

Melding fra HR Norge

om året 2024



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 60.000 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.

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.

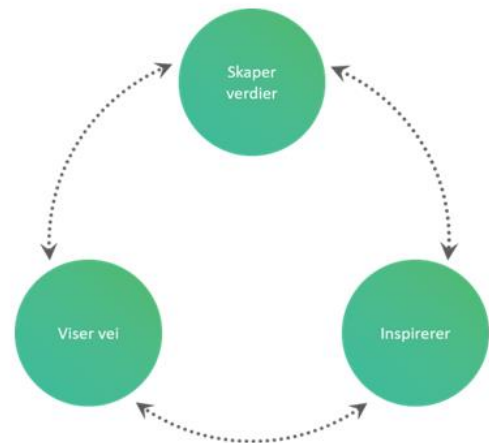
HR Norge har en fleksibel organisasjon med relativt få ansatte sett opp mot totale leveranser. Vi har medlemmer som stiller opp for oss og er del av sterke nasjonale og internasjonale nettverk. Totalt sett bidrar dette til at HR Norge er i stand til å levere mye nytte til medlemmene på en meget kosteffektiv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

HR Norge fremover

Strategien til HR Norge består av to målområder, hvor vi både skal løfte HR og norske HR utøvere, og løfte norsk arbeidsliv. Vi har lenge vært ledende på vårt felt når det gjelder kompetanseheving og innsiktsarbeid opp mot HR, organisasjon og ledelse. I 2024 har vi fortsatt å bruke vår posisjon som en viktig plattform for å påvirke i samfunnsdebatten, og har bygget en enda sterkere og tydeligere aktørrolle for arbeidslivet generelt. Vi jobber aktivt for et godt og produktivt arbeidsliv.

HR Norge skal fortsatt være den foretrukne arenaen for kompetansepåfyll og HR faglig støtte, dette være seg gjennom konferanser, medlemsmøter, webinarer, verktøy, rapporter og faglig innhold på våre nettsider.

HR NORGES VERDIER



Det å skaffe nye medlemmer, og få flere i den enkelte virksomhet til å bruke medlemsfordelene, er også et satsningsområde i 2025. Vi har i løpet av 2024 fått på plass et nytt medlemsregister, oppdatert nettsidene våre slik at informasjon er lettere tilgjengelig både for våre medlemmer og potensielle medlemmer. Vi har også flyttet inn i nye lokaler, som gjør at vi kan invitere medlemmene hjem til oss i HR Norge på kurs og medlemsmøter, og skape tettere bånd til våre medlemmer.

HR Norge består av 27 ansatte, tre regionforeninger, tillitsvalgte og faglige bidragsytere samt sterke strategiske samarbeidspartnere. Vi spiller en ledende rolle blant HR foreninger både på europeisk og globalt nivå, og jobber sammen med noen av verdens ledende fagressurser og rådgivningsmiljøer.

Totalt utgjør dette et unikt økosystem vi omtaler som «Ett HR Norge».

Året 2024

Det er fortsatt mye urolighet rundt oss, og dette påvirker naturligvis også norsk arbeidsliv, både virksomheter og arbeidstakere. Det siste året har vi blitt påvirket av den fortsatt pågående krigen i Ukraina, valutafall, uroligheter i Midtøsten og vedvarende høy rente her hjemme. I tillegg er sykefraværet rekordhøyt, hvor milde psykiske lidelser seiler opp som en av de vanligste årsakene til sykemelding.

I 2024 har vi i HR Norge jobbet aktivt mot politiske miljøer for å bidra til endringer i sykkelønnsordningen. Vi ser at den største risikoen for å falle ut av arbeidslivet er når korttidsfravær blir til langtidsfravær. Derfor mener vi det bør innføres insentiver, som en liten egenandel, når man når dette punktet. Vi har hatt møter med fraksjonen i Arbeids- og sosialkomiteen til både Høyre, Frp og Arbeiderpartiet i 2024, samt et møte med Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Regjeringen lanserte i september en arbeidsmarkedsmelding, som tok for seg en rekke av utfordringene man fikk fremlagt i Perspektivmeldingen som kom i august. Meldingen inneholder mange gode tanker om hvordan vi skal få færre på trygt og flere i arbeid, men den største elefanten i rommet, sykkelønn, har politikerne dessverre fortsatt berøringsangst for.

Kompetansebehovet til virksomhetene, og derfor også sykefravær, er en av våre prioriterte politiske saker i vår budskapsplattform, i tillegg til AFP, kunstig intelligens og rammevilkår. Vi skal revidere budskapsplattformen i 2025.

HR Norge har i løpet av det siste året jobbet mer systematisk med vårt politiske arbeid og bidraget til å løfte norsk arbeidsliv. Med vår bredde av medlemmer fra både privat og offentlig sektor, solid research, internasjonale koblinger til noen av verdens ledende forsknings- og rådgivningsmiljøer innen HR og til andre HR-organisasjoner både på nordisk, europeisk og globalt nivå, og innsikt gjennom egne rapporter og undersøkelser, har vi mye å bidra med for å hjelpe beslutningstakerne med å løfte norsk arbeidsliv.

I august deltok vi også på Arendalsuka. Denne gangen hadde vi to egne arrangement med tematikken «Fremtidens arbeidsliv: Arbeidslivet 2.0», og «Jobben din er psykisk viktig». I forkant av Arendalsuka hadde vi gjort egne undersøkelser (Arbeidslivsindeksen i samarbeid med Kantar og våre egne spotundersøkelser opp mot medlemmene våre). Dette gav oss medieomtale i Aftenposten, Dagens Perspektiv og Dagsavisen.

HR Norge har også brukt 2024 til å løfte og gi viktig kompetansepåfyll rundt kunstig intelligens og hvordan virksomhetene kan og bør ruste seg for å ta i bruk dette.

HR Norge har hatt fokus på å kunne levere enda bedre tjenester til våre medlemmer det siste året, og har investert mye i dette. Med både nytt medlemsregister (CRM), nye lokaler og forbedret nettside er vi nå bedre rustet til å møte medlemmenes behov. Vi fortsetter også å levere store og små kompetansearenaer for de som jobber med HR, organisasjon og ledelse.

I 2024 har vi hatt 3708 deltakere på våre konferanser, 548 på kurs, 3733 på medlemsmøter og 90 som har deltatt i nettverk. Dette viser at våre møteplasser er viktig for medlemmene våre. Samtidig merker vi at mange av våre medlemsvirksomheter merker dyrtiden, ved at færre har midler til kompetansehevende tiltak.

En stabil og positivt voksende medlemsmasse er avgjørende for oss. Virksomhetsmedlemskap er særlig viktige, da de genererer flere aktive brukere og deltakere over tid. I tillegg forblir virksomhetsmedlemmer medlem lenger enn individuelle medlemmer.

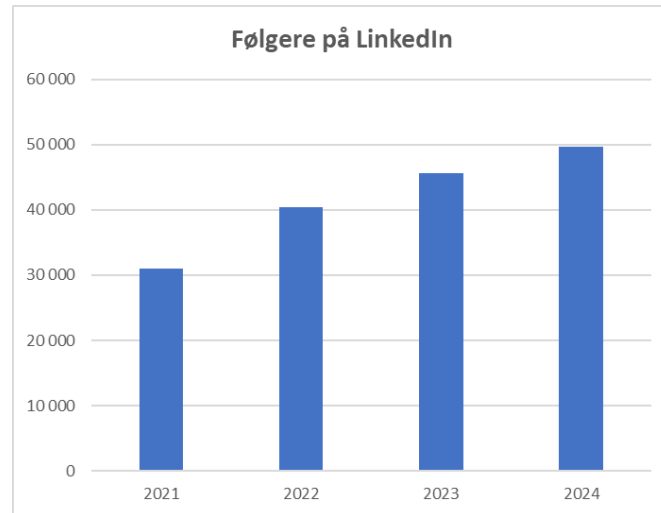
Vi opplevde en økning i utmeldinger på 2 prosent i 2024, samt lavere nysalg enn i 2023. Dette resulterte i færre medlemmer ved årsslutt. Totalt antall medlemmer ved utgangen av 2024 var 2191, hvilket er en nedgang på 77 medlemmer sammenlignet med året før. Av disse var 66 studentmedlemmer.

Antall nye tilleggskontakter har hatt en positiv utvikling og økt med 2500 (450 flere enn 2023).

Nettsiden vår fikk seg en oppgradering i fjor, og ble lansert i ny drakt i juni 2024. Besøkstallene har økt kraftig i løpet av 2024, med over 40.000 flere brukere, en økning på 24 prosent fra året før. Over 1/3 av disse kommer fra organisk søk.

Når det gjelder nyhetsinnslag er det en liten oppgang fra 2023 med 149 nyhetsoppdrag i 2024. Vi forsøker i større grad å delta i mediasaker som er viktig for HR Norges medlemmer, og et godt og produktivt arbeidsliv, og takker nei til saker som ikke er av høy viktighet for oss. Særlig i forbindelse med Arendalsuka er vi fornøyd med mediegjennomslaget.

Vi når stadig flere på sosiale medier. Særlig er LinkedIn en kanal hvor vi treffer publikum godt, og følgerskaren her var på 49.609, og en økning på over 3500 fra året før. Også på Facebook og Instagram øker antall følgere.



“ For HR Norge har 2024 vært et år med fokus på investeringer for å bli enda bedre for våre medlemmer. Vi har flyttet inn i nye lokaler, hvor vi har fått et hjem hvor vi kan invitere våre medlemmer på kurs, medlemsmøter og nettverkssamlinger. Vi har investert i nytt medlemsregister og fornyet nettsiden. HR Norge har merket at våre medlemmer i større grad merker dyrtiden på kroppen nå enn tidligere, men vi fortsetter å levere konferanser og medlemsaktivitet med høy standard, og godt oppmøte, og er glade for de gode tilbakemeldingene vi får fra deltakerne på aktivitetene våre.

I tillegg har HR Norge fortsatt å forsterke sin posisjon som samfunnsaktør, og vært mer i direkte kontakt med politikere både i regjering og storting, for å påvirke til et godt og produktivt arbeidsliv. Dette er til det beste for medlemmer, individ og samfunn. Takk for et nytt godt år i 2024. Det er en glede å være både medlem og styreleder for HR Norge.

Tilbudene til HR Norge

Medlemstilbudene til HR Norge er sammenfattet i denne illustrasjonen:

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

Økonomi og tilbudsutvikling

Året 2024 har vært et år preget av betydelige økonomiske investeringer for HR Norge. Vi avsluttet året med et driftsunderskudd på ca kr -7.400.000. Dette underskuddet er hovedsakelig et resultat av store, planlagte investeringer som er nødvendige for å sikre organisasjonens fremtidige vekst og bærekraft.

De mest betydningsfulle investeringene har vært flytting til nye lokaler, implementering av et nytt CRM-system, samt en oppgradering av nettsiden vår. Disse har vært for å levere på vår langsiktige strategi og for å kunne tilby bedre og mer fremtidsrettede tjenester til våre medlemmer.

Oppspart egenkapital er plassert konservativt, i bank og globale aksjefond. Dette har gitt oss god avkastning, samtidig som den styrker vår soliditet og fleksibilitet.

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 27 ansatte og 24,3 årsverk.

Vi er tjueto kvinner og fem 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.

Utmerkelser i HR Norge

HR Norges Kompetansepris 2024 gikk til Aars og Møller Medvind. Les mer om begrunnelsen [her](#).



HR Norges Lederpris 2024 ble tildelt Pablo Barrera. Les mer om begrunnelsen [her](#).



Styrer og utvalg i HR Norge

Styre HR Norge

- Styreleder - Helle Øverbye, Divisjonsdirektør samfunn og næring, Innovasjon Norge
- Nestleder - Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL



Styremedlemmer

- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK
- Sumeet Singh Patpatia, Global Head of Diversity, Inclusion & Belonging, Schibsted
- Chris Hovde, Leadership and Culture Lead, Telia
- Gunhild Løkkevol, HR- og organisasjonsdirektør, Tolletaten

Valgkomité

- Eivind Garshol, Partner, Aider
- Tom Simonsen, Juridisk direktør, Forsvaret
- Cecilie B. Heuch, HR-direktør, Forsvaret

Priskomité HR Norges Lederpris 2024

- Helle Øverbye, Divisjonsdirektør samfunn og næring, Innovasjon Norge
- Gro Gotteberg, Chief People Officer, Group People, DNV-GL
- Chris Hovde, Leadership and Culture Lead, Telia
- Olav Hypher, Organisasjonsdirektør, NRK
- Sumeet Singh Patpatia, Global Head of Diversity, Inclusion & Belonging, Schibsted
- Gunhild Løkkevol, HR- og organisasjonsdirektør, Tolletaten
- Hilde Nordlund, Leder for samfunnskontakt og kommunikasjon (komitesekretær)

Priskomité HR Norges Kompetansepris 2024

- Siri Langangen, Konserndirektør People & Communication i Gjensidige og leder av årets kompetansepriskomité
- Finn Skogum, Divisjonsdirektør Virksomhetsstyring i IMDi / Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
- Ingrida Holst, Head of HR Norway & Finland, Specsavers Norway AS.
- Olav Johansen, Førstelektor Høyskolen Kristiania
- Chris Hovde, leder for Kultur og Ledelse i Telia Company
- 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:

- Anne Gunn Mostad, HR direktør, Kystverket
- Odd Reidar Kvalsund, HR-sjef, Høgskulen i Volda
- 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:

- Aida Ciscic-Dizdar, Fungerende 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, Høgskolen Kristiania
- Sebastian Steensen, Høgskolen Kristiania



HR Norge Rogaland

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

Styremedlemmer:

- Anne Barlaug, Leder kompensasjon og betingelser, Lyse AS
- Elise Middelthon, People and communication, Vår Energi
- Henning Lystad, HR Manager, Simon Møkster Shipping AS
- Marie Sivertsen, HR direktør, Stavanger Symfoniorkester



Resultat regnskap 2024

HUMAN RESSURSER NORGE			
RESULTAT REGNSKAP FOR 2024			
	NOTE	REGNSKAP 2024	REGNSKAP 2023
DRIFTSINNETEKTER			
Kontingentinntekter		17 866 431	16 945 100
Kurs og konferanse inntekter		29 564 259	32 908 853
Internoppdrag		65 753	97 100
Leieinntekter, salgsinntekt o.a		235 705	282 980
Sum Inntekter		47 732 147	50 234 033
DRIFTSKOSTNADER			
Kostnader kurs og konferanser		-16 504 717	-17 522 521
Lønn, inkl feriepenger, honorarer	1, 2	-28 667 280	-23 862 885
Av- og nedskrivninger	3	-857 857	-146 799
Husleie, renhold o.a	4	-2 481 723	-1 738 450
Kontor/driftskostnader		-6 626 260	-6 592 273
SUM DRIFTSKOSTNADER		-55 137 838	-49 862 928
DRIFTSRESULTAT		-7 405 691	371 105
FINANSINNETEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekter		592 109	519 351
Andre finans inntekter		3 121 634	2 115 236
Finanskostnader		-32 244	-24 631
SUM NETTO FINANSPOSTER		3 681 500	2 609 956
ÅRSOVERSKUDD	5	-3 724 191	2 981 061
DISPONERING			
OVERFØRT ANNEN EGENKAPITAL	5	-3 724 191	2 981 061
SUM DISPONERT		-3 724 191	2 981 061

Balanse 2024

HUMAN RESSURSER NORGE BALANSE PR. 31.12.2024

Eiendeler	NOTE	2024	2023
Anleggsmidler			
Utstyr	3	4 798 315	625 642
Depositum	4	1 208 141	578 079
Sum anleggsmidler		6 006 456	1 203 721
Omløpsmidler			
Varelager bøker, kompend.		10 000	10 000
Kundefordringer		544 486	799 242
Andre fordringer		1 759 201	924 500
Investering i fond	6	16 244 029	13 122 429
Bankinnskudd	6	18 429 719	30 131 123
Sum omløpsmidler		36 987 435	44 987 295
SUM EIENDELER		42 993 890	46 191 016
Egenkapital og gjeld	Note	2024	2023
Egenkapital			
Opptjent egenkapital	5	32 954 993	36 679 184
Sum egenkapital		32 954 993	36 679 184
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		2 703 564	1 460 305
Forskuddstrekk	6	0	930 088
Skyldig arbeidsgiveravgift		1 029 840	834 898
Feriepenger		2 457 199	1 943 295
Påløpt kostnad/forskuddsbet. inntekt		3 025 862	3 407 200
Annen kortsiktig gjeld		822 432	936 046
Sum kortsiktig gjeld		10 038 897	9 511 832
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		42 993 890	46 191 016

Noter 2024

NOTER TIL ÅRSREGNSKAP FOR 2024
HUMAN RESSURSER NORGE
Regnskapsprinsipper
Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for små foretak.
Fortsatt drift
Årsregnskapet for 2024 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 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.		
	2024	2023
Lønnskostnader		
Lønninger	18 121 224	15 537 925
Arbeidsgiveravgift	3 559 859	2 986 956
Pensjonskostnader	2 516 934	2 147 733
Andre lønnsrelaterte ytelser	4 469 263	3 190 271
Sum	28 667 280	23 862 885
Gj. snitt antall årsverk	24	20

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 27 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. 2.516.934.- herav kr 534.102.- gjelder 3 ansatte med ytelsesordning.

Den ytelsesbaserte ordningen er ikke balanseført i regnskapet.

Note 3 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

	Ny nettside og profil	Visma net.no	Inventar	Video utstyr	CRM system	Datautstyr	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.24	524 389	343 512					867 901
Tilgang	1 461 932		828 574	174 727	2 102 841	462 456	5 030 529
Avgang		0					0
Anskaffelseskost 31.12.24	1 986 321	343 512	828 574	174 727	2 102 841	462 456	5 898 430
Akkumulerte avskrivninger 01.01.24	-78 095	-164 164					-242 259
Årets avskrivninger	-568 389	-68 700	-65 811	-14 560	-118 970	-21 426	-857 856
		0					
Balanseført verdi 31.12.24	1 339 837	110 648	762 763	160 167	1 983 871	441 030	4 798 315
Avskrivnings sats	33,3 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	

Note 4 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 utgjør kr. 2.104.500.- .

HR Norge har betalt kr: 1.204.665.- i depostium til konto i Nordea 22.08.2024

Note 5 Egenkapital			
	Opptjent egenkapital	Sum	
Egenkapital 01.01.24	36 679 184	36 679 184	
Årets resultat	-3 724 191	-3 724 191	
Egenkapital 31.12.24	32 954 993	32 954 993	
Note 6 Bankinnskudd, investering i fond og bundne midler			
Spesifikasjon av fondsinvesteringer			
	Innskudd	Markedsverd i 31/12	Urealisert gevinst/ta p
DNB Aktiv rente	4 000 000	4 891 420	891 420
DNB Global indeks	4 000 000	11 352 609	7 352 609
	8 000 000	16 244 029	8 244 029
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
Bygdøy allé 2
Postboks 1704 Viken
0121 Oslo

Uavhengig revisors beretning

Til styret i Human Ressurser Norge

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til Human Ressurser Norge.

<p>Årsregnskapet består av:</p> <ul style="list-style-type: none">• Balanse per 31. desember 2024• Resultatregnskap for 2024• Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.	<p>Etter vår mening:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og• Gir årsregnskapet et rettviseende bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2024, 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 2024.

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 Dokumentnøkkel: KT210-51E 11-DB1NE-CH662-4ISHOG-62C18

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."

Karlsen, Cathrine Sæther

Statsautorisert revisor

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1283018

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-03-31 20:32:52 UTC



Penneo Dokumentmøkket: KT210-SIE 1J-D81NE-CA16G2-MSHOG-63C8

Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl ved bruk av et sertifikat og et tidsstempel fra en kvalifisert tilstjenesteleverandør.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatarenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.