

○ Årsrapport 2017





Visjon

Førstevalget som profesjonell partner innen arbeidsinkludering



Forretningsidé

Hapro Jobb og Karriere AS skal levere arbeidsinkluderingstjenester til NAV og andre virksomheter i offentlig sektor



Verdier

- Åpenhet og ærlighet
- Lojalitet og gjensidig respekt
- Ansvarlighet og engasjement
- Positivitet og humør

Innhold

Adm. direktørs beretning	4
Om Hapro Jobb og Karriere	7
Våre tjenester	8
Samarbeid med arbeidsgivere	9
2017 i korte trekk	10
Organisasjon	11
Årets høydepunkter	12
Kontorer	14
Ansatte har ordet	16
Gode historier	18
Årsberetning og regnskap	
Styret	22
Styrets beretning	23
Resultatregnskap	26
Balanse	27
Kontantstrømanalyse	28
Noter til regnskapet	29
Revisors beretning	34
Adresse og kontaktinformasjon	36

○ Adm. direktørs beretning

«Vi er i ferd med å befeste vår posisjon som en foretrukken leverandør i alle fire fylkene hvor vi har leveranser til NAV»

Knut Nordby, adm. dir.



2017 – fortsatt vekst og resultatforbedring

Nær en dobling av aktiviteten fra 2016 har gitt en omsetning for hele året på MNOK 98,2 og MNOK 46,4 for årets seks siste måneder som eget selskap. Vi er i ferd med å befeste vår posisjon som en foretrukket leverandør i alle fire fylkene hvor vi har leveranser til NAV. 810 deltakere formidlet til lønnet jobb i 2017 er det tredje største tallet blant alle 110 medlemsbedriftene i NHO Arbeid og Inkludering. Selskapet viser også en betydelig resultatforbedring fra etableringsåret 2016 med et årsresultat på MNOK 4,3 og MNOK 2,0 for årets seks siste måneder.

Gjennom de to siste årene har Hapro Jobb og Karriere AS etablert seg som en av Norges største tiltaksleverandører til NAV. Tall fra Arbeid og Inkludering i NHO viser at Hapro Jobb og Karriere AS er landets største leverandør på Avklaring. Vi er også en av de få medlemsbedriftene i Arbeid og Inkludering i NHO som har leveranser til NAV i flere fylker.

NAV Oppland

Vi har levert Avklaring, Oppfølging, APS/AFT og Jobb og muligheter gjennom våre kontorer på Fagernes, Dokka, Gjøvik, Jevnaker, Brandbu og Gran. NAV Oppland har i 2017 vært vår største kunde, både i forhold til antall avtaler og omsetning. Det har vært et meget godt samarbeid med NAV Oppland og de lokale NAV-kontorene gjennom året knyttet til oppfølging av tjenesteleveransene. På grunn av presset økonomi så NAV Oppland seg nødt til å ta ned aktiviteten noe i fjerde kvartal.

På Hadeland har vi levert Jobb og muligheter i åtte år. Anbudsrunden for de kommende fire årene ga et annet resultat enn hva vi ønsket oss, noe som betyr at en av våre konkurrenter skal levere tjenesten fra 2018.

Gjennom første halvår har vi samarbeidet tett med NAV Oppland for å tilfredsstille kravene

som forhåndsgodkjent tiltaksarrangør slik at vi kan levere det nye tiltaket for personer med nedsatt arbeidsevne – Arbeidsforberedende Trening (AFT). Tydelige krav til organisering av selskapet, en faglig god beskrivelse av AFT-leveransen og en kompetent leveranseorganisasjon måtte på plass før godkjenningen lå på bordet i juni måned. Med godkjenningen på plass kunne vi samtidig inngå en samarbeidsavtale med NAV Oppland om levering av AFT fram til juli'18. Godkjenningen fra NAV Oppland kan legges til grunn for å inngå avtaler om AFT-leveranser også i andre fylker.

NAV Akershus

Hapro Jobb og Karriere AS leverer Avklaring til 22 NAV-kontorer i hele Akershus fylke gjennom våre kontorer på Jessheim, Lillestrøm, Ski og Sandvika. Kontrakten med NAV Akershus på Avklaring er vår desidert største enkeltkontrakt. NAV Akershus følger oss opp meget tett. Både med overordnede møter på ledernivå, men også ute på det enkelte kontor. Vi er fornøyd med den tette oppfølgingen – det er en driver i vår egen kvalitetsforbedring. Som ny leverandør i fylket (oppstart februar '16) opplever vi økt tillit fra NAV Akershus og NAV-kontorene vi samarbeider med.

Derfor er det svært gledelig at Hapro Jobb og Karriere AS i 2017 har inngått ny rammeavtale om leveranse av Jobb og muligheter på Øvre Romerike fra januar '18. I konkurranse med flere lokale og nasjonale leverandører gikk vårt tilbud helt til topps. Tjenesten gir 11 nye stillinger og en årlig omsetning på ca. MNOK 9. I tillegg til en utvidelse av vårt kontor på Jessheim, etableres nye kontorer på Dal og Årnes. Kontrakten har en varighet på inntil fire år.

NAV Oslo

NAV Oslo er også et nytt bekjentskap for oss. To kontorer, Skullerud og Lilleaker, åpnet i

Gjennom de to siste årene har vi etablert oss som en av Norges største tiltaksleverandører til NAV.

november '16, mens kontoret i Pilestredet åpnet i mars i år. Alle kontorene leverer Avklaring. NAV Oslo har inngått parallelle rammeavtaler med flere leverandører i hvert tjenesteområde. Det betyr at Hapro Jobb og Karriere AS er B-leverandør i Oslo Sør og Oslo Vest samt C-leverandør i Oslo Sentrum. Med unntak av Oslo Vest har dette medført store variasjoner i innsøkingen gjennom året. Vi får gode tilbakemeldinger på vår leveransekvilitet fra NAV Oslo, noe som lover godt for fremtiden.

NAV Buskerud

Tilbake til 2013 hadde vi noen kortvarige leveranser til NAV Buskerud. Det er hyggelig å være tilbake i fylket og levere Avklaring på mer langsiktig basis med kontorer i Mjøndalen og Vikersund. Begge kontorene ble etablert i oktober'16. Innsøkingen har vært noe varierende og ikke på det nivået NAV Buskerud hadde forespeilet oss. Hapro Jobb og Karriere AS har til tross for lavt volum markert seg som leverandør i fylket. På NAV Buskerud sin årlige leverandørsamling i november ble vi forespurgt om å presentere vår bedrift og fortelle om de omstillingene vi har vært gjennom. Det tar vi som et tegn på at vi har gjort noe som NAV Buskerud oppfatter som riktig.

Andre kunder/tjenester

Gjennom vår samarbeidspartner Kompetanse Norge (tidl. VOX) har vi levert Kompetansepluss til 20 virksomheter og 200 personer. Renhold og barnehage er to bransjer som vi har spesialisert oss på. I flere virksomheter har vi vært inne og levert opplæring i flere runder. En evaluering av våre leveranser foretatt av Ringerike kommune viser stor tilfredshet med våre leveranser på Kompetansepluss.

Gjennom en rammeavtale med Flyktningtjenesten i Gran og Lunner har vi levert jobbsøkerkurs til deltakere i introduksjonsprogrammet i skolens sommerferie. Til sammen fire uker med kurs ble levert i 2017. Rammeavtalen løper ut i 2017.

Funksjonsvurdering er en tjeneste som i all hovedsak har vært levert til IA-bedrifter og finansiert av NAV Arbeidslivssenter. Gjennom året har vi hatt noen få enkeltleveranser fra våre kontorer på Gjøvik, Gran og Oslo. For å opprettholde fokus på våre primærtjenester har vi valgt å ta Funksjonsvurdering ut av tjenesteporteføljen inntil videre.

Etablering av Hapro Jobb og Karriere AS

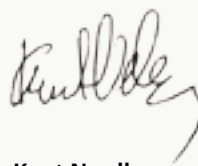
Fram til 01.07.17 har Hapro Jobb og Karriere vært et forretningsområde i Hapro AS. For at Hapro fortsatt skal være en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør til NAV, har det krevd en omorganisering fra ett selskap – Hapro AS – til en konsernmodell hvor Hapro Jobb og Karriere AS er tydelig definert som et eget selskap med arbeidsinkludering som primærvirksomhet.

Gjennom første halvår har administrasjonen brukt mye tid på å forberede overgangen til konsernmodell og etablering av Hapro Jobb og Karriere AS pr 1. juli. Etablering av konsernavtaler som regulerer tjenesteleveranser internt i konsernet samt åpningsbalanse for det nye selskapet kom på plass og ble godkjent av NAV Oppland.

Veien videre

Parallelt med resten av konsernet har Hapro Jobb og Karriere AS startet opp en strategiprosess som skal munne ut i en strategiplan for perioden 2018-2020. En bred involvering fra styret, tillitsvalgte og ledere har gitt selskapet en tydelig kurs for årene som kommer.

Takk til alle ansatte for gode bidrag slik at Hapro Jobb og Karriere AS er og fortsetter å være foretrukket leverandør for NAV også i årene som kommer!



Knut Nordby

Administrerende direktør
Hapro Jobb og Karriere AS

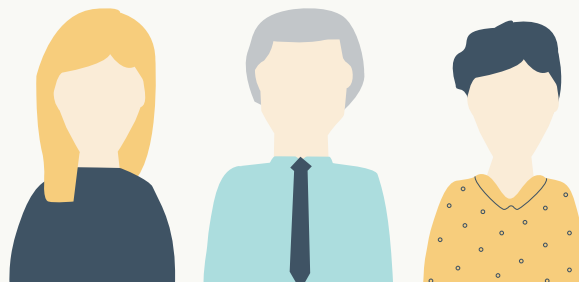
Gjennom første halvår har administrasjonen brukt nye tid på å forberede overgangen til konsernmodell og etablering av Hapro Jobb og Karriere AS

○ Om Hapro Jobb og Karriere

Hapro Jobb og Karriere er en av Norges fremste virksomheter innen arbeidsinkludering. Gjennom 45 år har vi levert tjenester til privat og offentlig sektor, både i form av arbeidsrettede tiltak, kompetanseheving og andre tjenester til næringslivet.



Hapro Jobb og Karriere AS er sertifisert i henhold til Equass-standarden. EQUASS Assurance er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering. Det gir tjenesteleverandører i velferdssektoren anledning til å sikre kvaliteten av tjenestene overfor brukere og andre samarbeidspartnere.



○ Våre tjenester

AVKLARING

– et individuelt, arbeidsrettet tiltak for deg som er usikker på hva som skal til for å komme i jobb eller beholde den jobben du allerede har



OPPFØLGING

– et individuelt, arbeidsrettet tiltak for deg som trenger oppfølging for å få eller beholde lønnet jobb

JOBB OG MULIGHETER

– et arbeidsrettet tiltak for deg som har vært lenge ute av arbeidslivet eller aldri vært i jobb, og som har behov for oppfølging og veiledning for å komme i jobb eller utdanning



ARBEIDSFORBEREDENDE TRENING (AFT)

– et arbeidsrettet tiltak for deg som er usikker på egne jobbmuligheter og som har behov for tett oppfølging og trening for å komme i jobb eller utdanning

KOMPETANSEPLUSS

– en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, IKT, norsk og samisk



○ Samarbeid med arbeidsgivere

«Vårt fokus er å finne jobbmatch så raskt som mulig»

Hapro Jobb og Karriere AS

Vår metodikk for arbeidsinkludering tar utgangspunkt i at kartlegging, trening og rekruttering til jobb skjer best og mest effektivt i og i tilknytning til ordinære jobber.

Deltakerne våre har ulik kompetanse og ressurser, og ulike ønsker og behov knyttet til jobb. Vårt fokus er å finne jobbmatch så raskt som mulig.

For at alle skal få en rask, direkte og motiverende vei til jobb trengs et stort nettverk av arbeidsgivere. I 2017 samarbeidet vi med mer enn 2 250 unike arbeidsgivere i Oppland, Akershus, Buskerud og Oslo om enkelt deltakere. Bedriftene spenner over et bredt spekter av næringer, bransjer og fagområder. Eksempler på bransjer vi har samarbeidet med om enkelt deltakere er varehandel, hoteller og restauranter, bilforretninger- og verksteder, skole og barnehage, renhold, lager, bygg- og anleggsbedrifter, legekontor og sjukehus, ingeniørbedrifter, kunstmuseer og gallerier, flere direktorat, universitet og høyskoler og organisasjoner som for eksempel World wildlife fund.

Dette brede samarbeidet med arbeidsgivere er helt avgjørende for at vi skal lykkes med vårt arbeidsinkluderingsoppdrag. Samarbeidet med så mange arbeidsgivere i 2017 viser at de er villige til å legge til rette for kartlegging og trening på sin arbeidsplass, og at de er åpne for alternativ rekruttering av gode medarbeidere med riktig kompetanse for jobben.

Deltakerne våre har ulik kompetanse og ressurser, samt ulike ønsker og behov knyttet til jobb.

REKRUTTERING:

Ringer i Vannet

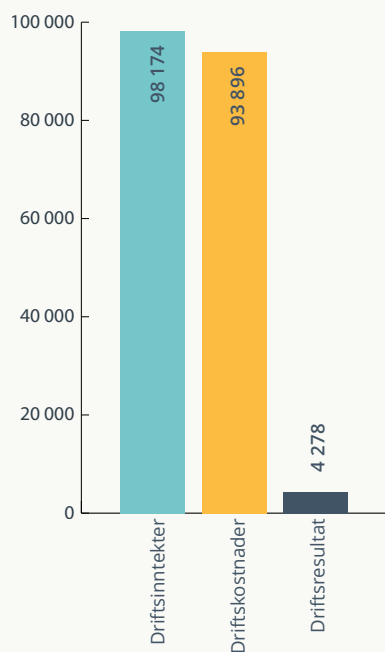
Ringer i Vannet hjelper NHOs medlemsbedrifter med rekruttering av arbeidskraft. Vi kartlegger bedriftenes behov og finner kostnadsfritt riktig person til jobben. Folk som har falt utenfor arbeidslivet får dermed en viktig mulighet til å komme seg i lønnet arbeid.



2017 i korte trekk

RESULTATREGNSKAP

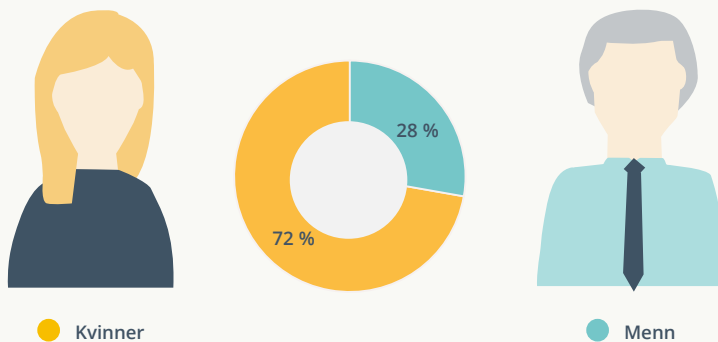
Beløp i 1 000 kroner (resultat for hele 2017)



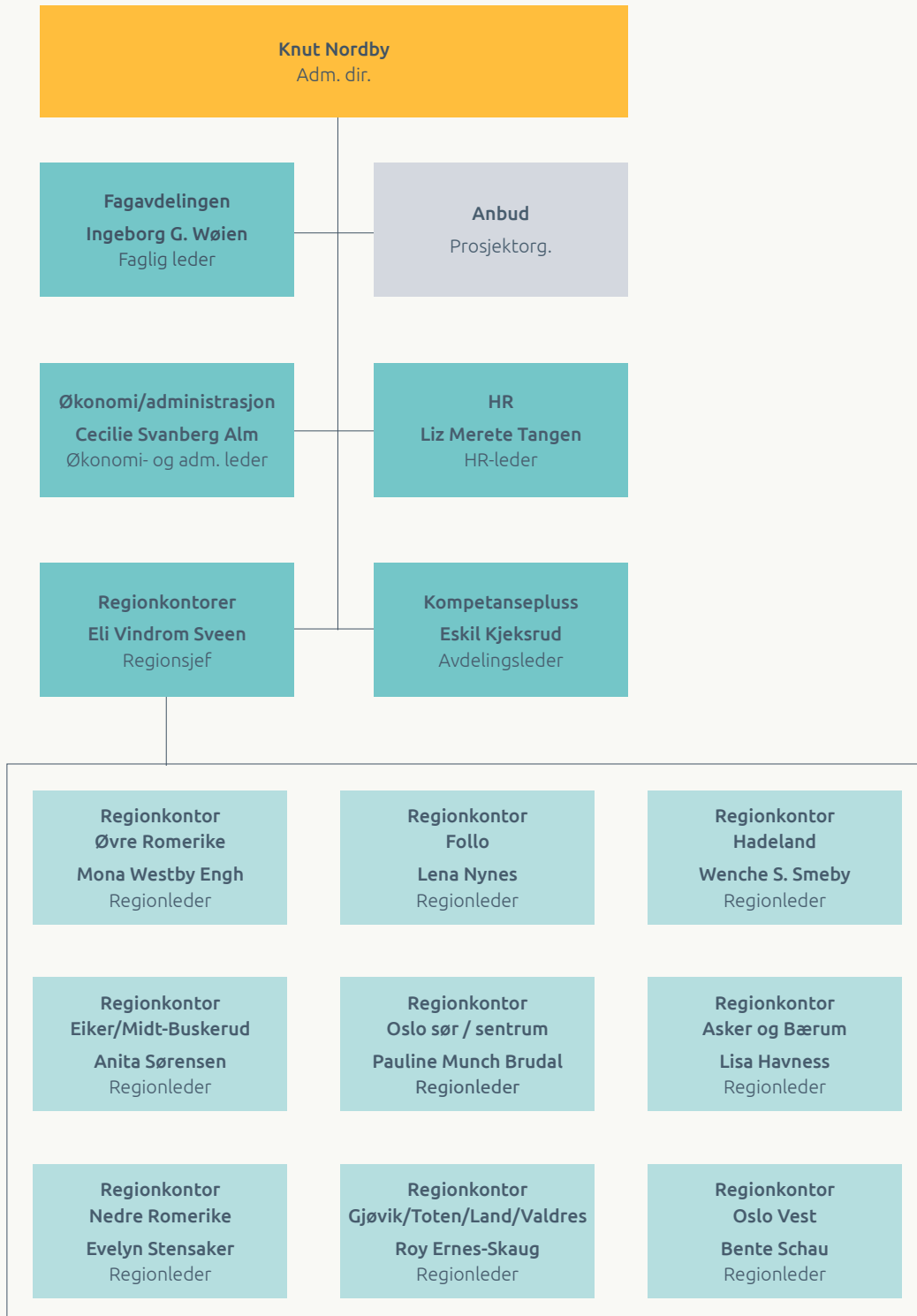
KPI/NØKKELTALL

	Antall
Deltakere som har mottatt våre tjenester	7 000
Deltakere som er formidlet til lønnet arbeid	810
Arbeidsgivere vi samarbeider med	2 250
Tjenesteleveranser til NAV-kontorer i fire fylker	50
Antall kontorer i Akershus, Oppland, Oslo og Buskerud	15
Antall medarbeidere	126

KJØNNSFORDELING, ANSATTE



Organisasjon



○ Årets høydepunkter



Februar

Åpning av nytt regionkontor
i Pilestredet, Oslo

Juli

Etablering av
Hapro Jobb og Karriere AS



Juli

Leveransestart av nytt tiltak
Arbeidsforberedende trening (AFT)



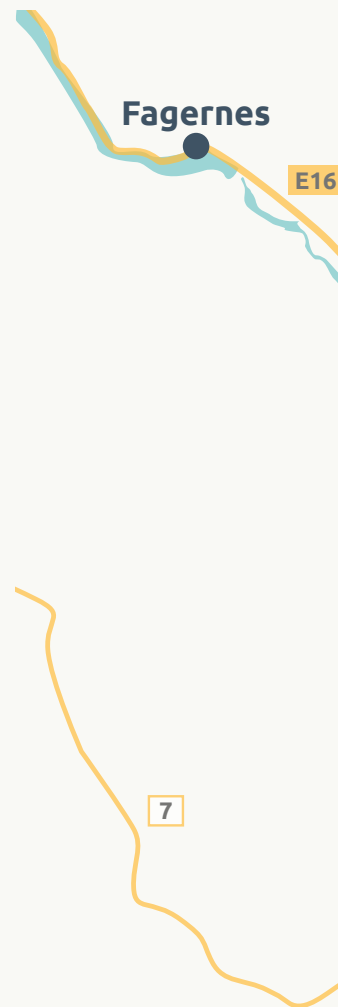
Oktober

Vant anbudskonkurransen for Jobb og
Muligheter på Øvre Romerike, Akershus



Desember

Virksomhetsoverdragelse av medarbeidere
til Personalhuset Staffing Group på kontorene
i Pilestredet, Skullerud, Lillestrøm, Ski,
Mjøndalen og Vikersund.



Kontorer

Her finner du oss

Brandbu

Rosendalsvegen 1
2760 Brandbu

Dokka

Storgata 32
2870 Dokka

Fagernes

Skifervegen 8
2900 Fagernes

Gjøvik

Øvre Torvgate 3
2815 Gjøvik

Gran

Storgata 10
2750 Gran

Jessheim

Energivegen 16
2069 Jessheim

Jevnaker

Storgata 12
3520 Jevnaker

Lillestrøm

Brøtergaten 4E
2000 Lillestrøm

Mjøndalen

Strandveien 7
3055 Mjøndalen

Oslo Sentrum

Pilestredet 15 B
0164 Oslo

Oslo Sør

Skullerud Næringspark
(Hovedinngang A
i Notisblokk)

Olaf Helsets vei 5A
0694 Oslo

Oslo Vest

Lilleakerveien 25
0283 Oslo

Sandvika

Løkketangen 20
1337 Sandvika

Ski

Dynamittveien 22
1400 Ski

Vikersund

Vikersundgata 28
3370 Vikersund



○ Ansatte har ordet



Neha Rani Badhwar
Jobbkonsulent

« For meg har ansettelsestiden i Hapro bidratt til stor utvikling både personlig og karrieremessig.

Jeg har hatt gleden av å være med fra startfasen i avklaringstiltaket og vært med på en enorm utviklingsprosess med en meget bratt læringskurve. I denne perioden har jeg opplevd hvordan en solid ledelse fra øverste hold til regionalt nivå har bidratt til utvikling og vekst av bedriften i sin helhet, ikke minst utvikling av ansatte. Ledelsen har lyttet og satt i gang tiltak til forbedring underveis, noe som har ført til utvikling av meget dyktige jobbkonsulenter.

Jeg må si at jeg føler meg heldig og er stolt over å ha fått muligheten til å være en del av denne prosessen.



Ingeborg Strande Bruun
Pedagog

« Jeg er veldig glad for å jobbe et sted med så positiv atmosfære. Kollegaene mine er hyggelige og hjelpsomme, og deler raust av sine erfaringer.

Arbeidsoppgavene mine i møte med kollegaer og deltakere bidrar til en variert og spennende hverdag.



Geir Brunstad,
Jobbkonsulent

« Det jeg synes er bra med å jobbe i Hapro, er de fantastiske kollegaene, som støtter en både faglig og personlig. Om man står litt fast med en deltaker, er det alltid noen å spørre om råd.

Det er en variert hverdag, og vi har stor frihet til å legge opp dagene slik det passer oss. For en rastløs sjel er det godt å reise ut til bedrifter på besøk, i stedet for å sitte inne på kontoret hele dagen. Det er også godt å vite at en hjelper mennesker ut i fra deres behov og situasjon, og hjelpe de videre i sine prosesser. Det er også rom for endringer, og hvis man har forslag til forbedringer, så blir man hørt.



« **Madhukar Rohatgi,**
Jobbkonsulent

Som jobbkonsulent i Hapro har jeg muligheten til å anvende mine livserfaringer og jeg er så heldig som får være en del av et arbeidsmiljø hvor respekt, og samarbeid er sentrale kjennetegn ved min hverdag.

Jeg er stolt over å komme til en arbeidsplass hvor jeg blir møtt med kunnskapsrike kollegaer, en engasjert ledelse og givende resultater.

○ Gode historier

Mann, 50 år

Mann, 50 år, ble søkt til oppfølgingstiltaket med behov for bistand til å se muligheter til å komme ut i jobb igjen.

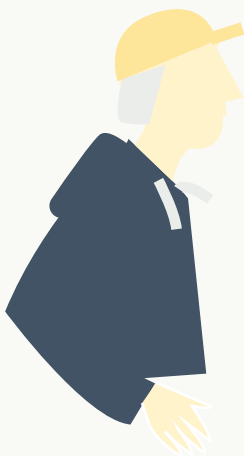
Han har tidligere jobbet mange år som yrkessjåfør. Han fikk psykiske helseplager som toppet seg med en episode hvor han ble tatt for promillekjøring. Det medførte at han mistet både førerkort og jobb. I tillegg måtte han sone en dom for promillekjøringen. Han var langt nede da han startet i oppfølgingstiltaket og hadde ikke tro på at han ville mestre å komme ut i jobb igjen. Derfor var det viktig å finne en utøvingsplass der han igjen kunne oppleve mestring. Jobbkonsulentene i Hapro Jobb og Karriere tok kontakt med et transportfirma der deltaker kunne jobbe på lager. Deltaker startet opp med to dager per uke med mål om å øke arbeidstiden etter hvert. Arbeidsutprøvingen viste seg å ikke fungere så bra for deltaker. Han trivdes ikke og beskrev store psykiske utfordringer i tillegg til at han slet med søvn. Han sov gjerne ikke hele natten før han skulle på jobb. Etter ca en måned så vi det som mest hensiktsmessig å avslutte arbeidsutprøvingen.

Deltaker ønsket aller helst å ha en periode uten aktivitet. Han gikk imidlertid med på å forsøke en ny arbeidsutprøving innen produksjon før han skulle avslutte oppfølgingstiltaket. Vi tok derfor kontakt med en produksjonsbedrift der han fikk lov til å prøve seg. For å få ordinær jobb i denne bedriften er det en forutsetning at man kan jobbe 100 % stilling. Vi inngikk derfor en avtale om 60 % jobb med plan om opptrapping. Deltaker trivdes i jobben fra første stund og fortalte at han ble godt mottatt av kollegaene på arbeidsplassen. Jobben var fysisk krevende, noe som passet bra for deltaker. Han ble sliten og han sov bedre om nettene. Han trappet gradvis opp til 100 % jobb. Arbeidsgiver var meget godt fornøyd med jobben han gjorde og tilbød ordinær ansettelse i 100 % stilling etter tre måneder i arbeidsutprøving.

«I denne bedriften skal jeg jobbe til jeg blir pensjonist»

Sitat, mann 50 år





Mann, 28 år

Deltaker er 28 år og har en diagnose som gjør kommunikasjon med andre mennesker noe vanskelig.

Han har ikke tidligere hatt ordinært lønnet arbeid og begynte i avklaringstiltaket i høst. Han fikk arbeidsutprøving på et stort lager i byen. Dette fungerte godt, både for deltaker og arbeidsgiver. Det var ønskelig med en lengre periode med arbeidsutprøving og deltaker ble derfor avsluttet i avklaringstiltaket og søkt inn i oppfølgingstiltaket. Deltaker unngikk avbrudd i arbeidsutprøvingen og oppfølgingen fra Hapro Jobb og Karriere.

Etter fire måneder i oppfølgingstiltaket ønsket arbeidsgiver å gi deltaker lønnet jobb fordi han hadde gjort en god jobb i arbeidsutprøvingen. NAV bidro med lønnstilskudd, men det er stort for deltaker å endelig få ordinær lønn fra en bedrift.

Kvinne, 52 år

Deltaker startet i avklaringstiltaket hos Hapro Jobb og Karriere. Hun hadde psykiske helseutfordringer og det var usikkert hvor stor arbeidsevne hun hadde.

Etter avklaringstiltaket ble hun søkt inn i oppfølgingstiltaket for å prøve ut arbeidsevnen over tid. Deltaker synes hele tiden det har vært vanskelig å snakke åpent om sine psykiske helseutfordringer og hun hadde liten tro på seg selv og sine evner. Vi hadde mye fokus på hennes personlige egenskaper og hennes sterke sider med tanke på jobb. Hun ga tilbakemelding på at det gjorde henne godt å fokusere på det hun var god til.

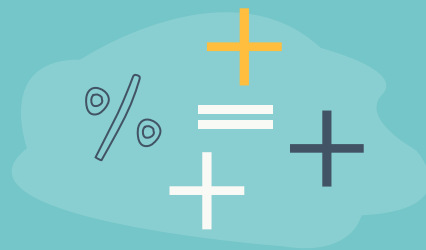
Hun var hele tiden en aktiv jobbsøker. Hun er utdannet som helsefagarbeider og underveis i oppfølgingstiltaket søkte hun mange jobber. Hun ble innkalt på flere intervjuer og fikk jobbtilbud hos to arbeidsgivere. Hun startet først som tilkallingsvikar og fikk etter hvert fast jobb. Hun blomstret opp under tiltaksperioden, spesielt når hun ble innkalt til intervjuer. Det var gøy å se hvordan hennes mestringsfølelse økte og at hun fikk tilbake troen på at hun kunne jobbe som helsefagarbeider. Hun kjente også på at å jobbe 50 % fungerte bra. En stund etter avsluttet oppfølgingstiltak, oppsøker hun Hapro Jobb og Karriere og forteller at hun trives godt i jobben og føler seg klar for å øke stillingsprosenten.





Deltakerne våre

- har ulik kompetanse og ressurser,
samt ulike behov og ønsker knyttet til jobb.



Årsberetning og regnskap

Styret



Erik Lundbekk,
Styreleder



Øyvind Hamre,
Nestleder



Anne Tingelstad Wøien,
Styremedlem



Heidi Wennemo Sandbekken,
Styremedlem
Ansattes representant



Robert Langseth,
Styremedlem
Ansattes representant



Knut Nordby,
Administrerende direktør

Styrets beretning

Virksomhetens art og innhold

Hapro Jobb og Karriere AS er en av Norges ledende leverandører av arbeidsinkluderings tjenester til NAV. Tjenestene leveres til NAV i fire fylker (Oppland, Akershus, Oslo, Buskerud) gjennom et nettverk av 15 kontorer. Fram til 30.06.17 var selskapet et virksomhetsområde i Hapro AS. Fra 01.07.17 ble Hapro Jobb og Karriere AS etablert som et heleid datterselskap i Hapro AS. Virksomheten fra første halvår har blitt videreført i andre halvår. Selskapet har hovedkontor i Brandbu i Gran kommune.

Virksomheten i 2017

Hapro Jobb og Karriere AS har i sitt første driftsår (seks måneder) hatt en omsetning på MNOK 46,4 og levert et overskudd på MNOK 2,0. Virksomheten totalt for året har hatt en omsetning på MNOK 98,2 og et overskudd på MNOK 4,3. Året har vært krevende med tanke på den kraftige veksten selskapet har vært gjennom. For å gjennomføre dette løftet har det blitt lagt ned en meget solid innsats fra hele organisasjonen. Tilbakemeldingene fra NAV er gode i alle fire fylkene. Det betyr at selskapet parallelt med en kraftig vekst har hatt en jevnt god leveranse-kvalitet.

Parallelt med den kraftige veksten har selskapet Hapro Jobb og Karriere AS blitt etablert per 1. juli. Dette har sin bakgrunn i krav fra NAV om en organisasjonsendring for fortsatt å kunne være en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør. Gjennom første halvår har administrasjonen jobbet tett sammen med NAV Oppland for å finne fram til en organisering som kunne godkjennes. Det er gledelig å kunne etablere Hapro Jobb og Karriere AS med full støtte fra NAV Oppland.

Overgangen til det nye tiltaket AFT, som skal leveres kun av forhåndsgodkjente tiltaksarrangører, krevde også mye fokus gjennom 2017. Løsningsbeskrivelsen ble godkjent av NAV i juni, nye møtестrukturer med NAV ble etablert og intern opplæring har hatt fokus gjennom andre halvår.

Gjennom året har selskapet samarbeidet tett med sin strategiske samarbeidspartner Personalhuset. Etter et lengre forarbeid ble partene enige om å endre driftsmodellen som har vært etablert siden februar '16. Med virkning fra 1. desember har Hapro Jobb og Karriere AS overtatt driftsansvaret for de seks kontorene som Personalhuset hittil har hatt

ansvaret for driften av. De ansatte ved kontorene ble omfattet av en virksomhetsoverdragelse og har overført sitt ansettelsesforhold til Hapro Jobb og Karriere AS. Videre fremover vil Personalhuset vil ha en sentral rolle med å drifte vikarpoolen som skal sørge for toppbemanning/fleksibel bemanning inn mot kontorene våre. Endringen i driftsmodell innebærer at selskapene spisser sitt engasjement ytterligere inn mot sine ulike kjernevirksomheter.

Gjennom å vinne anbud på Jobb og Muligheter i Akershus viser Hapro Jobb og Karriere AS at det er etablert et solid faglig fundament basert på fremtidsrettet metodikk. NAV liker det selskapet leverer. Samtidig må Hapro Jobb og Karriere AS fortsette sin fagutvikling slik at selskapet også i fremtiden kan være et førstevalg for NAV. Det er med å skape noe forutsigbarhet i et lite forutsigbart NAV-marked. Det gjør at selskapets medarbeidere satses på oss og ikke andre aktører og selskapet kan bygge viktig kontinuitet med kompetente medarbeidere.

Formidlingsbidrag og resultater

På våre 15 kontorer mottok 7 000 deltakere individuelle tjenester i 2017. Tilsvarende tall i 2016 var 3 600 deltakere. Samarbeid med ordinært arbeidsliv er helt avgjørende for selskapets evne til å levere tjenester til NAV. I 2017 var våre deltakere ute hos 2 250 forskjellige arbeidsgivere, noe som innebærer at det er etablert et meget solid arbeidsgivernetttverk i alle fire fylkene hvor vi er representert. Tjenesteleveransene våre er til 50 NAV-kontorer.

Omsetning, resultat og finansiering

Driftsinntekter første driftsår, som eget selskap, (fra 01.07.17) er på MNOK 46,4, og årsresultat er på TNOK 1 960. Omsetning hele 2017, inkl. drift i Hapro AS første halvår, er på MNOK 98,2, mot MNOK 54,9 foregående år. Dette representerer en økning på 79 %.

Selskapet er sunt finansiert. Har ingen rentebærende gjeld, og egenkapitalen er på TNOK 3 518.

Finansiell risiko

Selskapet har lav finansiell risiko. Bankinnskudd er TNOK 5 265, hvorav TNOK 1 911 er på skattetrekkskonto. Likviditetsreserven er god, da selskapet inngår i Hapros konsernkontostruktur, med total kreditt på MNOK 80.

Forskning og utvikling

Fag- og metodeutvikling er et prioritert område i Hapro Jobb og Karriere AS. Selskapet har etablert kontakt med høyskolemiljøer med tanke på deltakelse i forskningsprosjekter innen arbeidsinkludering.

Personell, helse, miljø, sikkerhet

2017 har vært preget av mange nyansettelser i selskapet i tillegg til virksomhetsoverdragelsen fra Personalhuset per 1. desember. Ved årsslutt hadde selskapet 119 ansatte og syv medarbeidere innleid fra Personalhuset (vikarpool). Med den store veksten i selskapet har organisasjonsutvikling og leder- og medarbeideroppfølging hatt et hovedfokus i året som har gått. Selskapet har etablert nye roller som koordinatorer innen de ulike tiltakene samt koordinatorer på arbeidsmarked hos de kontorene som har flere tjenester og formidlingskrav. I tillegg har fagavdelingen blitt styrket gjennom året. Selskapet har også ansatt HR-leder fra 1. november.

Etablering av Arbeidsmiljøutvalg (AMU) samt forberede for valg av verneombud og hovedverneombud i det nyetablerte selskapet har hatt fokus fram mot årsskiftet. Det er innledet et samarbeid med Stamina BHT for å sikre at selskapet får tilgang til en høyt kvalifisert bedriftshelsetjeneste som kjenner virksomheten godt fra tidligere.

Hapro Jobb og Karriere AS er en IA-bedrift og har fokus på IA-avtalens tre delmål. Akkumulert nærvær i 2017 var 90,9 prosent.

Gjennom blant annet bedriftsidrettslaget, Hapro BIL, bidrar selskapet til at de ansatte opprettholder en god helse ved å oppfordre til fysisk aktivitet og sosiale arrangementer. Hapro BIL representerer et mangfoldig tilbud av idretter og aktiviteter.

Etikk og samfunnsbidrag

Hapro Jobb og Karriere AS har etablert et sett med etiske retningslinjer som regulerer virksomhetens forretningspraksis og medarbeideres adferd i alle relasjoner der selskapet er involvert. Retningslinjene omfatter etikk og samfunnsansvar sett både lokalt og globalt, herunder motarbeidelse av korrupsjon, hvitvasking, barnarbeid, sosial dumping, diskriminering og skade på miljø og klima. Dette utøves gjennom en kunde/leverandørdialog med våre leverandører.

Hapro Jobb og Karriere AS bidrar til samfunnet ved først og fremst å være en sentral aktør innenfor arbeidsinkludering i Norge. Gjennom selskapets oppdrag for NAV utøves rollen som NAVs forlengede arm for å bistå flest mulig personer fra offentlige ytelser til lønnet arbeid. Dette er kjernen i selskapets samfunnsansvar.

Ytre miljø

Selskapet har ingen negativ påvirkning på det ytre miljø og er en del av ISO-14001 godkjenningen til konsernet Hapro AS.

Likestilling og mangfold

Hapro Jobb og Karriere AS legger vekt på at likestilling mellom kjønnene resulterer i like muligheter for faglig og personlig utvikling. Bedriftens fleksible arbeidstidsordninger tilrettelegger for å kombinere jobb og familieliv på en god måte.

Blant ansatte i selskapet var det ved utgangen av året 72 % kvinner og 28 % menn. Styret består av to aksjonærvalgte og to ansattvalgte styremedlemmer. Både for aksjonærvalgte og ansattvalgte styremedlemmer er det lik fordeling mellom kjønnene. Ledergruppen består av en mann og fire kvinner.

Aksjer og aksjonærforhold

Aksjekapitalen er på NOK 1 200 000,- fordelt på 30 aksjer á kr 40 000,-.

Alle aksjene eies av morselskapet Hapro AS.

Framtidsutsikter

I årene som kommer har Norge behov for å inkludere flest mulig mennesker i arbeidslivet. Dette er en uttalt målsetting med bred politisk tilslutning. NAV er myndighetenes viktigste virkemiddel for å sørge for at flest mulig mennesker inkluderes i arbeidslivet. NAV kan ikke gjøre jobben alene. Derfor bruker NAV en stor andel av sitt tiltaksbudsjett på 7 mrd. kroner hvert år på å kjøpe ulike arbeidsmarkeds-tjenester. NAV vil gjøre en del av inkluderingsarbeidet selv. Men NAV kommer til å kjøpe tjenester fra tiltaksarrangører i stort omfang også i årene som kommer. Tiltaksarrangører som evner å tilpasse seg de kravene som stilles fra NAV, vil ha en rolle i fremtidens NAV-marked. Hapro Jobb og Karriere AS skal være en av disse tiltaksarrangørene. Gjennom vekst og faglige resultater de siste to årene har selskapet fått en betydelig rolle i NAV-markedet.

Denne rollen har selskapet ambisjoner om å beholde og videreutvikle.

NAV-tjenestene har små økonomiske marginer. Derfor er volum viktig for å oppnå et økonomisk resultat som kan utvikle selskapet videre. Hapro Jobb og Karriere AS har i dag et aktivitetsnivå som gir rom for en slik utvikling. Det er derfor en målsetting å holde fremtidig aktivitet minst på nivå med i dag for å skaffe det nødvendige handlingsrommet for faglig og organisasjonsmessig videreutvikling av selskapet.

Fortsatt drift

Styret bekrefter at forutsetningen for fortsatt drift er tilstede. Årsresultatet for 2017 og langsiktige prognoser for årene fremover legges til grunn. Total egenkapital per 31.12.17 er på TNOK 3 518, hvorav TNOK 1 200 er aksjekapital.

Disponering av årets resultat

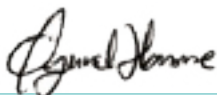
Styret foreslår at årets overskuddet, TNOK 1 960, tillegges egenkapitalen som opptjent egenkapital.

Styret retter en takk til ansatte for stort engasjement og arbeidsinnsats i en krevende vekstfase.

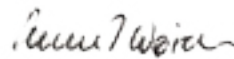
Jaren, 19. februar 2018



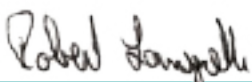
Erik Lundbekk
Styreleder



Øyvind Hamre
Nestleder



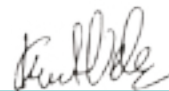
Anne Tingelstad Wøien



Robert Langseth



Heidi Wennemo Sandbekken



Knut Nordby
Adm. direktør

Resultatregnskap*

<i>Beløp i 1 000 kroner</i>	note	2017
Sum driftsinntekter	2	46 386
Driftskostnader		
Leiearbeid		11 381
Lønn og sosiale kostnader	3	25 793
Ordinære avskrivninger	4	173
Andre driftskostnader		7 086
Sum driftskostnader		44 433
Driftsresultat		1 953
Finansposter		
Finansinntekter	6	10
Finanskostnader	6	(3)
Netto finansposter		7
Årsresultat		1 960
Overføringer:		
Til annen egenkapital		1 960

* Hapro Jobb og Karriere AS ble etablert som eget selskap 1. juli.
Fram til 1. juli var virksomheten et eget forretningsområde i Hapro AS.
Alle tall er derfor basert på 6 måneders drift.


Balanse

Beløp i 1 000 kroner	note	2017
EIENDELER		
Driftsmidler	4 & 5	1 232
Fordringer		
Kundefordringer	7	7 221
Andre fordringer		832
Konsernfordring	11	148
Sum fordringer		8 201
Bankinnskudd	8	5 265
Sum eiendeler		14 698
EGENKAPITAL OG GJELD		
Egenkapital		
Aksjekapital	9	1 200
Overkurs emisjon		358
Opptjent egenkapital	10	1 960
Sum egenkapital		3 518
Gjeld		
Kortsiktig gjeld		
Leverandørgjeld	11	2 602
Skattetrekk og arb.giveravgift		3 604
Opptjent lønn og feriepenger		4 974
Sum kortsiktig gjeld		11 180
Sum gjeld		11 180
Sum egenkapital og gjeld		14 698

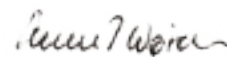
Jaren, 19. februar 2018



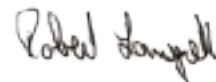
Erik Lundbekk
Styreleder



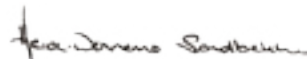
Øyvind Hamre
Nestleder



Anne Tingelstad Wøien



Robert Langseth



Heidi Wennemo Sandbekken



Knut Nordby
Adm. direktør

Kontantstrømanalyse

<i>Beløp i 1 000 kroner</i>	2017
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter	
Årsresultat	1 960
Ordinære avskrivinger	173
Endring kundefordringer	(7 369)
Endring andre fordringer	(832)
Endring leverandørgjeld	2 602
Andre tidsavgrensingsposter	1 699
Netto likviditetsendring fra virksomheten	(1 767)
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter	
Innbetaling ved salg av varige driftsmidler	147
Investeringer i inventar og utstyr	(500)
Netto likviditetsendring fra investeringer	(353)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter	
Innbetaling av egenkapital / tingsinnskudd	7 355
Netto likviditetsendring fra finansiering	7 355
Netto økning (reduksjon) i likvider gjennom året	5 235
+ Likviditetsbeholdning pr. 01.07	30
Likviditetsbeholdning per 31.12	5 265

Noter til regnskapet

Note 1 – Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

Hovedregel for klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal betales innen et år er klassifisert som omløpsmidler. Trekk på kassekreditt, leverandørgjeld og offentlige avgifter m.m. er klassifisert som kortsiktig gjeld.

Driftsinntekter

Inntektsføring skjer ved faktureringstidspunktet.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler avskrives over forventet økonomisk levetid, og fordeles lineært (se note 5).

Skatt

Hapro Jobb og Karriere AS er ikke skattepliktig

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende. Det er ikke gjort fradrag for tapsavsetning, da risikoen anses for liten.

Pensjoner

Selskapet har en innskuddsbasert tjenstepensjon og AFP-ordning. Selskapet setter månedlig inn penger på de ansattes pensjonskonto.

Kontantstrømanalyse

Er satt opp i samsvar med NRS(F) kontantstrømoppstilling.

Note 2 – Driftsinntekter

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Tjenester innen arbeidsinkludering til privat og off.sektor	
All omsetning er innen Norge.	<u>46 386</u>

Noter til regnskapet

Note 3 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelse m.m.

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Lønn og feriepenger	20 433
Arbeidsgiveravgift	3 799
Innskuddsbasert tjenestepensjon	835
Andre pensjonskostnader (AFP)	334
Andre ytelser	392
Sum lønn og sosiale kostnader	25 793
Antall årsverk	50

Foretaket er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon, og foretaket har pensjonsordning som oppfyller kravene etter loven.

Ytelse til administrerende direktør

Lønn, inkl. feriepenger	493 680
Premie pensjons-/forsikringsordninger	657
Annen godtgjørelse (<i>herav fordel fri bil NOK 46 770</i>)	113 056
Sum	607 393

Revisor/styret

Revisjonshonorar for 2017 utgjør:	
Lovpålagt revisjon	30 000
Andre tjenester/bistand	24 321
Sum	54 321

Det er ikke utbetalt styrehonorar.
Godtgjørelse til styret er for 2017 utbetalt av morselskapet.

Noter til regnskapet

Note 4 - Varige driftsmidler - avskrivninger

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Inventar og utstyr	
Tilført ved tingsinnskudd 01.07.	1 052
Tilgang i år	500
Salg	147
Anskaffelseskost 31.12	1 405
Avskrivninger	173
Bokført verdi 31.12	1 232

Avskrivningssats 20 %

Note 5 - Investering i driftsmidler

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Inventar og utstyr	500
Sum	500

Note 6 - Finansposter

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Renteinntekter bank og fordringer	10
Rentekostnader bank og leverandører	(3)
Netto finansinntekter	7

Noter til regnskapet

Note 7 – Kundefordringer

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Kundefordringer	7 221
Avsatt til tap på krav	0
Kundefordringer oppført i balansen	7 221

Note 8 – Bankinnskudd og driftskreditt

Sum bankinnskudd er på TNOK 5 265, herav bundne skattetrekkmidler TNOK 1 911. Selskapet er med i konsernets konsernkontostruktur med trekkrettigheter MNOK 40. Selskapet trekker ikke på denne ved årsskiftet.

Note 9 – Aksjeeiere

Selskapet er 100 % eid av Hapro AS. Aksjekapitalen er kr 1 200 000,- fordelt på 30 aksjer à kr 40 000,-.

Note 10 – Egenkapital

Beløp i 1 000 kroner

	Aksjekapital	Overkurs	Opptjent egenkapital	Sum
Aksjekapital 07.02.17	30	-	-	30
Emisjon	1 170	358	-	1 528
Årsresultat	-	-	1 960	1 960
Egenkapital 32.12	1 200	358	1 960	3 518

Noter til regnskapet

Note 11 – Mellomværende med konsernselskap

Beløp i 1 000 kroner

	2017
Kundefordring mot Hapro AS	148
Leverandørgjeld til Hapro AS	14

Note 12 – Transaksjoner med nærstående selskap

Forretningsområdet Yrkeskvalifisering ble ved virksomhetsoverdragelse tilført Hapro Jobb og Karriere AS fra Hapro AS med virkning fra 01.07.17.

Ansatte innen Yrkeskvalifisering er overført Hapro Jobb og Karriere AS.

Hapro AS er 100 % eier av Hapro Jobb og Karriere AS.

Reorganiseringen er gjennomført etter «tingsinnskuddsmodellen». Transaksjonens beløp er MNOK 8,5. Bokført med regnskapsmessig kontinuitet.

Note 13 – Konserntilknytning

Hapro Jobb og Karriere AS er en del av Haprokonsernet, og inngår i Hapros konsernregnskap per 31.12.2017.

Morselskapet er Hapro AS (Org.nr. 923 971 025)



Deloitte AS
Lidskjølvgutua 1
NO-2750 Gran
Norway

Tel: +47 400 34 100
Fax: +47 613 38 721
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Hapro Jobb og Karriere AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Hapro Jobb og Karriere AS' årsregnskap som viser et overskudd på kr 1 960 215. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2017, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2017, og av dets resultater og kontantstrømmer 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene Internasjonale 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 selskapet 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.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon består av årsberetningen, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen.

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

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

Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NWE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Styrets 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 feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets 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 avviklet.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen 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.

Som del av en revisjon i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av regnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i regnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke fortsetter driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med dem som har overordnet ansvar for styring og kontroll blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav*Konklusjon om årsberetningen*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til anvendelse av overskuddet 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 selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Gjøvik 2. mars 2018
Deloitte AS


Jens Bjørner Ugland
statsautorisert revisor

hapro. Jobb og Karriere

Postadresse Hapro Jobb og Karriere AS, Rosendalsvegen 1, NO-2760 Brandbu
E-post administrasjon@hapro.no **Hjemmeside** haprojobbogkarriere.no