

Melding fra HR Norge

om året 2021



HR NORGE

HR Norge

HR Norge er medlemsorganisasjonen, det fremste nettverket og et ledende kompetansesenter for HR og ledelse i Norge. De aller fleste store norske og mange mindre virksomheter i Norge er medlem, innenfor alle sektorer og i hele landet. Hver uke når vi ut til nær 30.000 enkeltindivider gjennom nyhetsbrev og sosiale medier.

HR Norge hjelper medlemmene å utvikle mennesker og organisasjoner; til glede for virksomhetene, medarbeiderne og samfunnet vi alle er en del av. Med utgangspunkt i egen organisasjon, sterke nettverk, høy troverdighet og en sterk posisjon i arbeidslivet påvirker vi atferd for å sikre verdiskaping og et godt arbeidsliv.



Året 2021

Året 2021 ble et godt år for HR Norge.

Korona, som slo inn våren 2020, hang i og preget forventningene fra medlemmene både hva angår tema og format. HR Norge trakk veksler på de investeringene og erfaringene vi hadde gjort da korona slo inn, og bygde videre på dette. Styret vil rette en særlig takk til ansatte og samarbeidspartnere som har håndtert krevende utfordringer, stått på og levert prestasjoner på meget høyt nivå.

Antall digitale leveranser var rekordhøyt. Det samme var den samlede deltakelsen på det som ble levert, ikke minst som en følge av at digitale tilbud når ut til hele Norge. Evalueringene var gjennomgående meget bra. Vi fikk et rekordhøyt antall følgere i sosiale medier, samtidig som synlighet i media var god.

I sum gjør dette oss trygge på at vi også i 2021 kan si:

*Aldri har HR Norge levert så mye til så mange som i 2021 -
Aldri før har vi levert bedre på formålsparagrafen*

Gode tilbud, grunninvesteringer fra foregående år, økt antall brukere, kostnadsbevissthet, mulighet for fysiske arrangementer i Q4 samt høy avkastning på finansinvesteringer var alle faktorer som bidro til et sterkt økonomisk resultat. Overskudd er overført egenkapital. HR Norge er medlemsorganisasjon og drives uten profitt som mål. Samtidig er en robust økonomi nødvendig både for å takle kriser, omslag og ikke minst ha ro og rom til å gjøre fremtidsrettede investeringer.

Driftsmodellen til HR Norge

Organisasjonen drives uten offentlig støtte. Siden medlemskontingenten dekker bare en mindre del av kostnadene, må foreningen drives med tilbud som genererer løpende inntekter ut over dette.

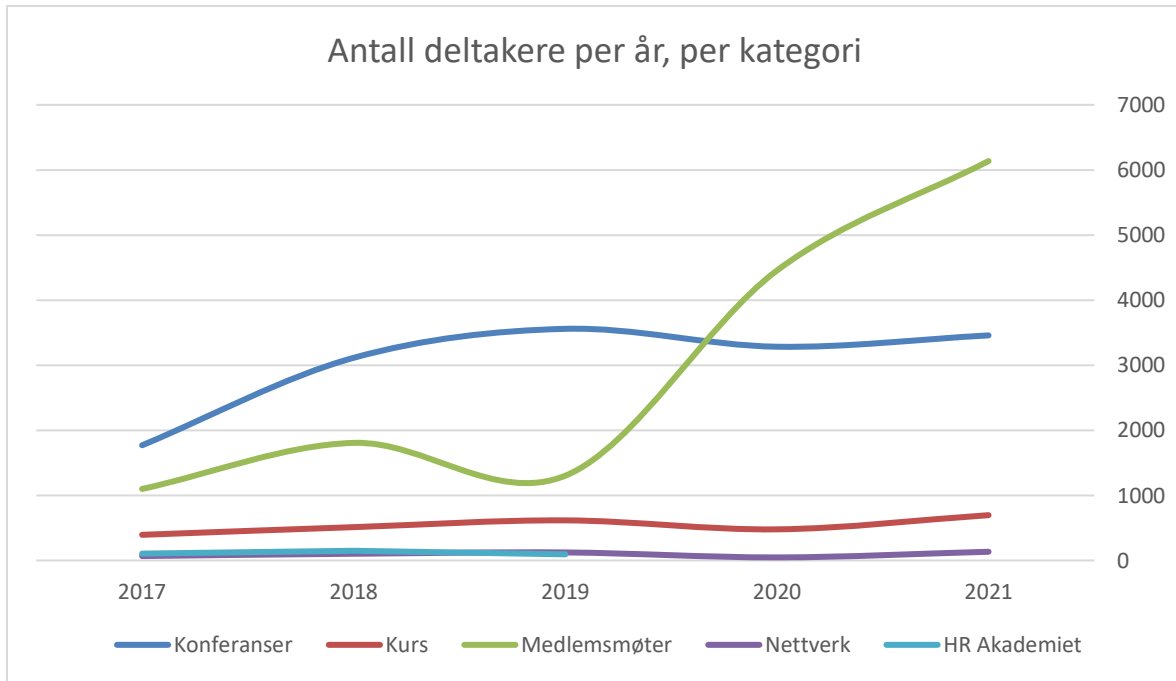
Faglig kvalitet, identiteten som «not-for-profit» organisasjon og integritet er avgjørende ikke bare for gode leveranser til medlemmene, men også for å kunne være en attraktiv samarbeidspartner for andre kompetansemiljøer. Gjennom HR Norge sin strategiske posisjonering tiltrekker vi oss og trekker vi på ressursene til mange partnere som ser det attraktivt å samarbeide med oss.

HR Norge har en smidig organisasjon med relativt få ansatte sett opp mot totale leveranser. Vi har medlemmer som stiller opp for oss og er del av sterke nasjonale og internasjonale nettverk. Totalt sett bidrar dette til at HR Norge er i stand til å levere mye nytte til medlemmene på en meget kosteffektiv måte.

Tilbudene til HR Norge





















































HR Norge leverer nytte gjennom et bredt spekter av tilbud til medlemmene. Fra foredrag, kurs og konferanser til webinarer, nettverk, medlemsrådgivning, undersøkelser og faglig innhold på nettstedet vårt. Indirekte støtter vi medlemmene gjennom deltakelse i det offentlige ordskiftet hvor vi deltar i debatter og jobber gjennom media. Vi bidrar også til å utvikle neste generasjon HR gjennom studentmedlemskap, kontakt med universiteter/høyskoler og som gjesteforelesere.

2020 medførte et kraftig digitalt skift – ikke bare fra fysiske til digitale konferanser og kurs, men ikke minst gjennom webinarer som har kommet inn som erstatning for medlemsmøter. Trenden er videreført gjennom 2021, med en deltakerøkning på nesten 40 % fra året før på medlemsmøter.



Vi evaluerer det meste av det vi gjør. Evalueringene er i snitt meget gode og det er få negative avvik.

Medlemsfordeler

| |  Virksomhetsmedlem |  Tilleggskontakt Få tilgang - registrer deg gratis |  Individuelt medlem |  Studentmedlem |  Pensjonist / arbeidsledig |
|--|---|---|---|---|--|
| | Se priser ↕ | 0,- | 3.400,- | 400,- | 400,- |
| |  Bli medlem |  Bli medlem |  Bli medlem |  Bli medlem |  Bli medlem |
| ✓ Gratis medlemsmøter / webinarer |  |  |  |  |  |
| ✓ +artikler og videoer |  |  |  |  |  |
| ✓ Logg-inn for alle ansatte v/ virksomhetsmedlemskap |  |  | | | |
| ✓ Rapporter og Temaark |  |  |  |  |  |
| ✓ Prisfordel på kurs og konferanser |  |  |  |  |  |
| ✓ Nettverk |  |  |  | | |
| ✓ Jobbmarked |  |  | | | |
| ✓ Bedriftsinterne kurs |  |  | | | |
| ✓ Bedriftsinterne foredrag |  |  | | | |
| ✓ Rådgivning |  |  | | | |
| ✓ Arbeidsrettslige spørsmål |  |  | | | |
| ✓ Pensjonsrådgivning |  |  | | | |
| ✓ HRmagasinet |  | |  |  |  |
| ✓ Studentpriser | | | |  | |

Utmerkelser i HR Norge

HR Norges Kompetansepris 2021 gikk til Telia. Til tross for at 2020 var et særdeles krevende år for mange virksomheter, fortsatte Telia Norge fokuset på utvikling og medarbeidernes trivsel med stor styrke. Les mer [her](#).



(Fra venstre: Chris Hovde og Wenche Mittet)

HR Norges Lederpris 2021 ble tildelt Siri Kalvig, leder for statens klimainvesteringselskap Nysnø.

I begrunnelsen la priskomiteen blant annet vekt på at Kalvig har vist lederegenskaper som Norge vil trenge mye av i tiden fremover. Hun har kombinert vitenskap og gründer-ånd i hele sin karriere og ikke vært redd for å ta fatt på helt nye roller og utfordringer. Les mer [her](#).



(Fra venstre: Tove Selnes og Siri Kalvig)

HR Norge fremover

HR Norge styres av formålsparagraf og strategi. Strategien består av visjon med årlige fokusområder og satsninger fordelt på fem målområder.



HR Norge styrer i hovedsak på strategien som ble lagt før pandemien. Denne strategien poengterte digitalisering som satsningsområde og som korona bidro til å akselerere. I 2022 vil fortsette den digitale satsningen samtidig som vi starter opp de fysiske møteplassene - det vil si finne veien til det beste av begge verdener. Vi vil bygge videre der vi allerede er gode, bygge videre på de særlige fordelene vi har som organisasjon og utnytte de mulighetene vi har fått som en konsekvens av pandemien.

HR Norge har et godt utgangspunkt og mange muligheter. Det er en pågående strategiprosess om hvilke eventuelt nye og forsterkede satsninger vi skal prioritere fremover. Dette arbeidet vil bli konkludert rett over sommeren.

Økonomi og tilbudsutvikling

Ved å satse hva som i all hovedsak riktig og bruke de interne/eksterne ressursene vi har tilgjengelig på en god måte har vi oppnådd gode resultater i et uklart og omskiftelig handlingsmiljø. Vi har levert på medlemmenes behov og muligheter, samtidig som vi har tiltrukket oss nye brukere.

Vi har raskt endret kurs/planer og tilpasset produkter, og på den måten klart å møte behov, unngått kanselleringer og dermed tap av inntekt samt større kostnader forbundet med avbestillinger. I hovedsak har HR Norge videreført og forsterket satsninger påbegynt 2020, og på den måten kapitalisert på de investeringene vi gjorde i fjor (se fjorårets årsberetning). Vi har ligget i forkant og fulgt målgruppens behov både hva angår format og innhold. Med dette har vi økt bruksfrekvens blant dem vi allerede har som medlemmer og brukere, utvidet markedet og tiltrukket oss nye.

Regnskap gjøres opp med et driftsoverskudd på 4,2 millioner, med årsresultat (det vil si etter finansinntekter) på 5,8 millioner. Vi oppfatter dette som betryggende og svært tilfredsstillende. Det økonomiske resultatet må også sees opp mot at vi har hatt en rekordhøy produksjon av tilbud som det ikke kreves betaling for, samfunnskommunikasjon, tatt internasjonalt ansvar med mer. På lengre sikt er det et positivt paradoks at nettopp det å være lojal mot vår ideelle formålsparagraf også utgjør vår sterkeste konkurransefordel og trygghet for økonomisk bærekraft også i fremtiden.

Resultatene hadde ikke vært mulig uten dyktige, dedikerte kolleger, i kombinasjon med et solid nettverk av samarbeidspartnere, tillitsvalgte som enkeltpersoner som stiller opp og bidrar med betydelige ressurser.

Vi vurderer produktiviteten i HR Norge som god. Det arbeides målrettet og godt. Særlig under korona har vi sett at kolleger lever opp til verdien om å «strekke seg» og det uten at arbeidsbelastningen er håndterbar og arbeidssituasjonen oppleves som fleksibel. Vi tilstreber og får tilbakemelding om at HR Norge tilbyr arbeid som gir opplevelse av mening, som skaper rom for utvikling samt mulighet for et liv som gir god balanse mellom arbeid og fritid.

For mer informasjon om økonomi, se regnskap og noter samt revisors beretning – bakerst i denne meldingen.

HR i HR Norge

HR Norge sysselsatte ved årsskiftet 20 ansatte og 15,5 årsverk.

Vi er femten kvinner og fem menn. Ledergruppen bestod av to kvinner og to menn. Det er høy grad av systematikk i lønnsfastsettelsen og det er ingen indikasjon på usaklig forskjellsbehandling mellom kjønnene.

Kjønnsbalanse er ett av flere momenter ved sammensetning av styrer og utvalg, så vel som i de redaksjonelle prosessene som hele tiden gjøres i HR Norge.

Vi tilstreber en smidig organisasjonsform med begrenset antall egne ansatte, i samhandling med et sterkt nettverk. Dette gir stor grad av fleksibilitet, mulighet for å knytte til oss spisskompetanse til en akseptabel kostnad samt stadig påfyll av impulser også til egne ansatte.

Kompetanseutvikling av egne ansatte prioriteres høyt. Kompetanseutvikling skjer i hovedsak gjennom nye og utfordrende arbeidsoppgaver, i møte med medlemmer og ved deltakelse på andres kurs og konferanser. Blant egne ansatte tilstreber vi krysslæring og duplisering. Dette bidrar også til å smidig oppgaveløsning ved permisjoner samt arbeidstopper, så vel som til å redusere risiko ved uønsket turnover.

Styrer og utvalg i HR Norge

Styre HR Norge

Styreleder - Tove Selnes, Konserndirektør People, Storebrand ASA

Nestleder - Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge

Styremedlemmer

- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet
- Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL
- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK

Valgkomité

- Eivind Garshol, Partner og daglig leder, Impaktor AS
- Tom Simonsen, HR-direktør, Forsvaret
- Mette Krogsrud, Chief People & Corporate Affairs Officer, Schibsted

Priskomité HR Norges Lederpris 2021

- Tove Selnes, Konserndirektør People i Storebrand
- Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge
- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet
- Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL
- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK

Priskomité HR Norges Kompetansepris 2021

- Siri Langangen, HR-direktør, Statkraft
- Anders Dysvik, Professor, institutt for ledelse og organisasjon på BI
- Anne Sigrun Moen, HR-direktør, Skatteetaten
- Karamjit Singh, Direktør HR Business Partnere, Gjensidige

Regional organisasjon

HR Norge har tre regionforeninger - HR Norge Rogaland med sete i Stavanger, HR Norge Vest med sete i Bergen og HR Norge Nordvest med sete i Ålesund.

Alle de tre regionene er opptatt av å sette aktuelle tema på agendaen. Ambisjonen er å gi våre medlemmer nyheter og trender innen HR-området og legge til rette for nettverksbygging. Det å møtes fysisk, knytte nettverk og få kompetansepåfyll ansikt-til-ansikt er svært viktig. Vi er derfor opptatt av å skape lokale møteplasser, legge til rette for nettverksbygging og dra nytte av erfaringer andre sitter med.

P g a covid-19 har møteplasser lokalt blitt erstattet av digitale møteplasser tilgjengelig for hele Norge for året 2021.



Styre regioner

HR Norge Nordvest

Styreleder – Anders Godø, HR sjef i PEAB K. Nordang

Styremedlemmer

- Anne Gunn Mostad, HR direktør, Kystverket
- Lene Flem Debess, SVP HR & Organization, Optimar
- Roar Reiten, Personal- og Organisasjonssjef i Ålesund kommune
- Terese B. Lange, HR Manager, Kongsberg Maritime

HR Norge Vest

Styreleder – Henning Hauso, HR-direktør, Bergen kommune

Styremedlemmer

- Kathleen Offman Mathisen, HR-direktør, Grieg Seafood AS
- Johnny Færøy, Daglig leder, Garuda Bergen
- Ida Totland Wågheim, HR leder, BKK

HR Norge Rogaland

Styreleder - Camilla H. Rekdal, Seniorrådgiver HR & digitalisering, Zirkel

Styremedlemmer

- Edita Vejzovic, Leder fagstab, Attende
- Stein Haga, HR-sjef, Sandnes Sparebank
- Anne Barlaug, Fagleder HR, Sparebank 1 SR-Bank
- Hege Rosså, Rådgiver HR-avd, Universitetet i Stavanger

Resultat regnskap 2021

| HUMAN RESSURSER NORGE | | | |
|--|-------------|--------------------------|--------------------------|
| RESULTAT REGNSKAP FOR 2021 | | | |
| | NOTE | REGNSKAP 2021 | REGNSKAP 2020 |
| DRIFTSINTEKTER | | | |
| Kontingentinntekter | | 14 495 676 | 13 839 700 |
| Kurs og konferanse inntekter | | 23 417 313 | 20 092 942 |
| Internoppdrag | | 111 000 | 45 000 |
| Leieinntekter, salgsinntekt o.a | | 106 250 | 57 000 |
| Sum Inntekter | | 38 130 239 | 34 034 642 |
| DRIFTSKOSTNADER | | | |
| Kostnader kurs og konferanser | | -8 699 202 | -9 924 205 |
| Lønn, inkl feriepenger, honorarer | 1, 3 | -19 601 583 | -17 319 144 |
| Av- og nedskrivninger | 2 | -26 757 | -119 532 |
| Husleie, renhold o.a | 6 | -1 285 157 | -1 297 849 |
| Kontor/driftskostnader | | -4 309 577 | -5 278 518 |
| SUM DRIFTSKOSTNADER | | -33 922 276 | -33 939 248 |
| DRIFTSRESULTAT | | 4 207 963 | 95 394 |
| FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER | | | |
| Renteinntekter | | 120 184 | 271 861 |
| Andre finans inntekter | | 1 494 806 | 708 471 |
| Finanskostnader | | -5 783 | -13 394 |
| SUM NETTO FINANSPOSTER | | 1 609 207 | 966 938 |
| ÅRSOVERSKUDD | 4 | 5 817 170 | 1 062 332 |
| DISPONERING | | | |
| OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL | 4 | 5 817 170 | 1 062 332 |
| SUM DISPONERT | | 5 817 170 | 1 062 332 |

Balanse 2021

| Eiendeler | NOTE | 2021 | 2020 |
|--------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Anleggsmidler | | | |
| Depositum | 6 | 573 421 | 572 817 |
| Utstyr | 2 | 316 755 | 0 |
| Sum anleggsmidler | | 890 176 | 572 817 |
| Omløpsmidler | | | |
| Bankinnskudd | 5 | 26 914 170 | 20 699 493 |
| Investering i fond | 5 | 11 763 694 | 10 218 947 |
| Kundefordringer | | 640 770 | 383 790 |
| Andre fordringer | | 495 535 | 385 752 |
| Varelager bøker, kompend. | | 10 000 | 10 000 |
| Sum omløpsmidler | | 39 824 169 | 31 697 982 |
| SUM EIENDELER | | 40 714 345 | 32 270 799 |
| Egenkapital og gjeld | | | |
| Egenkapital | | | |
| Opptjent egenkapital | 4 | 33 598 602 | 27 781 432 |
| Sum egenkapital | | 33 598 602 | 27 781 432 |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | | 2 236 844 | 850 715 |
| Forskuddstrekk | 5 | 1 087 115 | 808 866 |
| Skyldig arbeidsgiveravgift | | 695 337 | 641 525 |
| Feriepenger | | 1 617 172 | 1 401 134 |
| Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt | | 575 592 | 217 425 |
| Annen kortsiktig gjeld | | 903 683 | 569 702 |
| Sum kortsiktig gjeld | | 7 115 743 | 4 489 367 |
| SUM EGENKAPITAL OG GJELD | | 40 714 345 | 32 270 799 |

Noter 2021

| NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2021 |
|---|
| HUMAN RESSURSER NORGE |
| Regnskapsprinsipper |
| Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for små foretak. |
| Fortsatt drift |
| Covid-19 medførte at HR Norge måtte legge om fra fysiske til digitale leveranser. Omsetningen sank kraftig. Samtidig har man designet organisasjon og driftskonsept for å kunne ha stor kostnadsfleksibilitet. Dette var avgjørende for å kunne opprettholde tilfredsstillende økonomisk resultat også i 2021. |
| I stedet for fysiske leveranser, ble 2021 brukt til å investere i og lansere nye digitale konsepter. HR Norge har aldri levert så mye til så mange som i 2021. |
| Vi forventer at 2022 blir et år med gradvis overgang til en ny normal med kombinasjon av fysiske og digitale leveranser. Det budsjetteres med fortsatt lavere omsetning, men et driftskonsept som skal gjøre at året skal gå i økonomisk balanse. På lengre sikt vil fornyelsen som springer ut av krisen ventelig kunne ha styrket HR Norge sin evne til å levere på formålsparagrafen og opprettholde sunn økonomisk drift. Den har også redusert sårbarheten sett opp mot tilsvarende kriser i fremtiden |
| Årsregnskapet for 2021 er satt opp under forutsetning av fortsatt drift, og det bekreftes herved at forutsetningen om fortsatt drift er til stede. |
| Salgsinntekter |
| Medlemskontigent for faste medlemmer faktureres og inntektsføres en gang pr. år. Nye medlemmer faktureres og inntektsføres ved innmelding. |
| Konferanse inntekter faktureres og inntektsføres ca 14 dager før kurset på bakgrunn av påmeldinger. |
| Sammenstillingsprinsippet følges fullt ut ved årsskifter. Bedriftsinterne oppdrag blir fakturert og inntektsført når oppdraget er gjennomført. |
| Klassifisering av balanseposter |
| Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år. For gjeld er analoge kriterier lagt til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld. |
| Varige driftsmidler |
| Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlenes forventede levetid dersom de har antatt levetid over 3 år og har en kostpris som overstiger kr 15 000. Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende. Påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand ved kjøp av driftsmidlet. |
| Utgifter til leie av driftsmidler kostnadsføres. Forskuddsbetalinger balanseføres som forskuddsbetalt kostnad, og fordeles over leieperioden. |
| Nedskrivning av anleggsmidler |
| Ved indikasjon på at balanseført verdi av et anleggsmiddel er høyere enn virkelig verdi, foretas det test for verdifall. Testen foretas for det laveste nivå av anleggsmidler som har selvstendige kontantstrømmer. Hvis balanseført verdi er høyere enn både salgsverdi og gjenvinnbart beløp (nåverdi ved fortsatt bruk/eie), foretas det nedskrivning til det høyeste av salgsverdi og gjenvinnbart beløp. |
| Tidligere nedskrivninger, med unntak for nedskrivning av goodwill, reverseres hvis forutsetningene for nedskrivningen ikke lenger er til stede. |
| Fordringer |
| Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning for tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. |
| I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en generell avsetning for å dekke antatt tap, basert på historisk erfaring. |
| Pensjoner |
| HR Norge kommer inn under regelverket om obligatorisk tjenstepensjon. Det er inngått en kollektiv, innskuddsbasert pensjonsordning. For ansatte med lengre ansiennitet er det en ytelsesbasert pensjonsordning. Begge ordninger tilfredsstiller kravene til OTP. Det vises til nærmere omtale i note 3 |
| Skatt |
| Foreningens virksomhet er vurdert å ikke være skattepliktig. |

| Note 1 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.v. | | | | |
|---|--|--|-------------------|-------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| Lønnskostnader | | | 2021 | 2020 |
| Lønninger | | | 13 095 208 | 11 436 464 |
| Arbeidsgiveravgift | | | 2 386 169 | 2 130 801 |
| Pensjonskostnader | | | 1 690 409 | 1 411 088 |
| Andre lønnsrelaterte ytelser | | | 2 429 800 | 2 340 791 |
| Sum | | | 19 601 586 | 17 319 144 |
| | | | | |
| Gj. snitt antall årsverk | | | 18 | 16 |
| | | | | |
| Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter. | | | | |
| Det eksisterer ikke faste bonus ordninger. | | | | |

| Note 2 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler | | | | |
|---|--|-----------------------------|----------------|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | Nytt regnskapssystem | Totalt | |
| Anskaffelseskost 01.01.21 | | 0 | 0 | |
| Tilgang | | 343 512 | 343 512 | |
| Avgang | | 0 | 0 | |
| Anskaffelseskost 31.12.21 | | 343 512 | 343 512 | |
| | | | | |
| Akkumulerte avskrivninger 01.01.21 | | 0 | 0 | |
| Årets avskrivninger | | -26 757 | -26 757 | |
| | | 0 | | |
| Balanseført verdi 31.12.21 | | 316 755 | 316 755 | |
| Avskrivnings sats | | 20 % | | |

| Note 3 Pensjoner | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| Selskapet har en kollektiv pensjonsforsikring som omfatter alle 19 ansatte. | | | | |
| Årets pensjonspremie, korrigert med eventuelle innbetalinger til eller trekk på innskuddsfondet, er regnskapsført som pensjonskostnad. | | | | |
| Ordningen er delt mellom innskuddsbasert og ytelsesbasert. | | | | |
| Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. | | | | |
| Årets pensjonskostnad utgjør kr. 1.690.409.- herav kr 518.049.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning. | | | | |
| Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet. | | | | |

| Note 4 Egenkapital | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|--|
| | | Opptjent egenkapital | Sum | | |
| Egenkapital 01.01.21 | | 27 781 432 | 27 781 432 | | |
| Årets resultat | | 5 817 170 | 5 817 170 | | |
| Egenkapital 31.12.21 | | 33 598 602 | 33 598 602 | | |
| Note 5 Bankinnskudd, investering i fond og bundne midler | | | | | |
| Spesifikasjon av fondsinvesteringer | | | | | |
| | | Innskudd | Markedsverdi 31/12 | Urealisert gevinst/tap | |
| DNB Aktiv rente | | 4 000 000 | 4 406 869 | 406 869 | |
| DNB Global indeks | | 4 000 000 | 7 356 825 | 3 356 825 | |
| | | 8 000 000 | 11 763 694 | 3 763 694 | |
| Pengeplasseringen er en kombinasjon av bankinnskudd, rentefond og aksjer. Dette for å spre risiko. | | | | | |
| Midler bundet for ansattes skattetrekk | | | | 1.000.000.- | |
| Note 6 Leieforpliktelse | | | | | |
| HR Norge flyttet i nye lokaler 01.06.2017. HR Norge har forlenget fremleiekontrakten med 5 år, den løper fra 10.10.2020 - 30.09.2025. Årlig leiekostnad utgjør kr. 1.096.334.- eks mva. HR Norge har betalt kr: 561.708.- i deponium til konto i DNB 07.06.2017 | | | | | |

Revisjonsberetning



BDO AS
Malmskriverveien 18
1337 Sandvika

Uavhengig revisors beretning

Til styret i Human Ressurser Norge

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

| | |
|---|--|
| <p>Årsregnskapet består av:</p> <ul style="list-style-type: none">• Balanse per 31. desember 2021• Resultatregnskap for 2021• Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper. | <p>Etter vår mening:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og• Gir årsregnskapet et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2021, og av dens resultater 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av foreningen slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the 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.

Annen informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for annen informasjon. Annen informasjon består av melding fra HR Norge om året 2021. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke annen informasjon.

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

Styret og daglig leders ansvar for årsregnskapet

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



Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til foreningens evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

BDO AS

Tommy Benum
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

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."

Tommy Benum

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5997-4-292558

IP: 188.95.xxx.xxx

2022-03-27 17:53:36 UTC



Penneo Dokumentnr: S0VDF-NWSSF-PZCQW-BXTDU-QATMZ-QIBF6

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

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

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

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