



## ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2022 - GENERELL INFORMASJON

### Enheten

Organisasjonsnummer: 982 299 152  
Organisasjonsform: Aksjeselskap  
Foretaksnavn: MANPOWER STAFFING SERVICES AS  
Forretningsadresse: Lakkegata 53  
0187 OSLO

### Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2022 - 31.12.2022

### Konsern

Morselskap i konsern: Nei

### Regnskapsregler

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

### Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Sølvi Merethe Spilde Monsen  
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 15.06.2023

### Grunnlag for avgivelse

År 2022: Årsregnskapet er elektronisk innlevert  
År 2021: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2022

*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, 24.07.2024



### Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
<b>RESULTATREGNSKAP</b>			
<b>Inntekter</b>			
Salgsinntekt	1, 2, 3	219 718 836	201 164 512
<b>Sum inntekter</b>		<b>219 718 836</b>	<b>201 164 512</b>
<b>Kostnader</b>			
Lønnskostnad	4, 5	204 364 773	190 008 031
Annen driftskostnad	5	3 875 312	1 952 484
<b>Sum kostnader</b>		<b>208 240 085</b>	<b>191 960 515</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>11 478 752</b>	<b>9 203 997</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	3		
Annen renteinntekt			1 255
Annen finansinntekt			109 831
<b>Sum finansinntekter</b>			<b>111 086</b>
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	377 486	
Annen rentekostnad		5 986	1 240
Annen finanskostnad		2 121	4 278
<b>Sum finanskostnader</b>		<b>385 593</b>	<b>5 518</b>
<b>Netto finans</b>		<b>-385 593</b>	<b>105 568</b>
<b>Ordinært resultat før skattekostnad</b>		<b>11 093 159</b>	<b>9 309 565</b>
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 440 597	2 048 104
<b>Ordinært resultat etter skattekostnad</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>Årsresultat etter minoritetsinteresser</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>Totalresultat</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>Overføringer og disponeringer</b>			



## Resultatregnskap

<b>Beløp i: NOK</b>	<b>Note</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Avgitt konsernbidrag		51 223 026	1 664 308
Overført til/fra annen egenkapital		-42 570 464	5 597 153
<b>Sum overføringer og disponeringer</b>	<b>7</b>	<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>



### Balanse

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
<b>BALANSE - EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Immaterielle eiendeler</b>			
Utsatt skattefordel	6	670 196	291 769
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>670 196</b>	<b>291 769</b>
Overdekning pensjoner	4		
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>670 196</b>	<b>291 769</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
<b>Varer</b>			
<b>Fordringer</b>			
Andre kortsiktige fordringer	8	3 443 306	2 056 517
Konsernfordringer	8, 8	186 938 078	141 398 647
<b>Sum fordringer</b>		<b>190 381 383</b>	<b>143 455 164</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>190 381 383</b>	<b>143 455 164</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>191 051 579</b>	<b>143 746 933</b>
<b>BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Innskutt egenkapital</b>			
Aksjekapital	7, 9	100 000	100 000
Overkurs	7	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
<b>Sum innskutt egenkapital</b>		<b>6 060 037</b>	<b>6 060 037</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Annen egenkapital	7	6 524 725	84 095 189
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>6 524 725</b>	<b>84 095 189</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>12 584 762</b>	<b>90 155 226</b>



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
<b>Gjeld</b>			
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Pensjonsforpliktelser	4		
Utsatt skatt	6		
<b>Annen langsiktig gjeld</b>			
<b>Sum langsiktig gjeld</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		1 134 990	1 159 352
Betalbar skatt	6		1 682 741
Skyldig offentlige avgifter		15 839 367	14 697 998
Kortsiktig konserngjeld	8, 8, 10	127 100 265	2 146 410
Annen kortsiktig gjeld	8	34 392 195	33 905 205
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>178 466 817</b>	<b>53 591 707</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>178 466 817</b>	<b>53 591 707</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>191 051 579</b>	<b>143 746 933</b>



## Likestillingsredegjørelse 2022

Manpower Staffing Services AS

### Del 1 – Nåsituasjon

Lønnsstatistikk – viser til statistikk i Likestillingsredegjørelsen for 2021, ny redegjørelse vil bli gjort for 2023.

Kjønnsfordeling på ulike grupper	Forskjell i %, kvinners lønn vs menn
Total	-4 %
Gruppe 1	*
Gruppe 2	*
Gruppe 3	-4 %
Gruppe 4	-2 %

\*Tall vises ikke pga færre enn fem kvinner eller menn i gruppen

Stillingskategorier i Manpower Staffing Services er:

- Gruppe 1: Forretningsledelse i ManpowerGroup, hvorav fem kvinner og to menn var ansatt i Manpower Staffing Services i 2021. Øvrige medlemmer er ansatt i henholdsvis Experis Services AS og ManpowerGroup AS.
- Gruppe 2: Ledelse i Manpower, hvorav tre kvinner og seks menn er ansatt i Manpower Staffing Services AS. Øvrig er ansatt i Workshop Bemanning og Kompetanse AS.
- Gruppe 3: Øvrige ledere
- Gruppe 4: Medarbeidere uten lederansvar

Tabell viser fastlønn. Bonus er rene resultatbaserte ordninger, og skiller ikke på kjønn.

### Kommentarer til tallene

- Manpower Staffing Services inkluderer ansatte fra ulike brands og enheter i konsernet, og er en sammensatt gruppe. Hovedvekten av de ansatte rapporterer inn i konsernets Manpower-Brand.
- Øvrige ansatte i Manpower Staffing Services rapporterer inn i support-apparatet i konsernet.
- Kvinneandelen i ledelsen i ManpowerGroup (inkluderer også et par ledere fra andre selskaper i gruppen) er 60%, inkludert kvinnelig konsernsjef.
- Kvinneandelen i ledelsen i Manpower er på 45%, administrerende direktør er også kvinne.



Manpower

- Vi er fornøyde med dagens kjønnsbalanse, og arbeider videre med å sikre samme balanse i øvrige ledergrupper, og også i etterfølgerlinjer i hele konsernet.
- Det gjennomføres årlig en gjennomgang av lønn og lønnsforskjeller med alle ledere i Manpower Staffing Services, der det skal lages en plan for å tette gap som ikke kan forklares gjennom ansiennitet, kompetanse, ansvar og geografisk arbeidssted. Dette er også gjort i 2021. Unntak kan gjelde der det er krevende å få tak i rett kompetanse.
- Nivå 3 – Gap i lønn skyldes hovedsakelig geografiske lønnsforskjeller, det finnes også individuelle forskjeller basert på kompetanse, ansiennitet og erfaring.
- Nivå 4 – Ved gjennomgang og analyse av lønnsdata ser vi ingen åpenbare forskjeller som skyldes kjønn. Forskjellene sier noe om ansiennitet, kompetanse, ansvar og geografisk arbeidssted.

## Øvrige HR-tall

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
167	71	1	1	15	16	9	0	0	0

### Kommentarer til tallene:

- Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført gjennom en digital undersøkelse blant alle ansatte med en deltidsprosent i 2022. Svarprosent var 56%, og ingen av de besvarende oppga at de arbeidet ufrivillig deltid.
- Vi kartlegger ønsker og behov for generell tilrettelegging, også gjeldende stillingsprosent, i våre medarbeidersamtaler.
- Vi betaler foreldrepenger uten begrensning til 6G som et ekstra gode til våre ansatte som tar ut foreldrepermisjon.

### Tiltak:

- Vi har etablert en fast, årlig kartleggingsrutine for ufrivillig deltid i Manpower Staffing Services
- Analyse av HR-data er fast punkt på agenda i AMU (arbeidsmiljøutvalget).



## Del 2 - Vårt arbeid mot diskriminering og for likestilling

Prosedyrer, prinsipper og standarder:

- **ISO 9001** - Manpower er ISO 9001 sertifisert. Våre prosesser er gjennomgått og vi utfører både interne og eksterne revisjoner årlig.
- **EcoVadis** – En årlig vurdering av bedrifter i forhold til bærekraftig forretningspraksis. Manpower rates på arbeids- og menneskerettigheter, samt etisk atferd. I 2022 oppnådde Manpower i Norge nivået Platinum, som kun gis topp 1% av alle selskaper i verden som deltar i ratingen.
- **She-Index** – Manpower rapporterer frivillig mangfoldstall til She-Index. Tallene er offentlige og skal vise hvor langt bedriften har kommet i arbeidet med kjønnsbalanse.
- **Compliance** – alle prosesser og prosedyrer gjennomgås årlig for å påse at det er samsvar mellom norske og internasjonale lover og vår virksomhet. Alle ansatte trenes årlig innenfor etikk og god forretningsadferd.
- **Code of Conduct** - Manpower er forpliktet til å følge konsernets globale Code of Conduct, som gir veiledning til alle ansatte og samarbeidspartnere om hvordan virksomheten skal drives i samsvar med de høyeste etiske standarder.
- **Global DEIB** – For 2022 arbeidet Manpower i Norge hovedsakelig med identifisering og kartlegging av kvinnelige ledertalenter, og å sikre opplærings- og utviklingsplaner for disse. Dette er en del av arbeidet mot vårt globale mål om 50% kvinner i vår ledelse. I Manpowers ledergruppe er det 50% kvinner.
- **Talent Planning Process** – prosess for å kartlegge, ivareta, oppdatere og fornye selskapets kompetanse. Prosessen identifiserer individuelle ambisjoner, potensiale og utviklingsmuligheter. I prosessen ivaretas også vurdering av lønnsnivåer, og kartlegging av eventuelle forskjeller i lønn mellom kjønn.
- **Performance Management Process** – prosess for å sikre tydelige mål i alle deler av organisasjonen, oppfølging av disse, og også nødvendig støtte til alle ansatte. Gjennom prosessen gjøres konkrete vurderinger av individuelle behov for tilrettelegging, også basert på livssituasjon og ivaretagelse av balanse jobb/fritid.
- **Livsfaseorientert personalpolitikk** – en viktig faktor i denne personalpolitikken er fleksibel arbeidstid, etter dialog med og i tråd med ønsker fra våre ansatte. Ordningen har som hensikt å kunne balansere jobb, fritid og evt. omsorgsoppgaver etter individuelle behov, og samtidig kunne ivareta arbeidet sitt på beste vis.



Slik jobber vi for å risikovurdere, sikre likestilling, og ikke diskriminering i praksis.

Vi har fastlagte rutiner for samarbeid og involvering av våre ansatte, hovedsakelig gjennom et utvidet AMU, Manpowers ansatte kan velges til styret i ManpowerGroup og det organiserte miljøet i Oslo.

Gjennom disse organene samarbeider vi med våre ansatte for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Manpower, som er en del av ManpowerGroup, har utarbeidet konkrete mål for DEIB (Diversity, Equality, Inclusion and Belonging). I 2022 ble det arbeidet med å gjennomgå våre stillingsannonser, for å sikre et kjønnsnøytalt språk. Dette arbeidet forsetter inn i 2023. Dette er mål som også følges opp gjennom vår globale organisasjon.

Vi innhenter fakta gjennom datakilder som personalundersøkelser, demografiske data, sluttundersøkelser og også kvalitative intervjuer når nødvendig. Basert på dette gjennomfører vi analyser, som presenteres for ansattrepresentanter gjennom ovennevnte organer. Sammen vurderer vi videre tiltak.

Gjennom vår livsfaseorienterte personalpolitikk er målet å kunne inkludere og tilrettelegge for å holde våre ansatte i arbeidet, på tross av ulike livssituasjoner, individuelle helsemessige behov og også andre personlige forhold – uavhengig av kjønn.

Risikovurdering og oppfølging av risiko 2022:

Område	Mulig risiko	Konsekvens av risiko	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Rekruttering	Manglende vurdering og analyse av demografiske data i kartleggingsfase	Homogene grupper og team, med liten mix av kjønn, alder og bakgrunn. Mister nyanser og perspektiv.	Kvalitetssikre kravanalyser med hensikt å øke mangfold i team og grupper	Årlig gjennomgang blant annet i Talent Planning.
Rekruttering	Manglende kunnskap om det å tiltrekke seg mulige kandidater i et bredt mangfoldsperspektiv	Går glipp av potensiell kompetanse, og ansetter kun «like som oss selv».	Opplæring og bevisstgjøring av ledere i mangfoldsperspektiv gjeldende rekruttering	BRG grupper vil bli opprettet i 2023.
Rekruttering	Tidspress i rekrutteringsprosesser	Fare for raske, uheldige beslutninger.	Rekruttering gjøres av våre profesjonelle miljøer	Pågående
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Manglende informasjon ang arbeid med alder og kjønns mangfold på NetWork	En fare for at ansatte ikke kjenner til våre prosesser slik at det påvirker engasjementet deres.	Tydliggjøre på NetWork (intranett) viktigheten av mangfoldmålene i Talent Planning	Tas i DEIB arbeidet. Pågående
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Fare for at talenter ikke er synlige for ledelsen, og dermed ikke vurderes til utviklingsmuligheter	Selskapet går glipp av fremtidige, interne nøkkelpersoner og ledere. Risikerer at de bytter arbeidsgiver.	Ledelsen har større eierskap til identifiserte talenter. Oppfølging av deltakere i Future Leaders Programme Alle interne stillinger lyses ut på intranett.	Alle interne stillinger lyses ut. Unntak fra dette diskuteres med ansattrepresentanter. Dette gir like muligheter for alle som har ambisjoner og er interessert til å søke seg til interne muligheter.



Område	Mulig risiko	Konsekvens av risiko	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Lønns- og arbeidsvilkår	Opplevelse av for liten informasjon gjeldende lønnsfastsettelse og lønnsvurdering.	Misnøye og uro gjeldende betingelser	Evaluering av lønnsjusteringsprosess med ansattrepresentanter.  Tydeliggjøre prosessen for alle ansatte før lønnsvurdering 2023.	Gjennomgang av talenter ble gjennomført i 2022.  Fortsatt potensiale for å følge opp FLP-deltakere bedre i etterkant av program. Konkret informasjon og opplæring av ledere før lønnsjustering i 2022 ble gjennomført.  Ledere oppgir å være tryggere før dialoger med sine ansatte.  Ansatte rapporterer liten kunnskap om prosessen. Dette vil tas i forkant av 2023 prosessen.
Tilrettelegging	Manglende universell utforming ved noen kontor.	Søkere som av ulike grunner trenger universell utforming får ikke tilgang til våre lokaler	Ved ny-inngåelse av leiekontrakter skal alltid universell utforming vektlegges. I de tilfeller ikke det ikke er mulig å tilrettelegge må det tilbys alternative måter å samhandle med medarbeider	Økt bevissthet til kravstilling av gårdeiere og i kravspesifikasjon ved vurdering av flytting.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieleiv	For lav kjennskap til vår livsfaseorienterte personalpolitikk	Fare for ulik praksis. Fare for at noen miljøer ikke vet konsernets holdning og hva som tilbys.	Økt informasjon og tydeliggjøring på NetWork og også andre kommunikasjonskanaler om hva konsernet tilbyr	Kartlegging via vernerunder. Via DEIB arbeidet vil dette bli endret på Intranett i 2023
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Fare for liten kjennskap til vår uttalte policy og våre varslingsrutiner	Ansatte varsler ikke hvis de opplever uønskede hendelser eller adferd. Uønsket atferd får vedvare.	Min. en gang i året informere alle ansatte om varslingsrutiner (i tillegg til årlig Compliance-trening).  Informasjon om varslingsrutiner gjennom opplæringsplaner og introduksjonsprogram.	Desember hvert år.  Liten grad av varsling i konsernet, høy besvarelse av kjennskap til rutiner i personalundersøkelsen fra 2022.

#### Tiltak for 2023:

- Ønske om å forbedre prosessen som vedrører HR-analyse:
  - o Analyse, tiltak og evaluering av mangfoldstiltak, samt risikovurdering blir et regelmessig agendaområde i AMU og i Konsernledelsen
  - o Gjennomgå lønnsvurderingsprosessen med alle ansatte.
  - o Vurdere samarbeid med ekstern partner for å styrke fokus på mangfold i hele ManpowerGroup
- Gjennomgang av våre rekrutteringsprosesser, med tanke på inkluderende språk og ordvalg.



# Årsregnskap

**2022**

**Manpower Staffing Services AS**

Org.nr.:982 299 152



## Manpower Staffing Services AS

### Styrets årsberetning for regnskapsåret

01.01.2022 - 31.12.2022

Manpower Staffing Services AS ble stiftet 17. august 2000. Selskapet eies 100 % av Manpower AS.

#### Virksomhetens art og hvor den drives

Manpower Staffing Services AS driver bemanningsassistanse og aktiviteter som står i forbindelse med dette. Selskapet har hovedkontor i Oslo, men er i tillegg lokalisert i Manpower AS sine avdelingskontorer rundt omkring i landet.

#### Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3 bekreftes det at forutsetningen for fortsatt drift er lagt til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er tilstede.

#### Fremtidsutsikter

Selskapet har en langvarig samarbeidsavtale med morselskapet om levering av medarbeidere til ulike stillinger i Manpower AS. Fremtidsutsiktene er gode.

#### Arbeidsmiljø og personale

Antall ansatte ved utgangen av 2022 var 238, hvorav 167 kvinner og 71 menn, mot 228 i 2021, hvorav 161 kvinner og 67 menn.

Sykefraværet i 2022 var på 21 621 timer (14 817 timer i 2021) som utgjorde 4,87 % (3,66 % i 2021) av total arbeidstid.

Selskapet har en nullvisjon hva yrkesskader og ulykker gjelder. Det har forekommet 0 yrkesskader i selskapets administrasjon i 2022. Konsernets vernetjeneste er aktivt involvert i selskapets HMS-arbeid.

Arbeidsmiljøet i selskapet anses å være godt, det gjennomføres årlige personal- og lederundersøkelser som overvåker arbeidsmiljøet.

#### Likestilling

Selskapet som del av Manpower, legger stor vekt på likestilling mellom kjønnene. Alle ansatte, uansett kjønn skal ha samme muligheter for utvikling. Våre ansatte lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av samme verdi, uavhengig av kjønn.

Manpower arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å opprettholde et mest mulig likt antall ansatte av hvert kjønn i konsernet.

Henviser til likestillingsredegjørelse 2022 i eget vedlegg.

#### Diskriminering

Selskapet legger stor vekt på å sikre like muligheter og rettigheter for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Selskapet arbeider ut fra den overbevisning at en mangfoldig og bredt sammensatt arbeidsstyrke er et konkurransefortrinn og bidrar til at våre kunder lykkes i et arbeidsmarked i forandring.



## **Miljø**

Selskapet forurensrer ikke det ytre miljøet gjennom sin virksomhet.

## **Finansiell risiko**

Selskapet er ikke vesentlig eksponert for endringer i valutakurser

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses lav, da tap på fordringer historisk sett har vært svært lave.

Selskapet vurderer likviditeten som god, og det er ikke besluttet å innføre tiltak som endrer likvidetsrisiko. Forfallstidspunkter for kundefordringer opprettholdes og ingen fordringer er reforhandlet.

Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter beløp seg til kr -159 265 404 i 2022 mot kr 27 885 142 i 2021.

## **Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder**

Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner. Forsikringen dekker blant annet krav der offentlige regler forhindrer skadesløsholdelse og insolvens. Forsikringen innehar en trappetrinns modell som inntreffer avhengig av skadeomfang/det totale kravet. Forsikringen dekker mellom 100 MNOK - 1250 MNOK.

## **Åpenhetsloven**

Manpower Staffing Services AS er omfattet av åpenhetsloven. Informasjon om vårt arbeid ligger tilgjengelig på konsernets nettside.

<https://www.manpowergroup.no/no/samfunnsansvar>

Signert redegjørelse vil bli publisert innen 30. juni 2023.

## **Forskning og utvikling**

Det er ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter i selskapet.

## **Hendelser etter balansedagen**

På tidspunkt for avleggelse av regnskapet for 2022 registrerer selskapet variasjon i etterspørselen innenfor ulike markedssegmenter. Innstramningen av innleiereglerne fra 1. april, stigende inflasjon, økt rentebane, lav arbeidsledighet og konflikten i Ukraina er usikkerhetsmomenter som kan påvirke etterspørselen i markedet fremover.

Hendelsen anses ikke å ha skapt vesentlig usikkerhet om foretakets evne til fortsatt drift. Årsregnskapet er derfor avlagt under forutsetning om fortsatt drift.



**Likviditet og likviditet**

Årsregnskapet 2022 gir etter styrets oppfatning et rettviseende bilde av selskapets eiendeler, gjeld og likviditet pr 31.12.2022.

Likviditeten i selskapet ble kr 219 718 836 i 2022, en økning fra kr 201 164 512 i 2021.

Likviditeten i selskapet (DK) er selskapets likvide midler samlet i en felles konsernkontoordning. Selskapets likviditet er av den grunn stort mellomværende med Experis A/S (DK).

Likviditeten i selskapet på kr 552 562 foreslås disponert slik:

51 223 026

-42 570 464

8 652 562

Oslo, den 15. juni 2023

  
Sølvi Merethe Spilde Monsen  
Daglig leder



## RESULTATREGNSKAP

### MANPOWER STAFFING SERVICES AS

DRIFTSINTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2022	2021
Salgsinntekt	1, 2, 3	219 718 836	201 164 512
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>219 718 836</b>	<b>201 164 512</b>
Lønnskostnad	4, 5	204 364 773	190 008 031
Annen driftskostnad	5	3 875 312	1 952 484
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>208 240 085</b>	<b>191 960 515</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>11 478 752</b>	<b>9 203 997</b>
<b>FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Annen renteinntekt		0	1 255
Annen finansinntekt		0	109 831
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	377 486	0
Rentekostnad		5 986	1 240
Annen finanskostnad		2 121	4 278
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>-385 593</b>	<b>105 568</b>
Resultat før skattekostnad		11 093 159	9 309 565
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 440 597	2 048 104
<b>Årsresultat</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>Årsoverskudd</b>		<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>
<b>OVERFØRINGER</b>			
Avsatt konsernbidrag		51 223 026	1 664 308
Overført til/fra annen egenkapital		-42 570 464	5 597 153
<b>Sum overføringer</b>	7	<b>8 652 562</b>	<b>7 261 461</b>



## BALANSE

### MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EIENDELER	Note	2022	2021
<b>ANLEGGSMIDLER</b>			
<b>IMMATERIELLE EIENDELER</b>			
Utsatt skattefordel	6	670 196	291 769
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>670 196</b>	<b>291 769</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>670 196</b>	<b>291 769</b>
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
<b>FORDRINGER</b>			
Kundefordringer på selskaper i samme konsern	8	163 879 619	0
Fordringer på selskaper i samme konsern	8	23 058 459	141 398 647
Andre kortsiktige fordringer	8	3 443 306	2 056 517
<b>Sum fordringer</b>		<b>190 381 383</b>	<b>143 455 164</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>190 381 383</b>	<b>143 455 164</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>191 051 579</b>	<b>143 746 933</b>



MANPOWER STAFFING SERVICES AS

Postnavn OG BJELD	Note	2022	2021
REGISTRERT KAPITAL	7, 9	100 000	100 000
RESERVERT KAPITAL	7	150 000	150 000
Utsatt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
Utsatt egenkapital		<del>6 000 037</del>	<del>6 000 037</del>
Utsatt egenkapital	7	6 524 725	84 095 189
Utsatt egenkapital		<del>6 524 725</del>	<del>84 095 189</del>
<b>Utsatt egenkapital</b>		<b>12 904 702</b>	<b>90 155 226</b>
Utsatt egenkapital		1 134 990	1 159 352
Utsatt egenkapital i samme konsern	8	0	12 682
Utsatt egenkapital	6	0	1 682 741
Utsatt egenkapital		15 839 367	14 697 998
Utsatt egenkapital	8	34 392 195	33 905 205
Utsatt egenkapital i samme konsern	8, 10	127 100 265	2 133 728
Utsatt egenkapital		<del>127 100 265</del>	<del>53 501 700</del>
Utsatt egenkapital		<del>127 100 265</del>	<del>53 501 700</del>
<b>Utsatt egenkapital</b>		<b>127 100 265</b>	<b>53 501 700</b>

  
 Sølvi Merethe Spilde Monsen  
 daglig leder

  
 Sølvi Merethe Spilde Monsen  
 daglig leder



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Note 1 - Regnskapsprinsipper

---

#### Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapskikk.

#### Inntekter

Inntekt inntektsføres når det er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med arbeidets utførelse. Inntekt inntektsføres med verdi av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

#### Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter, fastsettes fordelingen etter skjønsmessige kriterier. Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

#### Klassifisering og vurdering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes å ikke være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

#### Fordringer

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

Gjennom Experis A/S (DK) er selskapets likvide midler samlet i en felles konsernkonto-ordning. Selskapets likvide midler står av den grunn som mellomværende med Experis A/S (DK).

#### Bankinnskudd, kontanter og lignende

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



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Pensjonsordning

Selskapet er pliktig til å følge lov om obligatorisk foretakspensjon og har foretakspensjon som tilfredsstillende kravene.

### Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endringer 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.

Oppføring av utsatt skattefordel på netto skattereduserende forskjeller som ikke er utlignet og underskudd til fremføring er begrunnet med antatt fremtidig inntjening. Utsatt skatt og skattefordel som kan balanseføres er oppført netto i balansen.

### Kontantstrømoppstilling

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

### Note 2 - Salgsinntekter

Geografisk fordeling	2022	2021
Oslo	122 722 042	93 722 153
Resten av landet	96 996 794	107 442 359
<b>Sum</b>	<b>219 718 836</b>	<b>201 164 512</b>

Selskapet leverer bemanningsassistanse til Manpower AS.



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Note 3 - Transaksjoner med selskaper i samme konsern

	2022	2021
Salg/fordeling kostnader morselskap	213 792 569	198 002 680
Salg/fordeling kostnader søsterselskaper	5 840 731	3 497 667
Salg/fordeling kostnader andre selskaper i konsernet	608 626	
Rentekostnader. morselskap	377 486	0
<b>Sum inntekter</b>	<b>220 619 412</b>	<b>201 500 347</b>

Manpower Staffing Services AS foretar jevnlig transaksjoner med øvrige selskaper i Manpower-konsernet. Transaksjonene foretas til normale forretningsmessige vilkår. Fordeling av felleskostnader foretas til kostpris med påslag.

### Note 4 - Pensjoner

Ved innskuddsplan:

Foretakets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon.



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Note 5 - Lønnskostnader, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Lønnskostnader	2022	2021
Lønninger	165 856 889	156 695 869
Arbeidsgiveravgift	26 510 055	24 939 130
Pensjonskostnader	10 162 653	8 123 496
Andre ytelser	1 835 176	249 536
<b>Sum</b>	<b>204 364 773</b>	<b>190 008 031</b>

Det er ikke gitt lån eller stillet sikkerhet for lån til daglig leder, styreformann eller andre nærstående parter.

Det er ingen enkeltlån/sikkerhetsstillelser som utgjør mer enn 5 % selskapets egenkapital

Ved utgangen av 2022 var det 238 administrasjonsansatte i selskapet, fordelt på 167 kvinner og 71 menn. Gjennomsnittlig årsverk i regnskapsåret var 220.

### Ytelser til ledende personer

Den totale ytelsen daglig leder mottok i 2022, fordeler seg på:

	2022
Lønnsgodtgjørelser	2 658 889
Pensjonskostnader	108 805
Andre ytelser	288 444
<b>Sum</b>	<b>3 056 138</b>

Lønnsposten inkluderer en resultatbasert bonus



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Ytelser til administrerende direktør

Administrerende direktør for ManpowerGroup AS i Norge mottar sin lønn fra Manpower Staffing Services AS. Lønnen relaterer seg til de tjenester hun gjør overfor alle selskapene i Manpower-konsernet i Norge. Den totale ytelsen administrerende direktør mottok i 2022 fordeler seg på:

	<b>2022</b>
Lønn, bonus	6 105 317
Pensjonskostnader	179 636
Andre ytelser	2 922 367
<b>Sum</b>	<b>9 207 320</b>

Lønnsposten inkluderer resultatbasert bonus.

Konsernsjef i ManpowerGroup Norge er omfattet av et ikke-børsnotert opsjonsprogram fra ManpowerGroup Inc. Innløsning av opsjonen kan tidligst skje 3 år etter tildeling, og salg av opsjoner gjøres opp til børskurs på oppgjørstidspunkt. Administrerende direktør er omfattet av opsjonsprogrammet, og hadde ved utgangen av året 3 985 opsjoner hvorav 1 825 ble tildelt i 2022.

Det er ikke utbetalt styrehonorarer for 2022.

### Revisor

Avtalt honorar til selskapets eksterne revisor, Deloitte AS utgjorde:

Beløp ekskl. merverdiavgift

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Avtalt revisjon	100 600	58 850
Andre tjenester	50 000	25 800
<b>Sum avtalt honorar</b>	<b>150 600</b>	<b>84 650</b>



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Note 6 - Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på	2022	2021
Betalbar skatt	0	1 682 741
Skatt på avgitt konsernbidrag	2 819 024	469 420
Endring utsatt skatt	-378 427	-104 057
<b>Sum skattekostnad</b>	<b>2 440 597</b>	<b>2 048 104</b>

Årets skattegrunnlag	2022	2021
Resultat før skattekostnad	11 093 159	9 309 565
Permanente forskjeller	467	0
Endring i midlertidige forskjeller	1 720 121	472 986
Avgitt konsernbidrag	-12 813 747	-2 133 728
Årets skattegrunnlag	0	7 648 822
<b>Beregnet betalbar skatt</b>	<b>0</b>	<b>1 682 741</b>

Midlertidige forskjeller	2022	2021
Anleggsmidler	0	0
Gevinst og tapskonto	64 753	80 942
Andre forskjeller	-3 111 097	-1 407 165
Grunnlag utsatt skatt	-3 046 344	-1 326 223
<b>22 % / 22 % utsatt skattefordel</b>	<b>-670 196</b>	<b>-291 769</b>

Avstemming av årets skattekostnad	2022	2021
22 % / 22 % skatt av resultat før skatt	2 440 495	2 048 104
Permanente forskjeller	103	0
Endring av skattesats	0	0
<b>Beregnet skattekostnad</b>	<b>2 440 597</b>	<b>2 048 104</b>
Effektiv skattesats	22,0 %	22,0 %



Manpower Staffing Services AS  
Noter til årsregnskapet 2022

**Note 7 - Egenkapital**

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr 01.01	100 000	150 000	5 810 037	84 095 189	90 155 226
Årets resultat				8 652 562	8 652 562
Avgitt konsernbidrag				-51 223 026	-51 223 026
Tilleggsutbytte				-35 000 000	-35 000 000
<b>Sum egenkapital</b>	<b>100 000</b>	<b>150 000</b>	<b>5 810 037</b>	<b>6 524 725</b>	<b>12 584 762</b>



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Note 8 - Kortsiktige fordringer og kortsiktig gjeld

<b>Kundefordringer på selskap i samme konsern</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tilgode fra Manpower AS	158 177 288	0
Tilgode fra ManpowerGroup Netherlands	370 790	0
Tilgode fra ManpowerGroup AS	1 061 795	0
Tilgode fra Talent Solutions AS	4 206 732	0
Tilgode fra ManpowerGroup AB	63 014	0
<b>Sum</b>	<b>163 879 619</b>	<b>0</b>
<b>Fordringer på selskap i samme konsern</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tilgode fra Manpower AS	21 877 900	17 521 954
Tilgode fra Experis A/S (DK)	-12 682	123 363 020
Tilgode fra Right Management AB	28 183	29 235
Tilgode fra Talent Solutions AS	1 137 886	247 443
Tilgode fra ManpowerGroup AB	27 173	99 690
Tilgode fra Experis AS	0	137 306
<b>Sum</b>	<b>23 058 459</b>	<b>141 398 647</b>
<b>Andre fordringer</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Avsetning sykepengerefusjon	764 535	748 969
Forskuddsbetalt pensjonspremie	164 316	172 589
Forskuddsbetalt forsikring	985 609	1 134 959
Andre fordringer	1 528 847	0
<b>Sum</b>	<b>3 443 306</b>	<b>2 056 517</b>
<b>Leverandørgjeld til selskap i samme konsern</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gjeld til Experis A/S	0	12 682
<b>Sum leverandørgjeld til selskaper i samme konsern</b>	<b>0</b>	<b>12 682</b>
<b>Gjeld til selskap i samme konsern</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS 1)	1 569 374	2 133 728
Gjeld til Experis A/S (DK)	73 036 112	0
Gjeld til Manpower AS	11 103	0
Gjeld til Manpower AS 1)	52 472 676	0
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS	11 000	0
<b>Sum gjeld til selskaper i samme konsern</b>	<b>127 100 265</b>	<b>2 133 728</b>

1) Gjelden knytter seg til avsatt konsernbidrag



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

Annen kortsiktig gjeld	2022	2021
Skyldig feriepenger, lønn, bonuser	32 250 613	33 881 914
Annen kortsiktig gjeld	2 141 582	23 292
<b>Sum</b>	<b>34 392 195</b>	<b>33 905 205</b>

Selskapet har ingen fordringer som forfaller mer enn ett år etter balansedagen.

Konsernet har etablert konsernkontoordning i Nordea. Selskapets innskudd knyttet til kontiene som inngår i konsernkontoordningen er presentert som en gjeld til Experis A/S (DK). Per 31.12.2022 utgjorde denne kr 73 036 112.

### Note 9 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjonærene per 31.12.2022	Antall aksjer	Pålydende	Eierandel
Manpower AS	100	1 000	100%
<b>Sum</b>	<b>100</b>	<b>1 000</b>	<b>100%</b>

Manpower AS har 100 % stemmerett i selskapet.  
Alle aksjer har lik rett til utbytte.

Det utarbeides konsernregnskap for ManpowerGroup Inc hvor alle selskapene i det norske konsernet inngår. Dette kan mottas ved henvendelse til ManpowerGroup AS, Lakkegata 53, 0187 Oslo.

### Note 10 - Bankinnskudd

Som sikkerhet for skyldig skattetrekk per 31.12.2022 kr 7 501 910 har ManpowerGroup AS stilt bankgaranti overfor Manpower AS og Manpower AS` datterselskaper på kr 160 000 000

Konsernet har etablert en konsernkontoordning i Nordea. Selskapets innskudd knyttet til kontiene som inngår i konsernkontoordningen er presentert som en gjeld på Experis A/S (DK), og utgjorde per 31.12.2022 kr 73 036 112.

### Note 11 - Hendelser etter balansedagen

Henviser til styrets årsberetning for nærmere omtale.



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2022

### Kontantstrømanalyse

#### Indirekte modell

	2022	2021
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter:		
Resultat før skattekostnad	11 093 159	9 309 565
Periodens betale skatt	-1 682 741	-1 403 870
Endring i kundefordringer og leverandørgjeld	-24 362	-550 237
Endring i konsernmellomværende	-168 893 030	17 348 497
Pensjoner forskjell kostnadsført og innbetalt	0	0
Endring i kortsiktig gjeld	1 628 359	3 607 027
Endring i andre tidsavgrensede poster	-1 386 789	-425 840
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>-159 265 404</b>	<b>27 885 142</b>
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter:		
Endring i konsernkonto	123 363 020	-27 885 142
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>123 363 020</b>	<b>-27 885 142</b>
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter:		
Betalt konsernbidrag	-2 133 728	0
Betalt utbytte	-35 000 000	0
Endring i konsernkonto	73 036 112	0
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>35 902 384</b>	<b>0</b>
Netto endring likvider i året	0	0
<b>Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 01.01</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Netto likviditetstilførsel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 31.12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## Deloitte.

Deloitte AS  
Dronning Eufemias gate 14  
Postboks 221 Sentrum  
NO-0103 Oslo  
Norway

Tel: +47 23 27 90 00  
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Manpower Staffing Services AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

### Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Manpower Staffing Services AS som består av balanse per 31. desember 2022, 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 31. desember 2022, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

### Grunnlag for konklusjonen

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

### Øvrig informasjon

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

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

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

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

### Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.no](http://www.deloitte.no) to learn more.

© Deloitte AS

Registrert i Foretaksregisteret Medlemmer av Den norske Revisorforening  
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Penneo Dokumentnøkkel: MZGE7-KCGG7-K2A6I-E605-5-Q30GH-IB444



## Deloitte.

side 2  
Uavhengig revisors beretning -  
Manpower Staffing Services AS

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 avviklet.

### *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 regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape 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 modifiserer 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, 20. juni 2023  
Deloitte AS

Guro Magnetun Heimvik  
statsautorisert revisor

Penneo Dokumentnr: MZGE7-KCGGf-K2A6f-E605-5-Q30GH-IB444



# 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."

## Guro Magnetun Heimvik

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5997-4-732030

IP: 92.220.xxx.xxx

2023-07-05 11:50:59 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: MZGE7-KCGGf-K2A6f-E6055-Q30GGH-IB444

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

### Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

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

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

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