

# **Melding fra HR Norge**

## **om året 2019**



## 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 2019 – det beste noensinne.

Slutten av tiåret fortsatte med stor internasjonal usikkerhet samt polarisering – ikke bare internasjonalt men også nasjonalt. Flyktningkriser, tiltagende isolasjonisme og sviktende tiltro til det internasjonale lederskapet påvirket alle, hvor Brexit kanskje var den enkeltstående hendelsen som kan bli stående igjen som symbol på året 2019. Miljø og oljeavhengighet stod også sentralt på den norske dagsorden, mens «bompengesaken» i kommunevalget synliggjorde hvor krevende det vil bli å foreta upopulære prioriteringer og omprioriteringer. Norsk økonomi hadde imidlertid et godt år. Eksportindustrien fikk fortsatt drakraft av svekket kronkurs. Lønnsveksten var på 3,5% og reallønnen økte 1,2%. Arbeidsledigheten sank marginalt til 3,7%. Samtidig blinket fortsatt varsellysene knyttet til blant annet sykefravær, uføre- og sysselsettingsgrad.

HR undersøkelsen 2020, med datainnhenting sent 2019, synliggjorde et bilde hvor norske virksomheter var opptatt av innovasjon og organisatorisk fornyelse men hvor man lett ble fanget av høyt løpende leveransepress og interne organisatoriske barrierer.

## **Driftsmodellen til HR Norge**

HR Norge har en ideell formålsparagraf. Vårt overordnede mål er å levere nytte til medlemmene. Aldri før har medlemmene fått så mye av så høy kvalitet som 2019. Stadig mer av leveransene til HR Norge dreies mot medlemsmøter, videoer, webinnhold, rapporter, pressearbeid, organisasjonsbygging og annet som isolert sett ikke har noen inntektsside.

Organisasjonen drives uten noen som helst form for offentlig støtte. Medlemskontingenten dekker bare en del av kostnadene. For å kunne levere på formålsparagrafen må derfor foreningen drives på en måte som genererer løpende inntekter ut over det som dekkes av medlemskontingenten.

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. På den måten trekker vi på ressursene til mange partnere som ser det attraktivt å samarbeide med oss ut over hva som er deres kostpris, isolert sett.

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 nettverk, medlemsrådgivning, undersøkelser og faglig innhold på nettstedet vårt. Indirekte støtter vi medlemmene gjennom deltakelse i det offentlige ordskiftet hvor vi blant annet 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.

Konferansene er det området hvor det legges inn mest ressurser og som samler flest medlemmer. I løpet av året arrangerte vi 16 konferanser, hvor HR-konferansen for offentlig sektor, HR Forum og HR Tech var de største. Målt i antall interaksjoner er imidlertid artiklene på nettstedet der vi leverer mest til flest.

I 2019 økte vi antall medlemsmøter og fikk i tillegg vesentlig høyere oppslutning om det enkelte møte. Vi fornyet porteføljen av kurs og fikk også et meget hyggelig oppsving på antall deltakere. Videoer er videreført som en del av tilbudet på nettstedet vårt. De er i hovedsak «haleprodukter» til konferanser. På denne måter øker vi medlemsfordelen for alle; også de som ikke hadde anledning til å delta på konferansen og med særlig verdi for dem som bor andre steder enn i det sentrale østlandsområdet.

2019 ble siste året vi leverte HR Akademiet. Grunnen var at Universitetet i Sørøst-Norge, som «eier» studiepoengene sa opp kontrakten. Vilårene de tilbød for videreføring var uakseptable.

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

 Medlemsfordeler	 Virksomhets- medlem	 Individuelt medlem	 Student- medlem	 Pensjonist eller arbeidsledig
Gratis medlemsmøter	✓	✓	✓	✓
Nettverk	✓	✓		
Medlemspriser	✓	✓	✓	✓
Rapporter og verktøy	✓	✓	✓	✓
+artikler og HR TV	✓	✓	✓	✓
HR-faglig rådgivning	✓			
Arbeidsrettslig spørsmål	✓			
Pensjonsrådgivning	✓			
HR Jobbmarked	✓			
Logg-inn for alle ansatte	✓			
Bedriftsinterne kurs	✓			
Bedriftsinterne foredrag	✓			
Personal og Ledelse	✓	✓	✓	✓
Studentpriser			✓	

## Utmerkelser i HR Norge

**HR Norges Kompetansepris 2019** ble tildelt DNB

[HR Norges Kompetansepris 2019 til DNB](#)

I begrunnelsen la priskomiteen blant annet vekt på koblingen mellom hvordan man har brukt kompetanseutvikling og omskolering for å drive frem strategisk skifte og hvor «Kompetanseløft» er gjort til ett av fire satsningsområder i strategien. Deretter er strategien operasjonalisert på en god måte. DNB har beveget seg fra en kompetansestrategi i stor grad basert på å bytte kompetanse til å utvikle en smidig organisasjon hvor det å løfte medarbeidere man allerede har om bord står sentralt. På den måten har man ikke bare sørget for å dekke virksomhetens eget behov, men også tatt et større og utvidet samfunnsansvar samt på en enda bedre måte stilt opp for egne ansatte.



(Fra venstre: Even Bolstad HR Norge, Marthe Aune, Karoline Hval, Eilert Torsnes, Anne Skogvold og Siri Langangen)

**HR Norges Lederpris 2019** ble tildelt konsernsjef Maalfrid Brath i Manpower.  
[HR Norges Lederpris 2019 gikk til Maalfrid Brath](#)

I begrunnelsen la priskomiteen vekt på hennes tydelig lederskap og gode forretningsmessige resultater, drevet frem av høy arbeidskapasitet, inkluderende lederskap og sterkt konkurranseinstinkt. Vinneren beskrives som inkluderende og god til å forankre strategier i ledergruppen, samtidig som hun er god til å kommunisere og engasjere ansatte i implementering. Hun er løsningsorientert, har høy integritet og skaper en sunn konkurransevilje hos andre og seg selv.



(Fra venstre: Tom Simonsen, Maalfrid Brath og Tove Selnes)

## HR Norge fremover

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



Ved strategirevisjonen 2019 la styret særlig vekt på å styrke digitalisering, medlemsvekst og i den forbindelse attraktive tilbud som kan styrke identiteten som medlemsorganisasjon. Aktiviteter og satsninger skal bygge opp under hverandre. Eksempler på dette er regionale medlemsmøter i etterkant av rapporter, sterkere kobling mellom det meningsbærende og øvrige redaksjonelle prosesser i forbindelse med konferanser samt bruk av kunnskap vi får gjennom tett, fortrolig dialog med medlemmene for å kunne bli en tydelig, sterk og faglig godt forankret stemme i det offentlige rom.

Samtidig skal vi være gode der hvor medlemmene kjenner oss best og som er viktig for sunn forretningsmessig drift. Dette gjelder ikke minst de største konferansene våre.

HR Norge satses også stadig mer på å drive administrative og markedsmessige støtteprosesser på en mest mulig effektiv måte.

2019 var det kanskje beste året i HR Norges historie. Ved utgangen av året var fokus på å møte stadig økende etterspørsel og å kombinere gode utviklingsprosesser med effektiv drift. Vi så på nye aktører, teknologisk skift og tap av nøkkelpersoner som våre største strategiske risiki. Vi identifiserte sårbarhet knyttet til at vi over årene har blitt stadig mer avhengig av konferanser, men hadde ikke sett for oss pandemi og umiddelbar nedstengning av kurs- og

konferansemarkedet som sannsynlig risiko. Når situasjonen brått inntraff mars 2020 var vi relativt uforberedt, men klarte raskt å vri tilbud over i digitale formater.

Korona treffer HR Norge hardt. Vi har ikke samme inntjening som tidligere. Til tross for gode leveranser og betydelige kostnadsutt ser vi for oss økonomisk underskudd i 2020. Vi tror også på et tøft marked langt inn i 2021. Samtidig gleder vi oss over at vi har forsert en digital satsning vi kan nyte godt av i år fremover og at vi gjennom digitale medlemsmøter og høy innholdsproduksjon på nettstedet leverer minst like godt på formålsparagrafen som tidligere år.

## **Økonomien til HR Norge**

HR Norge hadde ved utgangen av 2019 en robust økonomi som ga handlefrihet til nye satsninger. Vi fikk i fjor et driftsresultat på 4,4 millioner kroner. Dette ga en egenkapital på 26,7 millioner kroner.

Omsetningen økte med 4,5 til 48,1 millioner kroner. Årsaken til økte inntekter var i hovedsak svært mange deltakere på en del av HR Norge sine største arrangementer.

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. 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 19 ansatte og 17,2 årsverk.

Vi er fjorten 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.

## **Styret og utvalg i HR Norge**

## **Styre HR Norge**

Styreleder - Tove Selnes, Konserndirektør People, Storebrand ASA

Nestleder - Tom Simonsen, HR-direktør, Forsvaret

## **Styremedlemmer**

- Helle Øverbye, Chief People & Communications Office, NHST Media Group
- Samya Halim, Vice President of Operations, Altus Intervention
- Geir Haugstveit, HR direktør, OsloMet

## **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 2019**

- Tove Selnes, Konserndirektør People i Storebrand
- Tom Simonsen, HR-direktør, Forsvaret
- Tor Arnesen, Styreleder i PeoplewithE
- Anne Lise Waal, daglig leder, Attensi
- Håvard Berntzen, Leder produktutvikling, HR Norge (sekretær)

## **Priskomité HR Norges Kompetanseprisen 2019**

- Arne Krokan, Professor ved Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, NTNU
- Anne Sigrun Moen, HR-direktør i Skatteetaten
- Vidar Lødrup, Direktør HR- og administrasjonsavdelingen, Statens Vegvesen
- Kari Strande, HR-direktør, Borregaard
- 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.

Vi lager medlemsmøter med tema som er dagsaktuelle lokalt, men som også gir innblikk i det som skjer både utenfor regionen og utenfor Norge.

Med dette håper vi på å nå ut til enda flere av våre medlemmer, være relevante for enda flere og fortsette utviklingen av en regional organisasjon.





## Styre regioner

### HR Norge Nordvest

Styreleder - Else Karin Æsøy, VP HR og organisasjon, Vard

Styremedlemmer

- Anders Godø, HR Solution Manager, Kongsberg Maritime
- Anne Gunn Mostad, HR direktør, Kystverket
- Anne Holstad, HR direktør, Jets
- Lene Flem Debess, SVP HR & Organization, Optimar AS
- Roar Reiten, Personal- og Organisasjonssjef i Ålesund kommune

### HR Norge Vest

Styreleder - Kathleen Offman Mathisen, HR-direktør, Grieg Seafood AS

Styremedlemmer

- Bente Bratland, Regiondirektør Manpower
- Johnny Færøy, Daglig leder, Garuda Bergen
- Maren Fosse Matthys, HR-rådgiver, Vest politidistrikt
- Henning Hauso, HR-direktør, Bergen kommune

### HR Norge Rogaland

Styreleder - Hilde Kristoffersen, VP HR & HSEQ, Soiltech AS

Styremedlemmer

- Anders Hanasand, HR Operations Supervisor, Halliburton
- Camilla H. Rekdal, Leder opplæring og kompetanse i Lyse
- Edita Vejzovic, Leder fagstab, Attende
- Caroline Nordbø Middelthon, Manager People and Leadership, Equinor
- Stein Haga, HR-sjef, Sandnes Sparebank

**Resultat regnskap 2019**

	NOTE	REGNSKAP 2019	REGNSKAP 2018
<b>DRIFTSINNETEKTER</b>			
Kontingentinntekter		13 074 854	11 700 780
Kurs og konferanse inntekter		34 706 932	31 400 285
Internoppdrag		279 000	370 500
Leieinntekter, salgsinntekt o.a		63 120	96 000
<b>Sum Inntekter</b>		<b>48 123 906</b>	<b>43 567 565</b>
<b>DRIFTSKOSTNADER</b>			
Kostnader kurs og konferanser		-14 755 030	-13 629 825
Lønn, inkl feriepenger, honorarer	1, 3	-18 614 662	-16 637 256
Av- og nedskrivninger	2	-738 661	-678 620
Husleie, renhold o.a	6	-1 351 281	-1 228 881
Kontor/driftskostnader		-8 229 632	-8 341 819
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>		<b>-43 689 266</b>	<b>-40 516 401</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>		<b>4 434 640</b>	<b>3 051 164</b>
<b>FINANSINNETEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Renteinntekter		308 942	141 657
Andre finans inntekter		1 177 581	207 904
Finanskostnader		-24 006	-369 490
<b>SUM NETTO FINANSPOSTER</b>		<b>1 462 517</b>	<b>-19 929</b>
<b>ARSOVERSKUDD</b>	<b>4</b>	<b>5 897 157</b>	<b>3 031 235</b>
<b>DISPONERING</b>			
OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL	4	5 897 157	3 031 235
OVERFØRT FRA UTDANNINGSFOND	4	0	0
<b>SUM DISPONERT</b>		<b>5 897 157</b>	<b>3 031 235</b>

**Balanse 2019**

<b>Eiendeler</b>	<b>NOTE</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Anleggsmidler</b>			
Depositum	6	569 683	566 567
Utstyr	2	119 532	858 193
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>689 215</b>	<b>1 424 760</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Bankinnskudd	5	23 984 940	18 831 263
Investering i fond	5	9 370 361	8 036 847
Kundefordringer		1 614 604	2 175 501
Andre fordringer		320 855	477 088
Varelager bøker, kompend.		10 000	10 000
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>35 300 760</b>	<b>29 530 699</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>35 989 975</b>	<b>30 955 459</b>
<b>Egenkapital og gjeld</b>	<b>Note</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Egenkapital</b>			
Opptjent egenkapital	4	26 719 100	20 821 943
<b>Sum egenkapital</b>		<b>26 719 100</b>	<b>20 821 943</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		1 092 480	1 962 644
Forskuddstrekk	5	659 241	694 344
Skyldig arbeidsgiveravgift		544 118	529 406
Feriepenger		1 407 752	1 288 075
Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt		3 322 085	4 096 435
Annen kortsiktig gjeld		2 245 199	1 562 612
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>9 270 875</b>	<b>10 133 516</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>35 989 975</b>	<b>30 955 459</b>

## Noter 2019

### NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2019 HUMAN RESSURSER NORGE

#### Regnskapsprinsipper

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

#### Fortsatt drift

Årsregnskapet for 2019 er satt opp under forutsetning av fortsatt drift. 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	2019	2018
Lønninger	11 546 295	10 581 861
Arbeidsgiveravgift	2 189 068	1 980 664
Pensjonskostnader	1 331 469	1 011 468
Andre lønnsrelaterte ytelser	3 547 830	3 063 263
<b>Sum</b>	<b>18 614 662</b>	<b>16 637 256</b>
Gj. snitt antall årsverk	17	16

Ytelser til ledende personer	Daglig leder	Styret
Lønn	1 657 612	180 000
Pensjonsutgifter	108 026	0
Annen godtgjørelse	18 854	0

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter. Eksisterer ikke faste bonus ordninger, evt bonuser vurderes av styret hvert år.

Kostnadsført godtgjørelse til revisor	2019	2018
Revisjon	98 576	75 481
Andre tjenester	23 219	1 836
<b>Sum godtgjørelse til revisor beløp eks mva.</b>	<b>121 795</b>	<b>77 317</b>

**Note 2 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler**

	Inventar/ kontor	Data	Ny webside 2014/2015	Min Side	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.19	442 507	3 436 344	1 713 639	315 849	5 908 339
Tilgang		0		295 514	295 514
Avgang	0	0	0		0
Anskaffelseskost 31.12.19	442 507	3 436 344	1 713 639	611 363	6 203 853
Akkumulerte avskrivninger 01.01.19	-234 083	-3 223 728	-1 694 565	-193 284	-5 345 660
Årets avskrivninger	-147 503	-154 005	-19 074	-203 788	-524 370
Nedskrivning Min side pr. 31.12	0	0	0	-214 291	-214 291
<b>Balanseført verdi 31.12.19</b>	<b>60 921</b>	<b>58 611</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>119 532</b>
Avskrivnings sats	33 %	20 %	33 %	33 %	

**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 tjenestepensjon.

Årets pensjonskostnad utgjør kr. 1.331.469.- herav kr 356.885.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning.

Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet.

**Note 4 Egenkapital**

	Opptjent egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.19	20 821 943	20 821 943
Årets resultat	5 897 155	5 897 155
Egenkapital 31.12.19	26 719 098	26 719 098

**Note 5 Bankinnskudd og bundne midler**

	Innskudd	Markedsverdi 31/12	Urealisert gevinst/tap
DNB Aktiv rente	4 000 000	4 211 936	211 936
DNB Global indeks	4 000 000	5 158 425	1 158 425
	<b>8 000 000</b>	<b>9 370 361</b>	<b>1 370 361</b>

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. 1.066.269.- eks mva. HR Norge har betalt kr: 561.708.- i depositum til konto i DNB 07.06.2017

## Revisjonsberetning



BDO AS  
Malmskriverveien 18  
Postboks 455  
1302 Sandvika

### Uavhengig revisors beretning

Til årsmøtet i Human Ressurser Norge

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

#### Konklusjon

---

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

<p>Årsregnskapet består av:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Balanse per 31. desember 2019</li><li>• Resultatregnskap for 2019</li><li>• Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.</li></ul>	<p>Etter vår mening:</p> <p>Er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2019, og av dets resultater for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapskikk 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 melding fra HR Norge om året 2019.

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 regnskapskikk 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 bokføringsskikk i Norge.

BDO AS

Tommy Benum  
statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)



# hrnorge.no

FØLG OSS PÅ: [in](#) [f](#) [t](#) NYHETS BREV 

 HR NORGE