

Melding fra HR Norge

om året 2020



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 2020 – annerledesåret

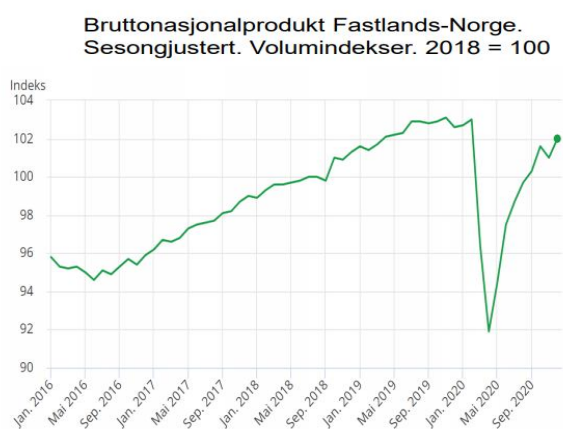
Vi gikk inn i 2020 med en opplevelse av at vi var i en krevende tid. Internasjonal usikkerhet og alenegang bredte om seg. Også nasjonalt så vi konturene av tidsånden gjennom polarisering og populisme.

Så kom korona. Først til Kina, men deretter også til Europa. Vi så skrekksener fra Italia og få dager etter ble det konstatert smittespredning også til Norge. 12. mars ble store deler av landet stengt ned. De som kunne etablerte hjemmekontor, skoler og barnehager stengte portene og norske virksomheter, husstander og enkeltindivider ble kastet ut i en ny arbeidshverdag.

I takt med at samfunnet stengte ned og stoppet opp, oppstod det nye vinnere og tapere i nærings- og arbeidslivet. Reiseliv, hotell, restaurant og store deler av kultursektoren er eksempler på dem som ble hardt rammet, mens finans, sportsforhandlere og kolonial opplevde det motsatte. Mange ble sagt opp, mens rause permitteringsordninger førte til at langt flere ble

permittert. Støtteordningene kom generelt raskt på beina og kunne tas i bruk av mange samtidig, med den konsekvens at de i noen sammenhenger traff litt skjevt. I parallell med at mange mistet jobben, var det andre som jobbet svært mye. HR Norge sine nettverk rapporterte om en formidabel dugnadsinnsats, også under arbeidsforhold som var langt fra gunstige. Mens undersøkelsene våre fortalte at de som var på hjemmekontor brukte den tiden de sparte på pendling mest til familie og soving, mens også la inn ekstra arbeidstimer på jobben. Samme undersøkelser viste at tilliten i Norge steg videre fra et allerede høyt nivå, i takt med at samfunnet fikk nye helter i departement, FHI og ikke minst Helsedirektoratet.

Ut over våren kom pandemien tilsynelatende mer under kontroll og optimismen var i ferd med å bre seg. Etter sommeren kom imidlertid andre bølgen. Selv om Norge fortsatt klarte seg relativt godt, internasjonalt sett, merket man tiltakende slitasje ut over høsten og vinteren.



Illustrasjon: Teknisk Beregningsutvalg

Mange ble permittert og sagt opp, og arbeidsledigheten ble den høyeste etter krigen, I tillegg traff den sosialt skjevt. Innvandrere, lavt utdannede, lavlønnede og kvinner var blant de gruppene som er overrepresentert i bransjene som ble særlig hardt rammet og forsterket sosiale forskjeller og la grunnlag for hva som kan utvikle seg til økt utenforskap. Samtidig bidro reallønnsvekst, styrket krone og lav rente til god vekst i kjøpekraft for de fleste.

Korona gjorde at tematikken arbeidsliv, mennesker og organisasjon ble en sentral del av den offentlige debatt som fokus internt i virksomhetene. Dette styrket også HR sin innflytelse. Sentrale temaer var digitalt kompetanseløft, etablering av hjemmekontor, psykisk helse, digital fornyelse, tillit og etter hvert hvordan man skal nyttiggjøre seg den positive endringsimpulsen koronaen også medførte.

Driftsmodellen til HR Norge

HR Norge har en ideell formålsparagraf. Vårt overordnede mål er å levere nytte til medlemmene. Aldri før har vi levert så mye nytte til så mange som i 2020 – aldri har vi levert bedre på formålsparagrafen.

Organisasjonen drives uten offentlig støtte. I koronaåret 2020 har vi fått 9000,- i målrettet støttetiltak. Siden medlemskontingenten dekker bare en mindre del av kostnadene, må foreningen drives med tilbud som genererer løpende inntekter ut over dette.

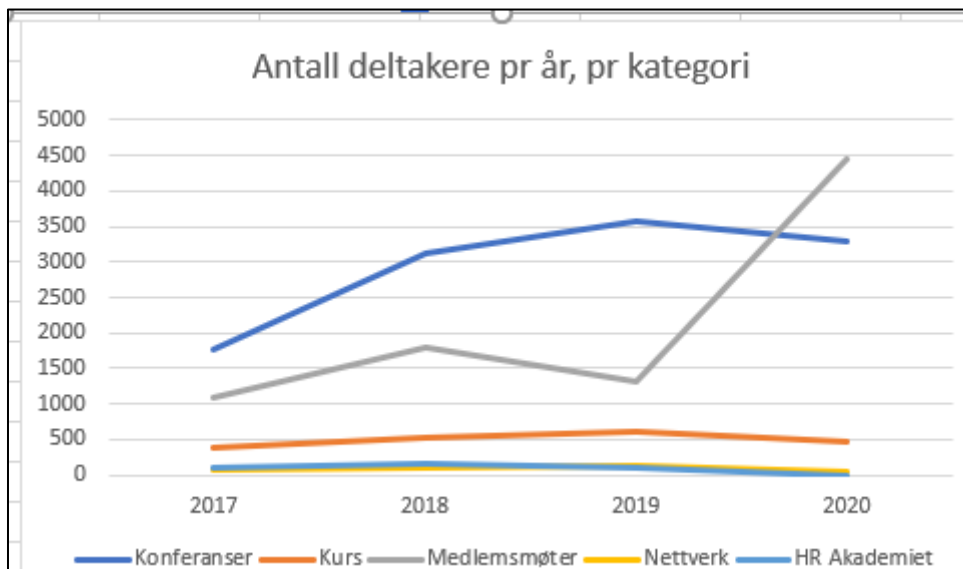
Faglig kvalitet, identiteten som «not-for-profit» organisasjon og integritet er avgjørende ikke bare for gode leveranser til medlemmene, men også for å kunne være en attraktiv samarbeidspartner for andre kompetansemiljøer. Gjennom HR Norge sin strategiske posisjonering tiltrekker vi oss og trekker vi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

Den planlagte digitale utviklingen ble kraftig akselerert i løpet av året. Artikkene på nettstedet er det enkeltstående tilbudet som treffer flest. Med Korona ble medlemsmøtene gjort digitale og tilbudt som webinarer, før de i etterkant tilbys som webcast. Digitalisering av konferanser og kurs senket terskelen for deltakelse og gjorde det mulig å nå ut bredere geografisk. Gjennom nyhetsbrev og sosiale media har vi en direkte, teoretisk rekkevidde på 30.000 enkeltindivider. 2020 ga oss historisk høyt gjennomslag i pressen, ikke minst gjort mulig gjennom flere relevante undersøkelser med spennende funn.



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

Medlemsfordeler					
	Virksomhetsmedlem	Tilleggskontakt Registrer deg gratis - få tilgang!	Individuelt medlem	Studentmedlem	Pensjonist / arbeidsledig
	Se priser ↓	0,-	3.350,-	400,-	400,-
	Eli medlem	Eli medlem	Eli medlem	Eli medlem	Eli medlem
✓ Gratis medlemsmøter / webinarer	✓	✓	✓	✓	✓
✓ +artikler og videoer	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Logg-inn for alle ansatte w/ virksomhetsmedlemskap	✓	✓			
✓ Rapporter og Temaark	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Prisfordel på kurs og konferanser	✓	✓	✓	✓	✓
✓ Nettverk	✓	✓	✓		
✓ Jobbmarked	✓	✓			
✓ Bedriftsinterne kurs	✓	✓			
✓ Bedriftsinterne foredrag	✓	✓			
✓ Rådgivning	✓	✓			
✓ Arbeidsrettslige spørsmål	✓	✓			
✓ Pensjonsrådgivning	✓	✓			
✓ Personal og Ledelse	✓		✓	✓	✓
✓ Studentpriser				✓	

Utmerkelser i HR Norge

HR Norges Kompetansepris

Covid-19 gjorde at denne prisen ikke ble delt ut i 2020.

HR Norges Lederpris 2020 ble tildelt ass.dir. **Espen Rostrup Nakstad** i Helsedirektoratet
[HR Norges Lederpris 2020 gikk til Espen Rostrup Nakstad](#)

I begrunnelsen la priskomiteen blant annet vekt på hvordan Nakstad, som en del av det totale lederskapet under Covid, har fremstått som en leder som viser vei, kommuniserer tydelig og skaper handling uten å spre frykt.



(Fra venstre: Tom Simonsen, Tove Selnes og Espen Rostrup Nakstad)

HR Norge fremover

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



Pandemi og full nedstenging av fysiske møteplasser var ikke en del av risikokartet da vi gikk inn i 2020. Muligheten ble først adressert i styremøte i februar.

Ved utbruddet av korona, etablerte HR Norge raskt en agenda med tre prioriteter:

- 1) Sikkerheten til medlemmer og ansatte
- 2) Faglig medlemsnytte
- 3) Forretningsmessige hensyn

Ved innledningen av pandemien var det stor usikkerhet om hvordan den videre utviklingen ville gå, og ved strategirevisjonen ble det bestemt å fokusere på den allerede igangsatte akselereringen av digitaliseringsprosesser i HR Norge og for øvrig utsette øvrige større strategiske endringer til neste strategirevisjon. I parallell ble det gjort permitteringer, frivillig lønnsreduksjon for ledelsen og generelt kostnadskutt. Permittering og lønnskutt vedvarte over sommeren – øvrige kostnadskutt har vedvart hele året.

Økonomien til HR Norge

HR Norge hadde ved inngangen til 2020 en robust økonomi. De grepene vi har gjort i løpet av året har gjort at vi går ut av året på samme måte.

Omsetningen sank med over 14 millioner kroner til 34,1 millioner kroner. Årsaken til dette fallet vurderes ene og alene å være knyttet til covid-19. Likevel fikk vi et driftsresultat på kr 1,06 millioner kroner, - mot 5,9 millioner kroner året før. Dette gir en egenkapital på 27,7 millioner kroner ved utgangen av året.

Der det er mulig og hensiktsmessig trekker vi på ekstern kompetanse og bruk av tjenesteleverandører. Dette har gitt økt fleksibilitet i leveranser, som skal møte behovene på en bedre måte samt gi høyere og mer stabil kvalitet i leveransene. Det reduserer også andel faste kostnader og øker på den måten også den finansielle fleksibiliteten i organisasjonen.

Denne strukturen har vært avgjørende for å trekke ned kostnadene da markedet sviktet.

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 18 ansatte og 15,9 årsverk.

Vi er tretten 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.

Styret består av tre kvinner og to menn, valgkomiteen av to kvinner og en mann.

Kjønnsmessig balanse er også ett av flere momenter ved sammensetning av regionale styrever.

I de redaksjonelle prosessene som hele tiden gjøres i HR Norge er det å løfte frem begge kjønn alltid ett vurderingskriterium.

Kompetanseutvikling av egne ansatte prioriteres høyt. Kompetanseutvikling gjøres i kombinasjon av formalutdanning i egen eller andres regi, ved deltakelse på kurs og konferanser i egen eller andres regi så vel som mer uformelt i møte med medlemmer, samarbeidspartnere, leverandører og i prosjekter.

Vi tilstreber en smidig «agil» organisasjonsform, se nærmere om dette under «Driftsmodellen til HR Norge». Resultatet av dette er stor grad av fleksibilitet og mulighet for å knytte til oss spisskompetanse til en akseptabel pris.

Blant egne ansatte tilstreber vi krysslæring og duplisering. Dette også for å redusere risiko ved uønsket turnover. Vi regner samtidig tap av flere personer med kjernekompetanse som HR Norge sin største forretningsmessige risiko på kort sikt. På lengre sikt er risikoen knyttet til manglende innovasjon og fornyelse.

Styrer og utvalg i HR Norge

Styre HR Norge

Styreleder - Tove Selnes, Konserndirektør People, Storebrand ASA

Nestleder - Tom Simonsen, HR-direktør, Forsvaret

Styremedlemmer

- Helle Øverbye, Stabsdirektør for mennesker og teknologi, Innovasjon Norge
- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet
- Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL

Valgkomité

- Eivind Garshol, Partner og daglig leder, Impaktor AS
- Hege Aamotsmo, Konserndirektør People & Culture, ISS Facility Services AS
- Lise Sannerud, Direktør, Kriminalomsorgsdirektoratet

Priskomité HR Norges Lederpris 2020

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

Priskomité HR Norges Kompetanseprisen 2020

- Siri Langangen, HR-direktør Statkraft
- Anders Dysvik, Professor ved institutt for ledelse og organisasjon, BI
- Anne Sigrun Moen, HR-direktør i Skatteetaten
- Karamjit Singh, Direktør HR Business Partnere i Gjensidige
- Lars Christian Elvenes, Fagansvarlig produktutvikling, HR Norge (sekretær)

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 2020.



Styre regioner

HR Norge Nordvest

Styreleder – Anne Holstad, HR direktør, Jets

Styremedlemmer

- Anders Godø, HR Solution Manager, Kongsberg Maritime
- 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 - Kathleen Offman Mathisen, HR-direktør, Grieg Seafood AS

Styremedlemmer

- Johnny Færøy, Daglig leder, Garuda Bergen
- Henning Hauso, HR-direktør, Bergen kommune
- Ida Totland Wågheim, HR leder, BKK

HR Norge Rogaland

Styreleder - Hilde Kristoffersen, Daglig leder, Zirkel

Styremedlemmer

- Camilla H. Rekdal, Seniorrådgiver HR & digitalisering, Zirkel
- Edita Vejzovic, Leder fagstab, Attende
- Caroline Nordbø Middelthon, Manager People and Leadership, Equinor
- Stein Haga, HR-sjef, Sandnes Sparebank
- Anne Barlaug, Fagleder HR, Sparebank 1 SR-Bank
- Hege Rosså, Rådgiver HR-avd, Universitetet i Stavanger

Resultat regnskap 2020

	NOTE	REGNSKAP 2020	REGNSKAP 2019
DRIFTSINNTEKTER			
Kontingentinntekter		13 839 700	13 482 054
Kurs og konferanse inntekter		20 092 942	34 299 732
Internoppdrag		45 000	279 000
Leieinntekter, salgsinntekt o.a		57 000	63 120
Sum Inntekter		34 034 642	48 123 906
DRIFTSKOSTNADER			
Kostnader kurs og konferanser		-9 924 205	-14 755 030
Lønn, inkl feriepenger, honorarer	1, 3	-17 319 144	-18 614 662
Av- og nedskrivninger	2	-119 532	-738 661
Husleie, renhold o.a	6	-1 297 849	-1 351 281
Kontor/driftskostnader		-5 278 518	-8 229 632
SUM DRIFTSKOSTNADER		-33 939 248	-43 689 266
DRIFTSRESULTAT		95 394	4 434 640
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekter		271 861	308 942
Andre finans inntekter		708 471	1 177 581
Finanskostnader		-13 394	-24 006
SUM NETTO FINANSPOSTER		966 938	1 462 517
ÅRSOVERSKUDD	4	1 062 332	5 897 157
DISPONERING			
OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL	4	1 062 332	5 897 157
OVERFØRT FRA UTDANNINGSFOND	4	0	0
SUM DISPONERT		1 062 332	5 897 157

Balanse 2020

Eiendeler	NOTE	2020	2019
Anleggsmidler			
Depositum	6	572 817	569 683
Utstyr	2	0	119 532
Sum anleggsmidler		572 817	689 215
Omløpsmidler			
Bankinnskudd	5	20 699 493	23 984 940
Investering i fond	5	10 218 947	9 370 361
Kundefordringer		383 790	1 614 604
Andre fordringer		385 752	320 855
Varelager bøker, kompend.		10 000	10 000
Sum omløpsmidler		31 697 982	35 300 760
SUM EIENDELER		32 270 799	35 989 975
Egenkapital og gjeld			
Egenkapital			
Opptjent egenkapital	4	27 781 432	26 719 100
Sum egenkapital		27 781 432	26 719 100
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		850 715	1 092 480
Forskuddstrekk	5	808 866	659 241
Skyldig arbeidsgiveravgift		641 525	544 118
Feriepenger		1 401 134	1 407 752
Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt		217 425	3 322 085
Annen kortsiktig gjeld		569 702	2 245 199
Sum kortsiktig gjeld		4 489 367	9 270 875
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		32 270 799	35 989 975

Noter 2020

NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2020 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 2020.

I stedet for fysiske leveranser, ble 2020 brukt til å investere i og lansere nye digitale konsepter. HR Norge har aldri levert så mye til så mange som i 2020.

Vi forventer at 2021 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 2020 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 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	2020	2019
Lønninger	11 436 464	11 546 295
Arbeidsgiveravgift	2 130 801	2 189 068
Pensjonskostnader	1 411 088	1 331 469
Andre lønnsrelaterte ytelser	2 340 791	3 547 830
Sum	17 319 144	18 614 662
Gj. snitt antall årsverk	16	16

Ytelser til ledende personer	Daglig leder	Styret
Lønn	1 692 745	180 000
Pensjonsutgifter	119 034	0
Annen godtgjørelse	21 440	0

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

Kostnadsført godtgjørelse til revisor	2020	2019
Revisjon	67 675	98 576
Andre tjenester	975	23 219
Sum godtgjørelse til revisor beløp eks mva.	68 650	121 795

Note 2 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

	Inventar/ kontor	Data	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.20	442 507	3 436 344	3 878 851
Tilgang		0	0
Avgang	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.20	442 507	3 436 344	3 878 851
Akkumulerte avskrivninger 01.01.20	-381 586	-3 377 733	-3 759 319
Årets avskrivninger	-60 921	-58 611	-119 532
	0	0	
Balanseført verdi 31.12.20	0	0	0
Avskrivnings sats	33 %	20 %	

Note 3 Pensjoner

Selskapet har en kollektiv pensjonsforsikring som omfatter alle 18 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 tjenstepensjon.

Årets pensjonskostnad utgjør kr. 1.411.088.- herav kr 368.651.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning.

Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet.

Note 4 Egenkapital

	Opptjent egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.20	26 719 155	26 719 155
Årets resultat	1 062 332	1 062 332
Egenkapital 31.12.20	27 781 487	27 781 487

Note 5 Bankinnskudd og bundne midler

	Innskudd	Markedsverdi 31/12	Urealisert gevinst/tap
DNB Aktiv rente	4 000 000	4 356 825	356 825
DNB Global indeks	4 000 000	5 862 122	1 862 122
	8 000 000	10 218 947	2 218 947

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. 1.081.197.- 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 årsmøtet i Human Ressurser Norge

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

Årsregnskapet består av: <ul style="list-style-type: none">Balanse per 31. desember 2020Resultatregnskap for 2020Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.	Etter vår mening: <p>Er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2020, og av dets resultater for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.</p>
---	---

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 og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Annen informasjon

Ledelsen er ansvarlig for annen informasjon. Annen informasjon består av årsberetningen og annen informasjon i årsrapporten, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke annen informasjon, og vi attesterer ikke den andre informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese annen informasjon identifisert ovenfor med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom annen informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi, på bakgrunn av arbeidet vi har utført, konkluderer med at disse andre opplysningene inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å uttale oss om dette. 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 i samsvar med lov og forskrifter, herunder 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>

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet og forutsetningen om fortsatt drift er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av foreningens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

BDO AS

Tommy Benum
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)