risiko.

Utforming av stillingstekster og bruk av bilder kan påvirke hvem som søker på de ulike stillingene vi publiserer. Ord og bilder vil kunne tiltrekke eller motvirke grupper til å søke på stillingen. Vi må derfor være bevisste på hvordan vi skal tiltrekke oss større utvalg blant søkere til alle stillinger

Risiko for diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning har ofte sammenheng med særskilte ønsker eller fordommer hos den som bestiller et oppdrag eller rekrutterer, altså hos våre kunder.

Ved kartlegging av lønn ser vi at det forekommer forskjeller mellom kvinner og menn også innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette kan skyldes at kvinner og menn innehar ulike stillinger med ulik lønn. Dette gjelder for eksempel innen service og innen offshore, hvor kvinner og menn har ulike typer stillinger.

Ved utleieoppdrag er jobbene midlertidige og krever ofte rask tiltredelse og fungering. Det vil kreve mer tid og ressurser hos kundene og tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse. Det er derfor stor risiko for at kunden velger denne gruppen bort til fordel for ansatte som kan tiltre og fungere på kort varsel.

Det er kunden som har hovedansvar for arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass der hvor våre ansatte jobber. Enkelte arbeidsplasser eller miljøer kan være preget av fordommer mot ulike grupper i samfunnet. Det kan også være overvekt av ansatte av et bestemt kjønn eller etnisitet, noe som vil kunne øke risikoen for trakassering eller seksualisert vold for medarbeidere som kommer utenfra.



personalhuset

Tiltak for å fremme likestilling og inkludering:

Personalhuset har iverksatt og videreført flere tiltak for å fremme likestilling og inkludering, og forebygge diskriminering.

Digitale verktøy: Personalhuset benytter digitale rekrutteringsverktøy som understøtter vår visjon om inkludering, mangfold og fordomsfri rekruttering. Ved å benytte Globus AI, Refapp og Mojob minsker risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessen

Personalhusets system legger til rette for en fullverdig fordomsfri prosess der informasjon som navn, kjønn og alder kan anonymiseres. Kandidatene går da inn i en prosess likestilt med hverandre samtidig som vi minimerer risikoen for ubevisste fordommer.

Kunstig intelligens: I mange av rekrutteringsprosessene våre benytter vi AI som sorterer kandidater kun basert på kompetanse, og helt uten fordommer. For å sikre at alle får like muligheter har Personalhuset valgt å bruke et AI-system som foreslår kandidater til oppdrag basert på både erfaring, kompetanse og motivasjon. Det sikrer alle kandidatene like muligheter, og vi diskvalifiserer ikke kandidater med hull i CV som har stått utenfor arbeidslivet, eller som av andre årsaker ikke har så mye jobberfaring.

Utforming av annonser: Personalhuset har gjennom analyse av annonsetekster og uttrykk blitt bevisstgjort ord, uttrykk og innhold som kan appellere til spesielle grupper, adferd, kjønn og personlighet. Ved å være klar over dette kan vi utforme annonsene og kampanjene våre på en annen måte, nettopp for å treffe bredere og tiltrekke oss et annet publikum enn opprinnelig. Vi jobber kontinuerlig med forbedring av våre stillingsannonser og valg av kanaler. Større bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser bidrar til at vi i større grad kan tiltrekke oss kvinner i mer mannsdominerte yrker, eller menn i kvinnedominerte yrker.

Utfordrer kundene: I tunge rekrutteringsprosesser, men også til kortere engasjement, opplever vi ofte at oppdragsgiver har klare meninger om hvilken profil de ser for seg i stillingen. Vi anser det som vår oppgave og vårt samfunnsoppdrag å utfordre kundens tradisjonelle syn med tanke på alder, kjønn, etnisitet etc.. Vi utfordrer derfor kundene til å velge annerledes enn de først hadde tenkt.

Fagbrev. Vi tilbyr ansatte mulighet til å ta fagbrev gjennom tilrettelegging for praksis og forberedelse til teoretisk eksamen med gode priser.

Vi planlegger følgende tiltak i 2025:

- Vi skal utforme policy for bruk av bilder og tekst ved utforming av annonser og opplæring av ansatte. Målet er å lage bedre annonser slik at vi oppnår flere søkere og får en mer fordomsfri rekruttering.
- Vi skal gjennomføre opplæring av egne ansatte og kunder i ubevisste fordommer og «fallgruver knyttet til intervjuprosessen».

Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover.

Våre prosesser er bygget for å fremme og synliggjøre styrker hos kandidatene fremfor å diskvalifisere på bakgrunn av manglende formalkompetanse. Dette gjør at mange som ellers ikke ville blitt vurdert og falt utenfor arbeidslivet, får en mulighet gjennom Personalhuset.



personalhuset

Ca. 40 % av våre ansatte kommer fra ledighet, og 20% fra skolebenken. En stor del av våre ansatte kommer fra andre kulturer og vi er stolte av å være representert med mer enn 83 nasjonaliteter. Dette gjør oss til en viktig inngangsport til arbeidslivet for mange.

Vi er fornøyde med at mange av Personalhusets utleide medarbeidere har gått over i fast ansettelse hos våre kunder, og vi jobber med forbedring i systemene våre for å kunne måle dette.

Aldersdiskriminering er en utfordring i dagens samfunn, og våre rådgivere jobber for å motvirke dette. Vi ansetter eldre arbeidstakere over 67 år til ulike bemanningsoppdrag. Dette er en gruppe som ofte har både arbeidsvilje og kapasitet, men som blir ekskludert fra arbeidslivet grunnet alder. Vi inkluderer denne gruppen og kombinerer arbeidsviljen og kapasiteten med behovet hos våre kunder, noe alle parter drar fordeler av.

Vi kan bli enda bedre på å utfordre kundenes holdninger og fordommer med tanke på alder, men også når det gjelder etnisitet og kjønn. Vi må kontinuerlig sørge for å øke bevisstheten og kompetansen rundt likestilling og inkludering blant våre rådgivere, slik at Personalhuset i enda større grad kan utfordre kundene til å velge annerledes enn opprinnelig planlagt.

Det er store kjønnsforskjeller innen ulike yrkesgrupper. Vi må bli flinkere til å tiltrekke oss flere søkere av begge kjønn, spesielt der det er overvekt av enten kvinner eller menn. Vi må bevisstgjøre rådgiverne og øke kompetansen deres slik at vi kan bli enda bedre på utforming av stillingsannonser.

Endring i arbeidsmiljøloven i 2023 har medført begrensninger i virksomheters mulighet til å leie inn personell ved midlertidig behov. Som en konsekvens av dette har Personalhuset opplevd en nedgang i oppdrag fra våre kunder. Dette har igjen medført at vi får færre oppdrag og har mindre jobb å tilby våre ansatte. Det går dessverre utover dem som allerede sliter med å komme inn i arbeidslivet.

Personalhuset vil også i 2025 fortsette å jobbe mot fastsatte mål, for et mer inkluderende arbeidsliv og for å fremme fordomsfri rekruttering hos våre kunder.

Vår visjon: «Sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv»

Oslo, 06.03.2025

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 26 pages before this page
Dokumentet inneholder 26 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 26 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 26 sider før denne side

Detta dokument innehåller 26 sidor före denna sida

Claes Emde Poulsen

6813563c-b312-4f2f-8dcd-4846ddfe659c - 2025-09-10 18:20:35 UTC +03:00
BankID - b6bb7111-d693-4120-8ea1-71ae12cfc6dc - NO

Roger Normann Wiik

ec443113-3ec4-4fca-8927-bc372ad434e8 - 2025-09-10 19:18:59 UTC +03:00
BankID - 494c49ad-27b4-44f7-937b-448a6cfbb0fe - NO

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
<https://sign.visma.net/nb/document-check/7590b36b-982a-40e6-8079-2a9cf94b1fcb>

 **visma sign**
www.vismasign.com