



Melding fra HR Norge

om året 2022





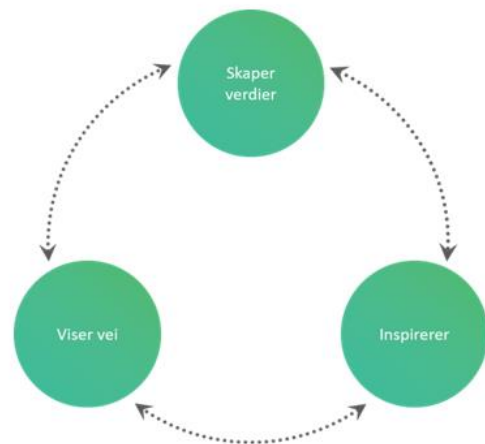
Om HR Norge

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 cirka 40.000 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.

HR Norge styres av [vedtekter med formålsparagraf](#) og strategi.

HR NORGES VERDIER



Driftsmodellen til HR Norge

Organisasjonen drives uten offentlig støtte, delvis finansiert av medlemskontingent. Men siden medlemskontingenten dekker bare en begrenset del av kostnadene, må foreningen drives med tilbud som genererer løpende inntekter ut over dette.

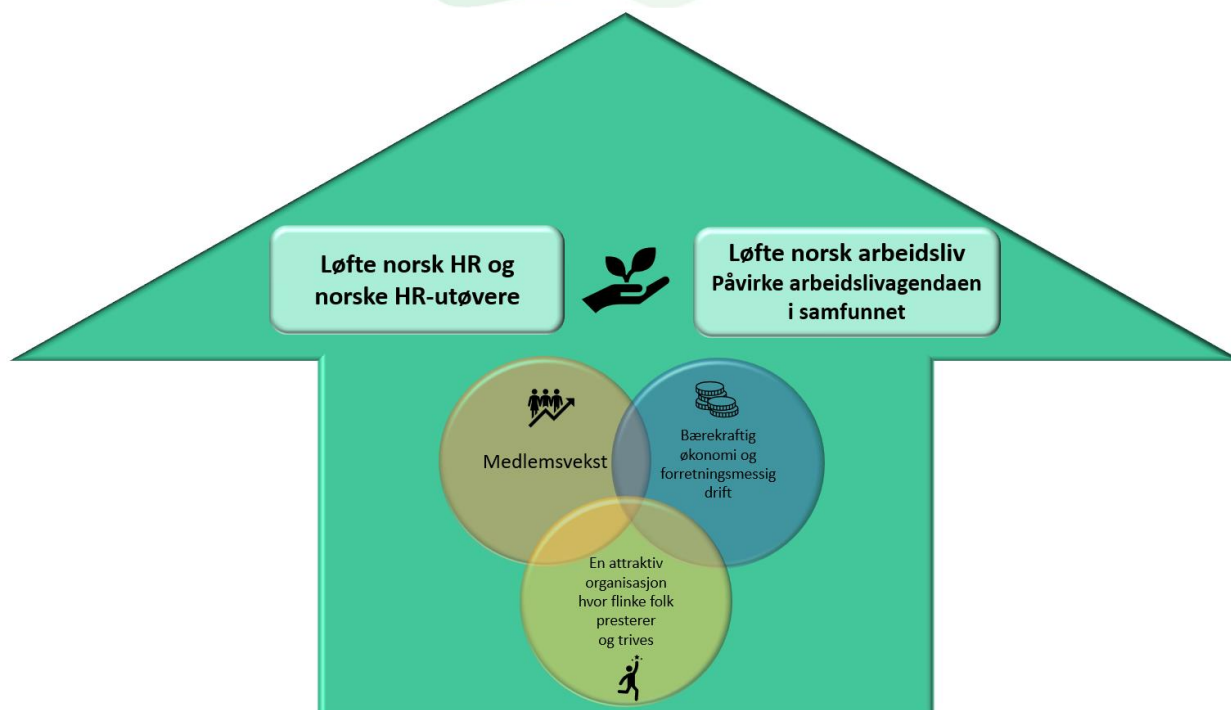
Faglig kvalitet, identiteten som «not-for-profit» organisasjon og integritet er avgjørende ikke bare for gode leveranser til medlemmene, men også for å kunne være en attraktiv samarbeidspartner for andre kompetansemiljøer. Gjennom HR Norge sin strategiske posisjonering tiltrekker vi oss og trekker vi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

HR Norge har en fleksibel 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.

HR Norge fremover

Strategien ble revidert i løpet av 2022, og består av visjon, to målområder som beskriver effekt mot medlemmene og tre målområder som skal gjøre dette mulig. Dette vil så igjen danne utgangspunkt for årlige satsninger og løpende leveranser. Det er en rød tråd i forhold til tidligere strategier. Nytt i denne er først og fremst en tydeligere vektlegging av at vi skal bruke vår kompetanse og posisjon for å løfte norsk arbeidsliv.

For mer informasjon, [se video](#) med daglig leder Even Bolstad.



Året 2022

Inngangen til året var preget av korona og delvis nedstengning av Norge. Det var knyttet stor usikkerhet til tidspunkt og omfang av gjenåpning. Vi leverte da alt digitalt og uten fysiske møteplasser. Etter hvert kom korona i bakgrunnen, men hvor Russland sin krigføring i Ukraina i stedet skapte usikkerhet om flyktningestrømmer, global sikkerhet og økonomi.

HR Norge har hele tiden levert nytte gjennom et bredt spekter av tilbud til medlemmene. To av områdene vi vil trekke frem som spesielt positive, er kurs og sosiale medier. Det var over 600 kursdeltakere gjennom året og på julaften passerte vi 40.000 følgere på LinkedIn.

Vi har medlemsvekst, økt antall kontakter innenfor virksomhetene og økt antall innloggede brukere på nettstedet. Medlemsveksten kommer i tillegg til konvertering av individuelle medlemskap til virksomhetsmedlemmer.

📖 2022 var enda et år preget av stor usikkerhet, men HR Norge fortsetter å vise evne til å tilpasse seg skiftende tider og leverer bunnsolid.

Som styreleder vil jeg gjerne takke så vel det strålende teamet i Akersgata som alle de andre rundt HR Norge som bidrar med verdi til medlemmene. Både folk vi ser, og folk vi ikke ser like lett. HR Norge har fabelaktige samarbeidspartnere på det faglige og administrative. I tillegg har vi styremedlemmer sentralt og regionalt, som i all overveiende grad jobber på dugnad. Og i bunn består HR Norge av alle medlemmene, ildsjeler og faglige ressurspersoner som både mottar informasjon men også i stor grad bidrar. Det er et av landets største «kollegier», og dette er det som gir HR Norge en unik verdi for alle oss som jobber med mennesker og HR i Norge. Takk for alle bidrag i 2022!

- Helle Øverbye, Styreleder HR Norge

Tilbudene til HR Norge

Medlemstilbudene til HR Norge er sammenfattet i denne illustrasjonen:

Medlemsfordeler					
	Virksomhetsmedlem	Tilleggskontakt Få tilgang - registrer deg gratis	Individuelt medlem	Studentmedlem	Pensjonist / arbeidsledig
	Se priser ↕	0,-	3.600,-	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	✓	✓			
✓ HRmagasinet	✓		✓	✓	✓
✓ Studentpriser				✓	

Økonomi og tilbudsutvikling

Vi avsluttet året med et lite overskudd på ca. kr 100.000. Dette er tilfredsstillende, ut fra turbulens i handlingsmiljø, mye onboarding, en robust økonomi med solid egenkapital og ikke minst ut fra vår not for profit formålsparagraf. Vi har god økonomisk styring og vi investerer i fremtiden.

Oppspart egenkapital er plassert konservativt, i bank og globale aksjefond.

Den viktigste kapitalen vår, som ikke fremkommer i regnskapet, er relasjonene vi har til medlemmer og nettverk i det økosystemet som HR Norge er sentrale i.



HR i HR Norge

HR Norge sysselsatte ved årsskiftet 21 ansatte og 19,1 årsverk.

Vi er sytten kvinner og fire menn. Ledergruppen består 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 fleksibel organisasjonsform med begrenset antall egne ansatte, i samhandling med et sterkt nettverk. Dette gir rom for å knytte til oss et bredt spekter av spisskompetanse til en akseptabel kostnad, med stadig påfyll av impulser.

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.

Utmerkelser i HR Norge

HR Norges Kompetansepris 2022 gikk til Utenriksdepartementet. Les mer om begrunnelsen [her](#).



HR Norges Lederpris 2022 ble tildelt Thor Gjermund Eriksen. Les mer om begrunnelsen [her](#).



Året i bilder



Styrer og utvalg i HR Norge

Styre HR Norge

- Styreleder - Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge
- Nestleder - Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL



Styremedlemmer

- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet
- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK
- Sumeet Singh Patpatia, Global Head of Diversity, Inclusion & Belonging hos Schibsted

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 2022

- Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge
- Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL
- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet
- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK
- Sumeet Singh Patpatia, Global Head of Diversity, Inclusion & Belonging hos Schibsted
- Madeleine Winger, fagansvarlig HR Norge (komitesekretær) Priskomité HR Norges Kompetansepris

Priskomité HR Norges Kompetansepris 2022

- Siri Langangen, HR-direktør i Statkraft og leder av årets kompetansepriskomité
- Anders Dysvik, Professor ved institutt for ledelse og organisasjon på BI
- Karamjit Singh, Direktør HR Business Partnere i Gjensidige
- Finn Skogum, Divisjonsdirektør Virksomhetsstyring i IMDi / Intergrerings- og mangfoldsdirektoratet

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.



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
- Bente Bratland, Distriktssjef, Manpower Group
- Christine Grung, HR-sjef, Tine
- 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 2022

HUMAN RESSURSER NORGE

RESULTAT REGNSKAP FOR 2022

	NOTE	REGNSKAP 2022	REGNSKAP 2021
DRIFTSINNETEKTER			
Kontingentinntekter		15 267 725	14 495 676
Kurs og konferanse inntekter		24 460 057	23 417 313
Internoppdrag		127 384	111 000
Leieinntekter, salgsinntekt o.a		354 849	106 250
Sum Inntekter		40 210 015	38 130 239
DRIFTSKOSTNADER			
Kostnader kurs og konferanser		-11 726 530	-8 699 202
Lønn, inkl feriepenger, honorarer	1, 2	-20 455 507	-19 601 583
Av- og nedskrivninger	3	-68 703	-26 757
Husleie, renhold o.a	4	-1 477 642	-1 285 157
Kontor/driftskostnader		-5 735 411	-4 309 577
SUM DRIFTSKOSTNADER		-39 463 793	-33 922 276
DRIFTSRESULTAT		746 222	4 207 963
FINANSINNETEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekter		149 189	120 184
Andre finans inntekter		0	1 494 806
Finanskostnader		-795 887	-5 783
SUM NETTO FINANSPOSTER		-646 698	1 609 207
ÅRSOVERSKUDD	5	99 524	5 817 170
DISPONERING			
OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL	5	99 524	5 817 170
SUM DISPONERT		99 524	5 817 170

Balanse 2022

HUMAN RESSURSER NORGE BALANSE PR. 31.12.2022

Eiendeler	NOTE	2022	2021
Anleggsmidler			
Utstyr	3	248 052	316 755
Depositum	4	573 974	573 421
Sum anleggsmidler		822 026	890 176
Omløpsmidler			
Varelager bøker, kompend.		10 000	10 000
Kundefordringer		701 304	640 770
Andre fordringer		777 431	495 535
Investering i fond	6	11 007 192	11 763 694
Bankinnskudd	6	31 317 617	26 914 170
Sum omløpsmidler		43 813 544	39 824 169
SUM EIENDELER		44 635 570	40 714 345
Egenkapital og gjeld	Note	2022	2021
Egenkapital			
Opptjent egenkapital	5	33 698 123	33 598 602
Sum egenkapital		33 698 123	33 598 602
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		3 056 547	2 236 844
Forskuddstrekk	6	787 225	1 087 115
Skyldig arbeidsgiveravgift		662 427	695 337
Feriepenger		1 650 195	1 617 172
Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt		3 343 185	575 592
Annen kortsiktig gjeld		1 437 868	903 683
Sum kortsiktig gjeld		10 937 447	7 115 743
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		44 635 570	40 714 345

Noter 2022

NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2022 HUMAN RESSURSER NORGE

Regnskapsprinsipper

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

Fortsatt drift

Årsregnskapet for 2022 er satt opp under forutsetning av fortsatt drift, og det bekreftes herved at forutsetningen om fortsatt drift er til stede.

Salgsinntekter

Medlemskontingent 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 tjenestepensjon. 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	2022	2021
Lønninger	13 361 506	13 095 208
Arbeidsgiveravgift	2 446 435	2 386 169
Pensjonskostnader	1 684 904	1 690 409
Andre lønnsrelaterte ytelser	2 962 662	2 429 800
Sum	20 455 507	19 601 586
Gj. snitt antall årsverk	19	18

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.
Det eksisterer ikke faste bonus ordninger.

Note 2 Pensjoner

Selskapet har en kollektiv pensjonsforsikring som omfatter alle 19 ansatte.

Innskuddsfondet pr. 31.12. er kr 0.-

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. 1.684.904.- herav kr 516.722.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning.

Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet.

Note 3 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

	Nytt regnskapssystem	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.22	343 512	343 512
Tilgang		0
Avgang	0	0
Anskaffelseskost 31.12.22	343 512	343 512
Akkumulerte avskrivninger 01.01.22	-26 757	-26 757
Årets avskrivninger	-68 703	-68 703
	0	
Balanseført verdi 31.12.22	248 052	248 052
Avskrivnings sats	20 %	

Note 4 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. 1.133.864.- eks mva.

HR Norge har betalt kr: 5743.974.- i depositum til konto i DNB 07.06.2017

Utleier skal flytte ut i 2024 og da vil fremleie kontrakten utgå. HR Norge er i prosess med å se etter nye lokaler fra Oktober 2024.

Note 5 Egenkapital

	Opptjent egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.22	33 598 602	33 598 602
Årets resultat	99 524	99 524
Egenkapital 31.12.22	33 698 126	33 698 126

Note 6 Bankinnskudd, investering i fond og bundne midler
 Spesifikasjon av fondsinvesteringer

	Innskudd	Markedsverdi 31/12	Urealisert gevinst/tap
DNB Aktiv rente	4 000 000	4 316 419	316 419
DNB Global indeks	4 000 000	6 690 773	2 690 773
	8 000 000	11 007 192	3 007 192

Pengeplasseringen er en kombinasjon av bankinnskudd, rentefond og aksjer.
 Dette for å spre risiko.

Midler bundet for ansattes skattetrekk	1.000.000.-
--	-------------

Revisjonsberetning



BDO AS
Malmskriverveien 18
Postboks 455
1302 Sandvika

Uavhengig revisors beretning

Til styret i Human Ressurser Norge

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

Årsregnskapet består av:

- Balanse per 31. desember 2022
- Resultatregnskap for 2022
- Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening:

- Oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- Gir årsregnskapet et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2022, 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 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 foreningen 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.

Annen informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for annen informasjon. Annen informasjon består av «Melding fra HR Norge om året 2022». 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 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.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

BDO AS

Cathrine Sæther Karlsen
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."

Cathrine Sæther Karlsen

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1283018

IP: 188.95.xxx.xxx

2023-03-29 06:58:58 UTC



Penneo Dokumentnr ølket: SLE86-MVGHP-P1EXK-SUOH-SHYDF-IPUSL

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>