

Melding fra HR Norge om året 2025



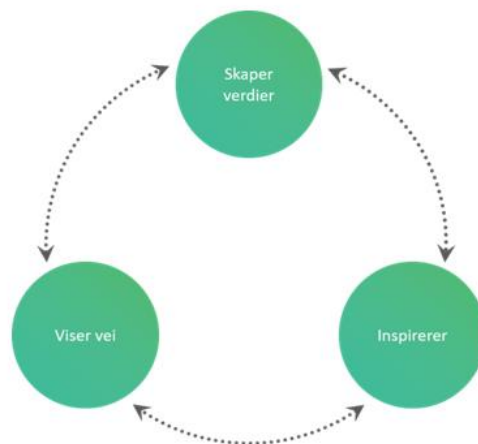
Om HR Norge

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 70.000 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.

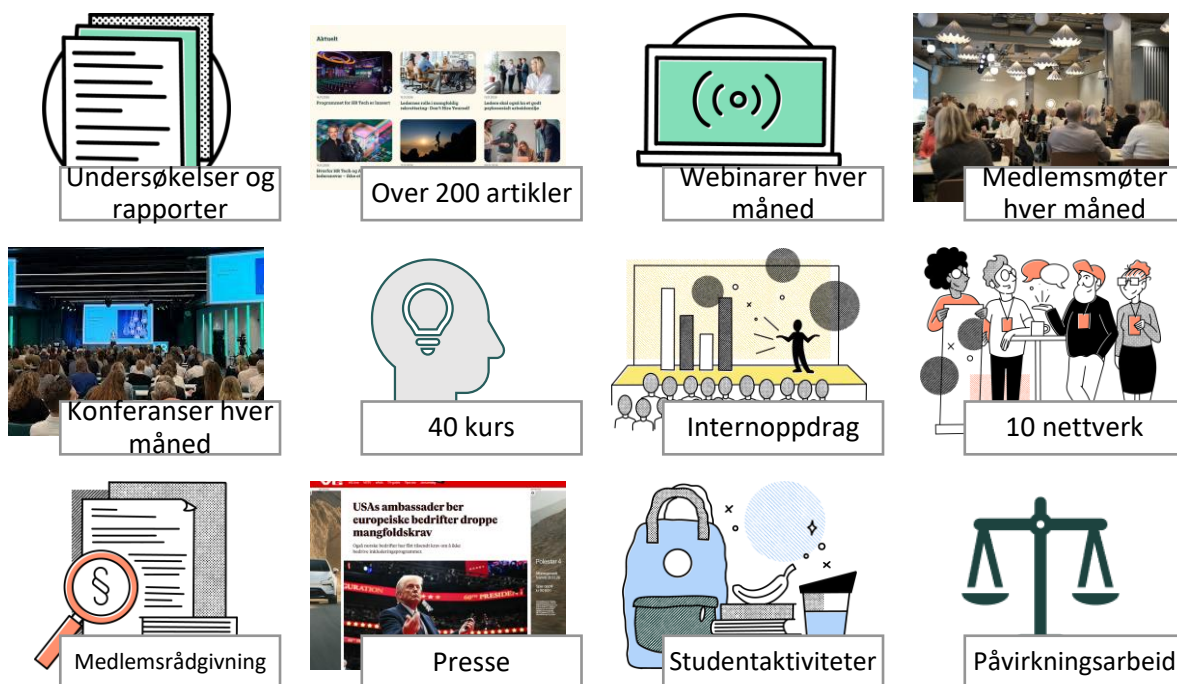
HR Norge styres av [vedtekter med formålsparagraf](#) og strategi.

HR NORGES VERDIER



Tilbudene til HR Norge

Illustrasjonen av under viser bredden i tilbudet: konferanser, kurs, nettverk, medlemsmøter og webinarer gjennom året, i tillegg til undersøkelser og rapporter, artikler, medlemsrådgivning, studentaktiviteter, internoppdrag og presse- og påvirkningsarbeid.



Medlemstilbudene til HR Norge per medlemskategori er sammenfattet i denne illustrasjonen:

Medlemsfordeler	Virksomhetsmedlem	Tilleggskontakt - registrer deg gratis	Individuelt medlem	Studentmedlem	Pensjonist / arbeidsledig
✓ Gratis med- lemsmøter og webinarer	✓	✓	✓	✓	✓
✓ +artikler og videoer	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Logg-inn for alle ved virksomhets- medlemskap	✓	✓			
✓ Rapporter	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Prisfordel på kurs og konferanser	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Nettverk	✓	✓	✓		
✓ Jobbmarked	✓	✓			
✓ Bedriftsinterne kurs	✓	✓			
✓ Bedriftsinterne foredrag	✓	✓			
✓ Rådgivning	✓	✓			
✓ Arbeidsrettslige spørsmål	✓	✓			
✓ HRmagasinet	✓		✓	✓	✓
✓ Studentpriser				✓	

Året 2025

Vi står fortsatt i en urolig tid, der geopolitisk usikkerhet preger også Norge. Krig i Europa, eskalerende konflikter i andre deler av verden og svakere samhold mellom tradisjonelle allierte påvirker både arbeidsliv og virksomheter her hjemme.

HR Norge ønsker å bidra til at virksomheter og arbeidslivet er best mulig rustet til å møte de uforutsette utfordringene som kan treffe oss. Derfor arrangerte vi vår aller første Beredskapskonferanse, og løftet beredskap og rammevilkår for arbeidslivet gjennom debatt på Arendalsuka. Kompetansebehovet i virksomhetene, sykefravær, kunstig intelligens og rammevilkår er blant våre andre prioriterte politiske saker, hvor vi jobber systematisk for å påvirke samfunnsagendaen.

I 2025 har vi hatt 3542 deltakere på våre konferanser, 478 på kurs, 3266 på medlemsmøter og 141 som har deltatt i nettverk. Dette viser at våre møteplasser er viktig for medlemmene våre. Samtidig merker vi også i år at mange av våre medlemsvirksomheter har strammere økonomi som følge av det som skjer rundt oss.

Ved utgangen av 2025 hadde HR Norge 2587 medlemmer, en økning på 396 fra året før. Den positive utviklingen henger særlig sammen med en forsterket satsing på studentmedlemmer. Vi ønsker å gjøre studentene kjent med HR Norge tidlig, slik at de kan bruke rapporter, fagsaker og kompetansearenaer allerede i studietiden, og forhåpentligvis fortsetter som medlemmer når de går ut i arbeidslivet. Med gratis studentmedlemskap og målrettet arbeid mot studiesteder har vi fått 448 flere studentmedlemmer enn i 2024. Totalt antall betalende medlemmer var 1933, med nedgang blant individuelle og små virksomheter, men vekst blant mellomstore virksomheter.

I 2025 hadde nettsiden 173.830 besøkende. Vi hadde 132 nyhetsoppslag i media. Begge områdene er en liten nedgang.

Vi når stadig flere på sosiale medier, og også i 2025 var LinkedIn en kanal hvor vi fortsetter å øke følgerskaren. Ved utgangen av 2025 hadde vi 54317 følgere her, mot 49.609 ved utgangen av 2024. Dette er en økning på over 4708 fra året før. Også på Facebook og Instagram øker antall følgere.

Driftsmodell og økonomi

HR Norge drives uten offentlig støtte og er delvis finansiert av medlemskontingent. Siden medlemskontingenten dekker bare en begrenset del av kostnadene, må foreningen også 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 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 kosteffektiv måte.

Året 2025 ble avsluttet med et underskudd på 2,8 millioner kroner, hovedsakelig som følge av lavere inntekter enn forventet. Driftskostnadene er samtidig redusert, og egenkapitalen er solid. Oppspart egenkapital er plassert konservativt med et langsiktig perspektiv, slik at vi både tar vare på verdiene og har handlingsrom til å videreutvikle tilbudet til medlemmene fremover.

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 24 ansatte og 22,9 årsverk.

Vi er tjue kvinner og fire menn. Ledergruppen består av tre 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.

HR Norge fremover

Det skjer store endringer i omgivelsene som både åpner nye muligheter og innebærer betydelige trusler for HR Norge. Organisasjonen har en bunnsolid base, med medlemmer og kunder som bruker oss og verdsetter hvordan vi har bidratt til å løfte HR i Norge og fremme et godt og produktivt arbeidsliv. Samtidig er vi bevisste på at suksess ikke må bli en hvilepute.

Den fornyede strategiske retningen tar utgangspunkt i behovet for å tilpasse oss endringer i etterspørsel, både når det gjelder format og innhold. Teknologi og kunstig intelligens blir en stadig viktigere del av virksomhetenes kapabilitet, og HR samspiller tettere med andre fagområder enn tidligere. Dette skal speiles i hvordan HR Norge møter virksomhetene, og i hvordan vi rigger vårt innhold og våre leveranseformer. Som del av dette vil vi jobbe med å nå ut til nye målgrupper, samtidig som vi tar godt vare på de medlemmene vi har hatt gjennom snart 70 år. Målet er å stå enda tydeligere som aktør som bidrar til et godt og produktivt arbeidsliv for virksomheter, individ og samfunnet.

☞ 2025 har vært et år der mange store endringer har truffet oss samtidig. Sikkerhet og beredskap, økonomi og handel, og teknologi og kunstig intelligens har satt tydelig preg på arbeidslivet – og på de virksomhetene som er en del av HR Norge. Felles for disse endringene er at de krever noe nytt av oss: at vi bygger robuste organisasjoner som tåler kriser, effektive organisasjoner som står støtt i økonomiske svingninger, og organisasjoner som evner å skape et godt samspill mellom mennesker og teknologi.

I en slik virkelighet er HR Norge viktigere enn noen gang. Vi bidrar med kompetanseheving, nettverk og innsikt om arbeidsliv som er strategisk viktig for alle typer virksomheter – ikke bare for HR-miljøene. Derfor har vi i 2025 jobbet målrettet med å nå bredere ut i organisasjonene, og det arbeidet vil vi fortsette med inn i 2026. Jeg er stolt av å se at HR Norge leverer konferanser og medlemsaktiviteter av høy kvalitet og med stor relevans. En stor takk til ansatte, tillitsvalgte og alle som har bidratt gjennom året. Jeg ser frem til fortsettelsen.

Olav Hypher, Styreleder HR Norge
Organisasjonsdirektør, NRK

Utmerkelser i HR Norge

HR Norges Kompetansepris 2025 gikk til NBIM (Oljefondet). Les mer om begrunnelsen [her](#).



Styrer og utvalg i HR Norge

Styre HR Norge

- Styreleder - Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK
- Nestleder - Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL



Styremedlemmer

- Nina Heiberg Mowinckel, Grunnlegger og daglig leder, Ponder
- Sumeet Singh Patpatia, Head of Diversity, Inclusion & Belonging, Vend
- Chris Hovde, Senior Manager, Azets Consulting
- Gunhild Løkkevol, HR- og organisasjonsdirektør, Tolletaten

Valgkomité

- Cecilie B. Heuch, HR-direktør, Forsvaret
- Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge
- Jan Dahm-Simonsen, HR Direktør, TINE International

Priskomité HR Norges Kompetansepris 2025

- Siri Langangen, Konserndirektør People & Communication i Gjensidige og leder av årets kompetansepriskomité
- Chris Hovde, Senior Manager, Azets Consulting, og styremedlem i HR Norge
- Olav Johansen, Førstelektor, Høgskolen Kristiania
- Hege Myhre, daglig leder i Medvind Utvikling, Aars, og vinner av HR Norges kompetansepris 2024
- Finn Skogum, Seniorrådgiver - omstilling og endringsprosesser, Utdanningsetaten Oslo
- Lotte Alvik Nilsen, fagansvarlig produktutvikling i HR Norge (komitesekretær)

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 – Lene Flem Debess, Eier og konsulent, People Mode AS

Styremedlemmer:

- Merete Alnes, Head of HR i Solwr
- Kjetil Clementsen, Vice President HR & Organization, Vard Group AS
- Caroline Hjellegjerde, VP HR, Olympic Shipping AS



HR Norge Vest

Styreleder – Benedicte Bjørøy, HR direktør i Beerenberg

Styremedlemmer:

- Holly Røkenes, VP HR Center of Excellence, Odfjell Technology
- Aida Ciscic-Dizdar, Assisterende Fylkesdirektør, NAV Vestland
- Christin Mohn, Head of HR Business partner Group Functions & Finance, Hansa Borg Bryggerier AS
- Steinar Strand Hansen, HR ansvarlig, Mjøs Metallvarefabrikk AS
- Silje Granøien, Student, Høyskolen Kristiania
- Sebastian Steensen, Student, Høyskolen Kristiania



HR Norge Rogaland

Styreleder - Anne Barlaug, HR leder, Lnett

Styremedlemmer:

- Lene Sørheim Fjermestad, National HR Business Partner, Kuehne + Nagel
- Elise Middelthon, People and communication, Vår Energi
- Henning Lystad, HR Manager, Simon Møkster Shipping AS
- Marie Sivertsen, HR direktør, Stavanger Symfoniorkester
- Olai Kristensen, Student, Handelshøyskolen BI



Resultat regnskap 2025

HUMAN RESSURSER NORGE

RESULTAT REGNSKAP FOR 2025

	NOTE	REGNSKAP 2025	REGNSKAP 2024
DRIFTSINNTEKTER			
Kontingentinntekter	1	18 472 200	17 866 431
Kurs og konferanse inntekter	1	32 718 128	29 564 259
Internoppdrag	1	148 864	65 753
Leieinntekter, salgsinntekt o.a	1	175 000	235 705
Sum Inntekter		51 514 192	47 732 147
DRIFTSKOSTNADER			
Kostnader kurs og konferanser		-17 155 038	-16 504 717
Lønn, inkl feriepenger, honorarer	2,3	-28 842 371	-28 667 280
Av- og nedskrivninger	4	-1 450 557	-857 857
Husleie, renhold o.a	5	-2 787 545	-2 481 723
Kontor/driftskostnader		-5 635 091	-6 626 260
SUM DRIFTSKOSTNADER		-55 870 602	-55 137 838
DRIFTSRESULTAT		-4 356 410	-7 405 691
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekter		393 527	592 109
Andre finans inntekter		1 143 505	3 121 635
Finanskostnader		-10 061	-32 244
SUM NETTO FINANSPOSTER		1 526 971	3 681 500
ÅRSOVERSKUDD	6	-2 829 439	-3 724 191
DISPONERING			
OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL	6	-2 829 439	-3 724 191
SUM DISPONERT		-2 829 439	-3 724 191

Balanse 2025

HUMAN RESSURSER NORGE BALANSE PR. 31.12.2025

Eiendeler	NOTE	2025	2024
Anleggsmidler			
Utstyr	4	3 377 889	4 798 315
Depositum	5	1 217 806	1 208 141
Sum anleggsmidler		4 595 695	6 006 456
Omløpsmidler			
Varelager bøker, kompend.		10 000	10 000
Kundefordringer		1 408 808	544 486
Andre fordringer		439 431	1 759 201
Investering i fond	7	17 387 634	16 244 029
Bankinnskudd	7	14 177 082	18 429 719
Sum omløpsmidler		33 422 955	36 987 435
SUM EIENDELER		38 018 650	42 993 890
Egenkapital og gjeld	Note	2025	2024
Egenkapital			
Opptjent egenkapital	6	30 125 554	32 954 993
Sum egenkapital		30 125 554	32 954 993
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 135 168	2 703 564
Forskuddstrekk	7	0	0
Skyldig arbeidsgiveravgift		343 572	1 029 840
Feriepenger		2 436 671	2 457 199
Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt		3 409 020	3 025 862
Annen kortsiktig gjeld		568 664	822 432
Sum kortsiktig gjeld		7 893 095	10 038 897
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		38 018 650	42 993 890

Noter 2025

NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2025

HUMAN RESSURSER NORGE

Regnskapsprinsipper

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

Arten av virksomhet og hvor den drives

Selskapet er en medlems bedrift innen personal og hr. Selskapet driver også med utvikling og salg av kurs og konferanser. Human Ressurser norge er lokalisert på Lysaker i Bærum kommune.

Fortsatt drift

Årsregnskapet for 2025 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 innteksføres en gang pr. år. Nye medlemmer

faktureres og innteksføres ved innmelding.

Konferanse inntekter faktureres og innteksføres ca 14 dager før kurset på bakgrunn av påmeldinger.

Sammenstillingsprinsippet følges fullt ut ved årsskifter. Bedriftsinterne oppdrag blir fakturert og innteksført 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 30 000. 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 Inntekter							
Inntekter					2025	2024	
Medlemskap					18 472 200	17 866 431	
Kurs					3 562 565	3 447 340	
Konferanser					27 119 193	24 808 330	
Nettverk					2 027 750	1 226 838	
Hrmagasinet					156 000	207 000	
Andre inntekter					176 484	176 208	
Sum					51 514 192	47 732 147	

Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.v.

Lønnskostnader					2025	2024	
Lønninger					18 866 060	18 121 224	
Arbeidsgiveravgift					3 491 614	3 559 859	
Pensjonskostnader					2 489 577	2 516 934	
Andre lønnsrelaterte ytelser					3 995 119	4 469 263	
Sum					28 842 371	28 667 280	

Gj. snitt antall årsverk					25	24	
--------------------------	--	--	--	--	----	----	--

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

Note 3 Pensjoner

Selskapet har en kollektiv pensjonsforsikring som omfatter alle 24 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. 2.489.577.- herav kr 525.955.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning.

Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet.

Note 4 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

	Ny nettside og profil	Visma net.no	Inventar	Video utstyr	CRM system	Datautstyr	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.25	1 986 321	343 512	828 574	174 727	2 102 841	462 456	5 898 431
Tilgang	0				30 130	0	30 130
Avgang		0					0
Anskaffelseskost 31.12.25	1 986 321	343 512	828 574	174 727	2 132 971	462 456	5 928 561
Akkumulerte avskrivninger 01.01.25	-646 484	-232 864	-65 811	-14 560	-118 970	-21 426	-1 100 115
Årets avskrivninger	-662 107	-68 702	-165 716	-34 947	-426 594	-92 491	-1 450 557
		0					
Balanseført verdi 31.12.25	677 730	41 946	597 047	125 220	1 587 407	348 539	3 377 889
Avskrivnings sats	33,3 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	

Note 5 Leieforpliktelse			
HR Norge flyttet i nye lokaler 01.08.2024 på Lysaker. HR Norge har inngått leieavtale på 10 år med mulighet for forlengelse. Årlig leiekostnad 2025 utgjør kr. 2.151.219.- .			
HR Norge har betalt kr: 1.204.665.- i depostium til konto i Nordea 22.08.2024			
Note 6 Egenkapital			
	Opptjent egenkapital	Sum	
Egenkapital 01.01.25	32 954 993	32 954 993	
Årets resultat	-2 829 439	-2 829 439	
Egenkapital 31.12.25	30 125 554	30 125 554	
Note 7 Bankinnskudd, investering i fond og bundne midler			
Spesifikasjon av fondsinvesteringer			
	Innskudd	Markedsverdi 31/12	Urealisert gevinst/tapp
DNB Aktiv rente	4 000 000	5 230 780	1 230 780
DNB Global indeks	4 000 000	12 156 854	8 156 854
	8 000 000	17 387 634	9 387 634
Pengeplasseringen er en kombinasjon av bankinnskudd, rentefond og aksjer.			
Dette for å spre risiko.			
Midler bundet for ansattes skattetrekk			
Skyldig skattetrekk pr 31.12.25 0.-			

Revisjonsberetning



BDO AS
Bygdøy allé 2
Postboks 1704 Viken
0121 Oslo

Til styret i Human Ressurser Norge

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

Årsregnskapet består av:	Etter vår mening:
• Balanse per 31. desember 2025 • Resultatregnskap for 2025 • Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper	• Oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og • Gir årsregnskapet et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2025, 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 2025.

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.

Ledelsens 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)