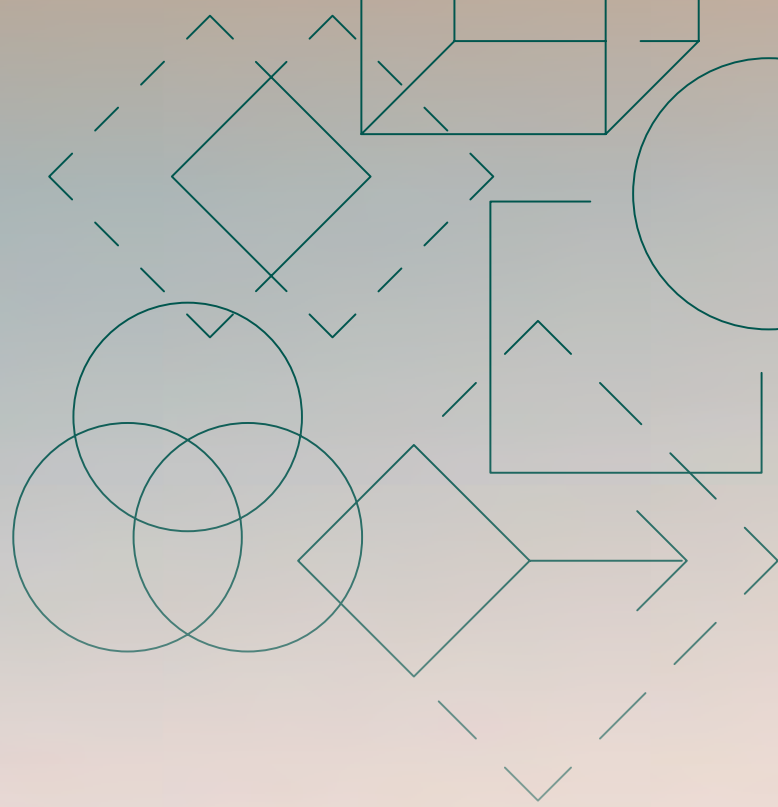




TS GROUP

Årsrapport 2025





Setter standarden



Innhold

Konsernsjefen har ordet	4	Våre kunder	27
Highlights 2025	6	Marked og Kommunikasjon	28
Visjon og verdier	8	Styret	30
Om TS Group konsernet	9	Eierstyring og selskapsledelse	32
Nøkkeltall	10		
Konsernledelsen	12	Årsregnskap og konsernregnskap	36
Drift	14	• Styrets årsberetning	37
Academy	16	• Resultatregnskap	40
Manpower	18	• Balanse	41
TS Site Services	20	• Kontantstrømoppstilling	43
HMSK/HR/ESG	22	• Noter	45
		• Revisjonsberetning	52

Årsrapport 2025



Følg oss



tsgroup.com

Vekst, inspirasjon og fremtidige muligheter



2025 har vært året hvor TS Group gikk fra å være et selskap i kraftig utvikling til å bli et konsern med tydelig skala, struktur og gjennomføringsevne. Veksten har vært betydelig, men viktigere: den har vært kontrollert, lønnsom og forankret i tydelige strategiske valg.

Der 2024 i stor grad handlet om tempo og gjennombrudd, har 2025 handlet om modning. Om å bygge kapasitet, organisasjon og kultur i takt med markedet – og samtidig sikre at leveransene holder et nivå som gjør konsernet relevant også i et lengre perspektiv.

TS Group har i 2025 realisert en omsetningsvekst på over 80 prosent sammenlignet med foregående år, samtidig som lønnsomheten er vesentlig forbedret. Resultatforbedringen reflekterer ikke bare økt aktivitet, men også bedre prosjektgjennomføring, mer presis ressursbruk og høyere kvalitet i leveransene. Alle konsernets tre forretningsområder – Academy, Manpower og Site Services – har bidratt til utviklingen.

I løpet av året har konsernet videreført og fornyet alle vesentlige rammeavtaler med sentrale kunder, samtidig som nye kontrakter er vunnet. Dette har gitt økt forutsigbarhet i aktivitetsnivået og lagt til rette for mer langsiktig planlegging, både operativt og strategisk.

Sterk vekst stiller krav til ledelse. I 2025 har mye av konsernets oppmerksomhet vært rettet mot styring, struktur og samhandling på tvers av

organisasjonen. Å skalere riktig handler ikke bare om flere medarbeidere, men om tydelige roller, gode beslutningsprosesser og en kultur som tåler høyt tempo.

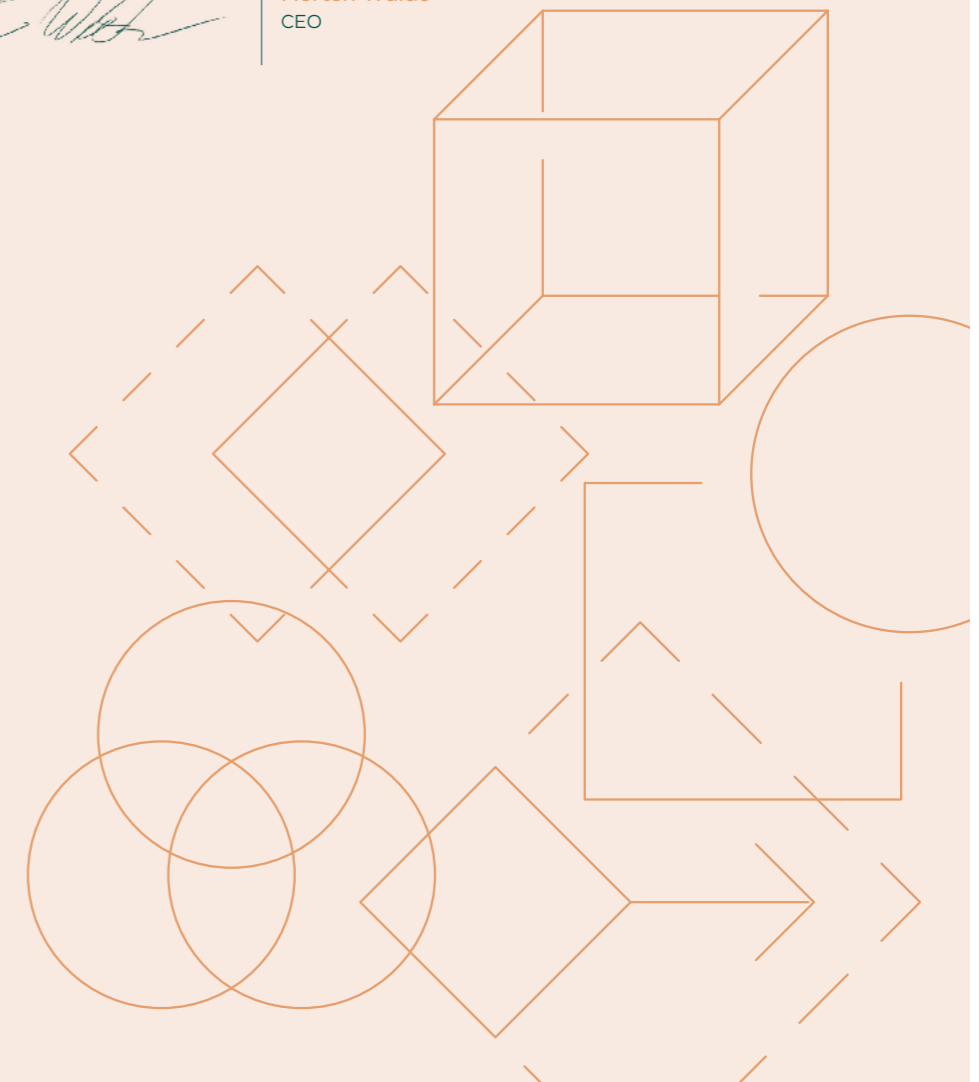
HMSK er en integrert del av TS Groups virksomhet og en forutsetning for videre vekst. I 2025 har konsernet levert sterke resultater innen sikker drift, uten registrerte kritiske hendelser. Sykefraværet har ligget på et lavt nivå, og betydelig under snittet for medlemsbedrifter i Norsk Industri. Arbeidet er forankret i konsernets visjon "Setting Standards" og dets kjerneverdier Sikker, Ordentlig, Modig og Engasjert. Verdiene er styrende for hvordan konsernet leder,

samarbeider og leverer – også når veksten er høy og hverdagen krevende.

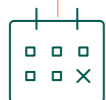
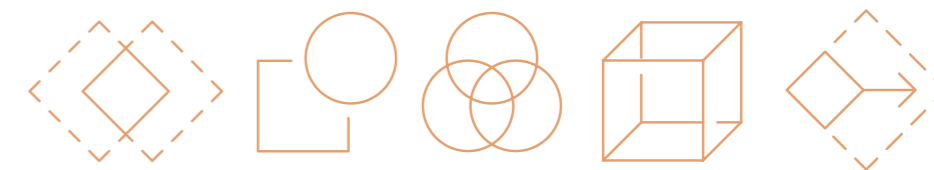
Markedet TS Group opererer i fremstår fortsatt attraktivt, samtidig som konkurransen skjerpes og kravene til profesjonalitet øker. Med en solid ordrebase, sterke kunderelasjoner og en organisasjon som har vist evne til å levere under vekst, står konsernet godt rustet for videre utvikling.

2025 markerer ikke bare et toppunkt, men enda viktigere et varig skifte i nivå. TS Group fortsetter med ambisjon om å vokse videre – alltid med kvalitet, sikkerhet og langsiktighet som premisser.

Morten Walde
CEO



Highlights 2025



JANUAR



NHO
årskonferanse



FEBRUAR



Samling i Oslo



MARS



VR-briller –
kurs varme
arbeider



APRIL



Linjeboring
Ågotnes



MAI



TS Group
20 år



JUNI



Industriuka
Porsgrunn



JULI



MoldeJazz
kunde-
arrangement



AUGUST



Sommervikarer
på Mongstad



SEPTEMBER



Sikkerhets-
konferansen
Equinor



OKTOBER



OTD
Stavanger



NOVEMBER



Vekstkonferansen
/ konjunktur-
barometer



DESEMBER



Gold Zero
Award
Nyhamna

Visjon og verdier

TS Group sin misjon er å bidra til bærekraftig utvikling og drift av dagens og morgendagens industri.

Våre kunder skal oppleve at TS er ledende når det gjelder kompetente og engasjerte medarbeidere, at vi leverer gode løsninger og har høyt fokus på oppfølging. Vår visjon er å sette standarden som andre strekker seg etter!



Setter standarden

Dette skal vi klare ved å etterleve våre kjerneverdier i alle operasjoner:

- Sikker** | Vi skal være et sikkert valg.
- Ordentlig** | Ordentlighet skal være bærebjelken i vår kultur og ligge til grunn for alt vi gjør.
- Modig** | Vi tør å si fra! Vi er endringsvillige og tør å tenke nytt.
- Engasjert** | Vi tar initiativ og strekker oss langt for å løse kundens behov.

Om TS Group konsernet

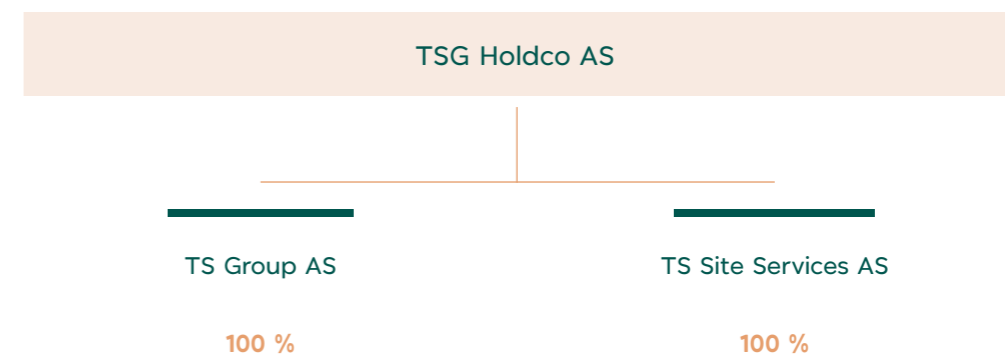
TS Group er et konsern som leverer industrielle tjenester innen bemanning, kurs og opplæring, mekanisk vedlikehold og modifikasjoner.

Vi jobber hver dag for å kunne tilby våre medarbeidere de mest attraktive posisjonene innen Olje og Gass-sektoren, Fornybar energi, Proses- og annen industriell aktivitet. TS Group har herunder i dag ordreserver beregnet til omtrent 4 milliarder kroner, fordelt på langsiktige rammeavtaler rettet mot de viktigste operatørselskapene- og kontraktørene innen offshore- og landbasert industri. TS Group er lokalisert i Bergen, Porsgrunn og Molde og konsernet sysselsetter om lag 450 fast ansatte medarbeidere på ulike landanlegg og offshore-installasjoner på norsk sokkel.

I TS Group er vår visjon å sette standarden andre strekker seg mot! Motivasjonen for dette ambisiøse siktemålet er våre kompetente og engasjerte medarbeidere! Slike målsetninger oppnås best ved å kunne tilby trygge arbeidsplasser, forutsigbare rammebetingelser og attraktive arbeidsoppgaver. Vi har derfor fokus på individuell oppfølging og -utviklingsmuligheter av alle våre medarbeidere.

TS Groups oppdragsgivere, enten de er onshore eller offshore, genererer store verdier gjennom hele livsløpet, fra planlegging, utbygging og oppstart, til drift. TS bidrar slik sett, fra vugge til grav, med målsetninger om å skape varige verdier for våre kunder gjennom fleksibilitet og kompetanse.

TS Groups misjon er herunder å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet. Og som ikke minst utnytter potensialet i befolkningens samlede kompetanse, gjennom å utforske og utnytte slikt potensial proaktivt i våre rekrutteringsprosesser.



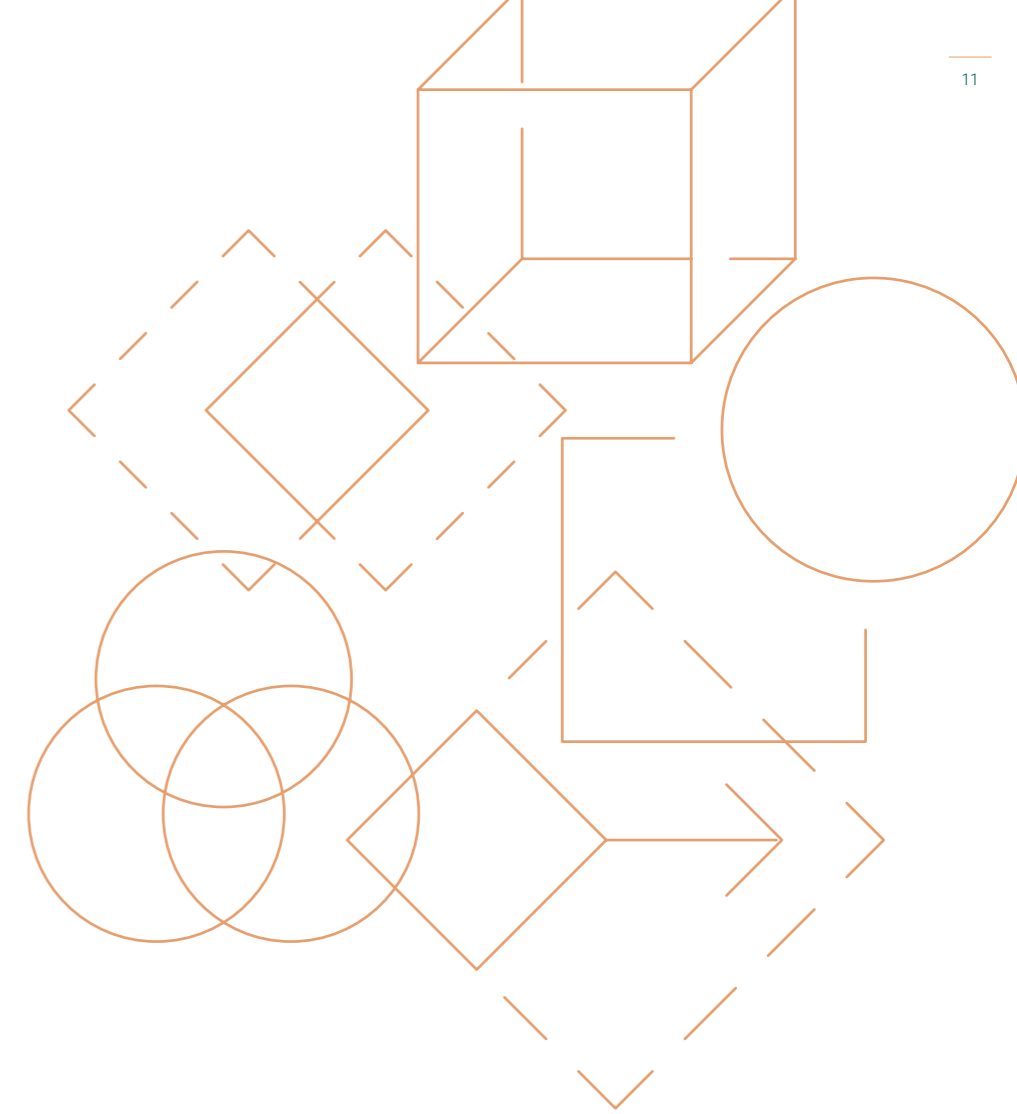
Nøkkeltall 2025

680,4
Omsetning (mNOK)

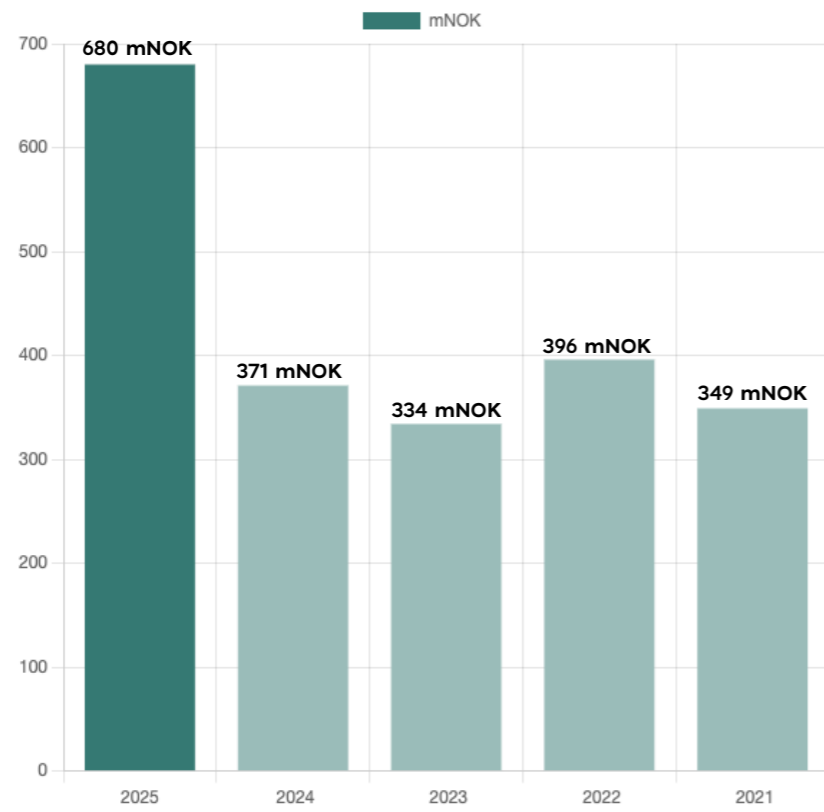
33,7
Årsresultat (mNOK)

Finansielle nøkkeltall

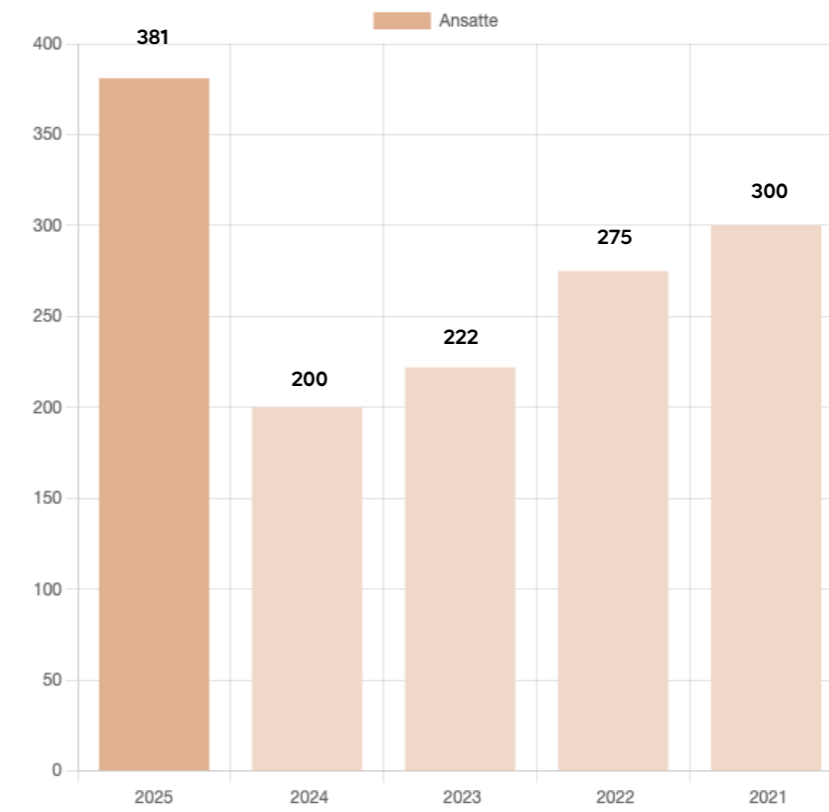
(Alle tall i mNOK)	2025	2024	2023	2022	2021
Omsetning	680,4	370,8	334,0	396,3	349,3
EBIT	42,4	6,2	8,3	10,9	12,2
EBIT-margin	6,2 %	1,7 %	2,5 %	2,8 %	3,5 %
Årsresultat	33,7	5,0	7,1	13,1	9,3
OCF	77,3	19,7	4,5	6,0	7,4
Ordreserve	4 194	4 251	1 769	1 985	1 234



Resultatutvikling



Antall ansatte



Konsernledelsen



Morten Walde
CEO

Morten Walde (f. 1969) tiltrådte konsernstyret i TS Group i 2019, og tok posisjon som konsernsjef i 2020. Han har som toppleder i mer enn 30 år, samt gjennom ulike styreverv og rådgivningsoppdrag, bred erfaring på både strategisk-, taktisk og operativt nivå. Dette under industrielt- så vel som finansielt eierskap. Walde har herunder bred erfaring med operativ ledelse, strategiarbeid, etablering av ulike finansierings- og kapitalstrukturer, M&A-prosesser, turn-around prosesser, exit-prosesser og innovasjonsarbeid. Morten Walde er diplomøkonom fra Handelshøyskolen BI og har tilleggsutdanning innen administrativ informasjonsbehandling fra UIB.



Stine Løvfall Setsaas
EVP Business Support

Stine Løvfall Setsaas (f. 1981) tiltrådte TS Group i 2012 og har siden den gang fylt ulike roller i konsernet både i operative, så vel som strategiske perspektiv. Stine har vært en del av konsernledelsen siden 2017 og ledet flere interne forbedringsprosjekt. Hun trives best i grensesnittet mellom kunder, medarbeidere, forretningsutvikling og kommunikasjonen disse imellom. Stines akademiske bakgrunn inkluderer høyskoleutdanning innen økonomi og administrasjon, bachelorgrad i Sport Management samt høyere trener- og lederutdanning innenfor idretten.



Rolf Hegna
EVP Business Management EQN

Rolf Hegna (f. 1964) var en av gründerene av selskapet tilbake i 2005. Han holdt videre posisjon som styreleder i perioden fra 2005 til 2009, og deretter konsernsjef fra 2013 til 2020. Hegna har fra før etableringen av TS Group sin bakgrunn i Norsk Hydro. Han har bred erfaring fra både operasjonelle stillinger og fra lederstillinger innen olje- og gassindustrien. Hans operasjonelle erfaring har ført til utmerket forståelse av kundens behov innenfor drift og vedlikehold. Hegna har også vært sentral i større omstrukturering og forbedringsprosjekter i Norsk Hydro. Rolf Hegna er utdannet maskiningeniør.



André Eiksund
EVP Manpower

André Eiksund (f. 1976) tiltrådte TS Group i 2008, og har i perioden frem til i dag fylt ulike stabs- og operative roller i konsernet. Han har herunder vært del av konsern-ledergruppen siden 2011, fungert som daglig leder i ulike juridiske enheter i konsernet og, vært ansvarlig for ulike forbedrings- og sertifiseringsprosesser på konsernovergripende nivå. Eiksund har i tillegg 10 års salgs- og prosjektleder erfaring fra andre bransjer før han startet sitt virke i TS Group. André Eiksund sin akademiske bakgrunn er gjennom sivilmarkedsførerstudiet fra Norges Markedshøyskole i Oslo med spesialisering innenfor markedsføring, økonomi og ledelsesfag.



Stig-Rune Refvik
EVP HSSEQ & ESG

Stig-Rune Refvik (f. 1975) tiltrådte TS Group i 2023. Industrielt har han vært i virke som sikkerhetsleder i Nordsjøen, i ulike roller som leder for HMSK innen landbasert industri samt som grunder i bemanningsbransjen. Refvik har tidligere jobbet operativt, med etterforskning og opplæring i nærmere 13 år i politiet, og var bla før det MP-leder i Forsvaret. Strategisk har han bekledd ulike styreverv i grensesnittet mellom myndighetene og arbeidsgiversiden. Akademisk holder Stig-Rune Refvik en Bachelor fra Politihøgskolen, samt at han har studert pedagogikk og HMSK ved UiS.



Stian Lande Iversen
CFO

Stian Lande Iversen (f. 1984) tiltrådte som CFO i TS Group i august 2020. Han har bred erfaring innen konsolidering, finansielle instrumenter, M&A, regnskapsanalyse, finansiell rapportering (GAAP og IFRS) fra både store børsnoterte selskaper og små og mellomstore bedrifter. Stian har de siste årene også jobbet mye innen effektivisering av administrative prosesser med tilhørende systemintegrasjoner. Stian Lande Iversen holder en MSc i finansiell økonomi og en MSc i regnskap og revisjon (MRR), begge fra Handelshøyskolen BI (Oslo) fra hhv. 2009 og 2011.



Kjetil Forland
EVP Site Services

Kjetil Forland (f. 1968) tiltrådte TS Group i 2023. Han har jobbet i selskaper innen olje og gass segmentet i over 30 år og brorparten av perioden innehatt operative lederroller i privateide selskaper og ledet børsnotert selskap i tillegg til å bekle en rekke styreverv. Forland har gjennom lederroller hos borekontraktører, EPCI leverandører, service og oljeselskap bred erfaring med operativ ledelse, strategiarbeid og M&A prosesser som gjør at han kjenner elementene i bransjens mekanismer og verdikjede.

Kjetil Forland har teknisk utdanning med fordypning i boreteknikk, bedriftsøkonom fra NHH og bedriftstilpasset masterprogram fra BI.



Vicky Johnsen Margetts
EVP Academy

Vicky Margetts (f. 1980) tiltrådte TS Group i 2023 og ble en del av ledelsen i 2024. Margetts har bred erfaring fra bank og finans samt over 20 års erfaring fra salg, markedsføring og forretningsutvikling. Hun har solid kompetanse innen strategisk ledelse, personalansvar og utvikling av salgs- og markedsstrategier. I tidligere roller har hun ledet større rådgiverteam, hatt ansvar for budsjett- og resultatoppnåelse, samt drevet kompetanseutvikling og bærekraftsinitiativer. I tillegg har hun erfaring innen prosjektledelse, kommunikasjon og forretningsutvikling. Hennes akademiske bakgrunn inkluderer en bachelor i markedsføring og merkebygging, samt videreutdanning innen digital forretningsforståelse, etikk og bærekraft.



Drift



Et trygt, sikkert og inkluderende arbeidsmiljø!

TS Groups viktigste ansvar er ivaretagelse av sikkerhet og helse for alle som er inkludert i- eller tilstøtende konsernets aktiviteter, omliggende miljø, samt etterlevelse av vår visjon, "Setter standarden".

Det er en ambisjon som daglig forplikter oss til å stadig forbedre og utnytte våre forpliktelser og verktøykasse innen HMSK arbeidet. Konsernets overordnede mål er et skadefritt arbeidsmiljø og å sørge for at alle medarbeidere vender trygt hjem fra jobb hver dag. Det var ikke registrert kritiske/røde hendelser i konsernet i 2025.

sokkel utgjør kundegruppen innenfor drift og vedlikehold. Konsernet har i 2025 langsiktige rammeavtaler med samtlige av operatørselskap som har bemannede installasjoner i drift på norsk sokkel. Prosessindustrien i Grenland utgjør majoriteten av kundene innenfor industri og fornybart.

TS Group konsentrerer virksomheten inn mot tre markedssegmenter:

- Newbuild & Modifications
- Operation & Maintenance
- Industry & Renewable

Konsernet tilbyr alle tjenester fra alle sine 3 forretningsområder til alle sine strategisk definerte markedssegmenter. Innenfor nybygg og modifikasjoner er typiske kunder offshore-verft, verksteder og hovedkontraktørene innenfor olje og energibransjen. Operatørselskapene på norsk

Forretningsområder og tilhørende tjenester:

- Academy: kurs og kompetanse, bedriftsintern opplæring og fagkurs
- Manpower: Bemanningstjenester med fokus på fagoperatører
- Site Services: Spesialist tjenester, engineering og on-site maskinering, lekkasjetetting under drift og korrosjonsovervåking.

MULTIDISCIPLINE industrial services





Academy

Academy opererer i et spesialisert utdanningsmarked med hovedfokus på olje- og gassindustrien, samt utvalgte segmenter innen landbasert industri. Forretningsområdet har over 15 års erfaring og er etablert som en ledende leverandør av fagspesifikk opplæring innen sine kjerneområder.

Opplæring leveres gjennom klasseromsundervisning ved egne kurslokasjoner i Porsgrunn, Bergen og Molde, samt i samarbeid med partnere i Kristiansand og Stavanger. I tillegg leveres bedriftsinterne opplæringsløsninger, tilpasset kundens behov og gjennomført enten ved kundens fasiliteter eller som en integrert del av deres operative virksomhet. I løpet av fjerde kvartal 2025 ble Academy sitt digitale læringstilbud etablert, og e-læring inngår nå i økende grad som en del av Academy sitt samlede kurskonsept på utvalgte kurs.

Academy er en sentral del av TS Group sitt kompetansearbeid og har et tydelig fokus på kvalitet, sikkerhet og etterlevelse av regulatoriske

krav. Kursporteføljen videreutvikles kontinuerlig for å møte industriens krav til sikker og effektiv drift.

Academy hadde i 2025 en kundescore på 5,5 i snitt av 6 mulige poeng. Dette reflekterer den høye kvaliteten på våre kurs og den kvalitative opplevelsen blant deltakerne. Evalueringene som er basert på tilbakemeldinger fra kursdeltakere, omfatter områder som kursinnhold, kursinstruktørens tilgjengelighet, kurslokaler og påmeldingsprosessen – alle vurdert til et svært høyt nivå. Academy jobber kontinuerlige med arbeid med å sikre trygge læringsmiljøer for alle våre deltakere. Helse, miljø og sikkerhet er en viktig prioritet, og det er ingen kritiske hendelser registret for 2025.

Nøkkeltall

(Alle tall i mNOK)	2025	2024	2023	2022	2021
Omsetning	10,9	8,9	9,1	11,2	11,2
Bruttomargin	39,6 %	33,7 %	31,4 %	41,1 %	43,9 %

Kunder

Academy har gjennom året opprettholdt sterke kunderelasjoner innen både olje- og gassindustrien og landbasert industri. Våre tjenester benyttes av ledende operatørselskaper som Equinor, Shell, Vår Energi, OKEA, Aker BP og ConocoPhillips, i tillegg til sentrale aktører som Bilfinger, Inovyn Norge og Hydro Aluminium AS. Etterspørselen fra privatmarkedet har fortsatt å øke i 2025, med flere enkeltkunder som benytter Academy sine kurs. Denne utviklingen bidrar til økt volum og en bredere kundebase, og understøtter en mer diversifisert inntektsstruktur.

Utvikling gjennom 2025

Tiltak og strukturelle grep gjennom 2024 la grunnlaget for utviklingen i 2025. Dette inkluderer styrket instruktørkapasitet, nye strategiske samarbeid, etablering av kurslokasjon i Bergen og økt fleksibilitet i leveransmodellene. Disse tiltakene har bidratt til bedre kapasitetsutnyttelse og økt robusthet i driften.

Kursporteføljen var i hovedsak rettet mot fagspesifikk opplæring innen blant annet ventilteknikk, flensearbeid, tubing & fittings og gasskontrollør kurs. Denne kjerneporteføljen er videreført i 2025, samtidig som tilbudet er utvidet med flere kurs, nye fagområder og økt bruk av digitale læringsformer.

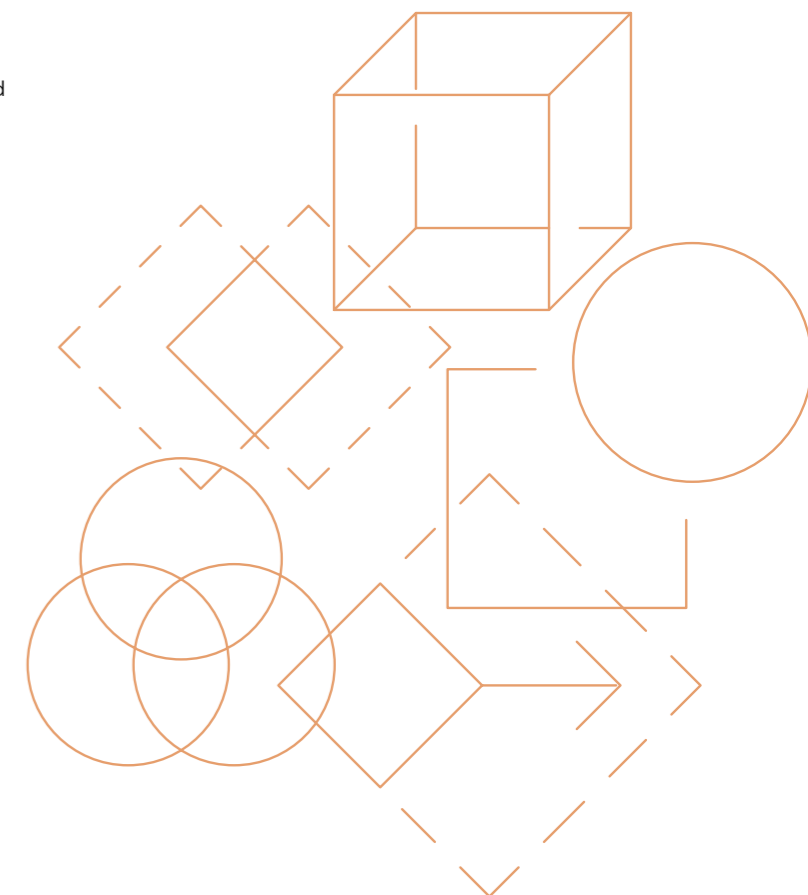
Ambisjonen er å forbli en ledende leverandør av klasseromskurs innen fagspesifikk opplæring for olje- og gassindustrien samt landbasert industri, samtidig som vi diversifiserer kursporteføljen med digitalt kurstilbud.

Ambisjoner og fremtidsutsikter

Markedsutsiktene for Academy styres i stor grad av kompetansebehovet til oljeselskaper, serviceselskaper og øvrige kunder knyttet til utbyggings- og modifikasjonsaktiviteter samt drift og vedlikehold både onshore og offshore i Norge. Ordreservene er i hovedsak dominert av «Evergreen»-aktiviteter, basert på løpende rammeavtaler, tidligere erfaringer og kontinuerlig markedsobservasjon.

Academy har et solid fundament for videre utvikling og vil fortsette å tilpasse sitt tilbud i takt med markedets behov. Videre vekst skal realiseres gjennom en bredere kundebase innen eksisterende markedssegmenter, kombinert med en videreutvikling og utvidelse av kursporteføljen. Dette inkluderer flere kurs, økt fleksibilitet i gjennomføring og et tettere samspill mellom klasseromsundervisning og e-læring.

For å støtte denne utviklingen legges det vekt på god utnyttelse av instruktørkapasiteten, kontinuerlig kompetanseutvikling og kostnads-effektiv drift. Academy vil videre tilby kurs på flere geografiske lokasjoner, både gjennom egne kurssteder og i samarbeid med partnere, for å sikre nærhet til kundene og høy tilgjengelighet i leveransene. Videre utvikling forutsetter fortsatt sterke kunderelasjoner og løpende forbedring av interne prosesser for å opprettholde høy kvalitet og effektivitet.





Manpower



Forretningsstrømmen Manpower adresserer både OPEX- og CAPEX-finansierte olje- og gassaktiviteter rettet mot Up-, Mid- og Downstream-anlegg i Norge.

Markedet for drift, vedlikehold og støttefunksjoner mot operatørselskapene på norsk sokkel består i hovedsak av OPEX-finansierte aktiviteter, normalt organisert gjennom call-off fra langsiktige rammeavtaler. Disse leveransene kjennetegnes av høye krav til regularitet, kvalitet, HMS og forutsigbar tilgang på relevant kompetanse.

CAPEX-relaterte aktiviteter er primært knyttet til prosjektdrevne leveranser innen nybygg, hook-up og større modifikasjoner, både offshore og onshore. Leveransene i dette segmentet skjer hovedsakelig gjennom call-off fra løpende rammeavtaler med hovedkontraktører innen norsk olje- og gassindustri.

Nøkkeltall

(Alle tall i mNOK)	2025	2024	2023	2022	2021
Omsetning	639,4	324,7	293,2	312,7	266,1
Bruttomargin	14,3 %	13,1 %	12,5 %	9,3 %	10,3 %

Kunder

Manpowers kundeportefølje i 2025 bestod av en kombinasjon av store internasjonale operatørselskaper og ledende hovedkontraktører innen norsk olje- og gassindustri. Denne sammensetningen gir både volumstabilitet, langsiktighet og eksponering mot verdiskapende aktivitet.

Operatørselskaper

Veksten det generelt høye aktivitetsnivået på norsk sokkel i 2025 har bidratt til, kombinert med utviklingen i rammeavtalen TS Group operasjonaliserte med Equinor 2H 2024, har hatt stor strategisk betydning for forretningsområdet. Aktivitetsnivået har følgelig økt massivt gjennom 2025, og bidratt til betydelig økning i antall fast ansatte fagarbeidere. Avtalene vi har med operatørselskapene omfatter et bredt spekter av fagdisipliner og gir Manpower et langsiktig vekstgrunnlag i et marked preget av høye krav og stor kompleksitet. Det stadig mer integrerte samarbeidet med flere av operatørselskapene har samtidig bidratt til økt modenhet i interne prosesser, særlig innen bemanningsplanlegging, dokumentasjon, etterlevelse og samhandling på tvers av funksjoner.

Forretningsområdet har dermed en balansert eksponering mot både prosjektbasert og repetitiv aktivitet.

Manpower har bemanningsleveranser som sitt kjerneområde, med et bredt spekter av fagdisipliner innen prosess, mekanisk, kran og dekk, elektro og automasjon. I 2025 har forretningsområdet levert gjennomgående gode HMS-resultater. Sykefraværet har vært på et nivå i tråd med målsetningene, og reflekterer et systematisk og langsiktig arbeid med arbeidsmiljø, oppfølging og forebygging i en organisasjon preget av høy aktivitet og mange parallelle leveranser.

Hovedkontraktører

På kontraktørsiden har Aker Solutions vært en betydelig oppdragsgiver i 2025, med leveranser innen ulike CAPEX-relaterte prosjekter, til lands og til vanns. Aktivitetene mot Aker Solutions har herunder vært preget av prosjektintensive leveranser med høye krav til skalerbarhet, koordinering og presis ressursstyring. Aibel og Worley Rosenberg har også bidratt med solide aktivitetsnivåer gjennom året, og representerer viktige samarbeids-partnere innen både modifikasjoner og nybygg. Leveranser til hovedkontraktørene gir Manpower tilgang til prosjektporteføljer med høy verdiskaping, men også økt kompleksitet og krav til operasjonell gjennomføringsevne.

Samlet sett gir kundeporteføljen en god balanse mellom operatør- og kontraktørmarkedet, og legger til rette for stabilitet gjennom diversifiserte leveranser. Dette gir økt robusthet i både aktivitetsnivå og inntjening over tid.

Utvikling gjennom 2025

2025 har vært et år preget av sterk vekst, konsolidering og betydelig organisatorisk modning for Manpower. Etter et markant taktskifte i 2024 har forretningsområdet i 2025 i stor grad vært fokusert på å skalere leveranseevnen, sikre robust drift og videreutvikle interne strukturer i takt med et vesentlig høyere aktivitetsnivå.

Gjennom året har Manpower nærmest doblet både omsetning og antall medarbeidere. Veksten har i hovedsak vært drevet av økte aktivitetsnivåer innen OPEX-markedet mot operatørselskapene, kombinert med prosjektleveranser innen CAPEX-segmentet mot hovedkontraktører. Denne utviklingen har styrket Manpowers markedsposisjon, men har samtidig økt kompleksiteten i den operative gjennomføringen.

Den vedvarende høye aktiviteten innen OPEX-leveranser har stilt strenge krav til kontinuitet, tilgjengelighet og kvalitet i bemanningen. Samtidig har CAPEX-relaterte prosjektleveranser bidratt til økt behov for fleksibilitet, skalerbarhet og presis ressursstyring. Kombinasjonen av disse aktivitetstypene har tydeliggjort viktigheten av effektiv samhandling mellom rekruttering, kompetansestyling, bemanningsplanlegging og løpende oppfølging av medarbeidere.

Forretningsområdet har i 2025 arbeidet målrettet med å styrke den operative gjennomføringsevnen. Kapasiteten innen operativ prosjektledelse er videreutviklet for å håndtere både volumvekst og økt kompleksitet i leveransene. Parallelt har det vært et kontinuerlig fokus på forbedringsarbeid, herunder standardisering, tydeligere grensesnitt og digitaliseringstiltak for å redusere interne tidstyver og forbedre informasjonsflyt på tvers av funksjoner og lokasjoner.

Den betydelige veksten i antall ansatte og parallelle leveranser har også stilt økte krav til ledelse, struktur og systemstøtte. Etableringen og videreutviklingen av kontor i Bergen har vært et viktig bidrag for å styrke markedstilstedeværelsen, sikre nærhet til sentrale kunder og forbedre oppfølgingen av medarbeidere i et marked preget av høy aktivitet og sterk konkurranse om kvalifisert arbeidskraft.

Til tross for vedvarende kostnadspress i markedet, herunder høy inflasjon og økte kostnader knyttet til reise og logistikk, har Manpower i 2025 levert resultater i tråd med forventede bruttomarginer. Volumvekst, økt kontraktsdekning og forbedret

operasjonell kontroll har bidratt til å videreføre en positiv utvikling i driftsmarginene. Samlet sett har 2025 bekreftet Manpowers evne til å håndtere rask vekst på en kontrollert og bærekraftig måte, samtidig som grunnlaget er ytterligere styrket for videre utvikling i årene som kommer.

Ambisjoner og fremtidsutsikter

Manpower går inn i de kommende årene med et solid utgangspunkt, basert på langsiktige rammeavtaler, en bred kundeportefølje og et vedvarende høyt aktivitetsnivå.

OPEX-markedet utgjør kjernen i Manpowers virksomhet og er det største og mest stabile forretningsområdet, med leveranser preget av kontinuitet, høy regularitet og strenge krav til kvalitet og kompetanse. Videre utvikling innen OPEX-leveransene forutsetter høy grad av skalerbarhet. Manpower må ha evne til å flytte kapasitet og kompetanse effektivt mellom kunder og prosjekter, og håndtere variasjoner i volum uten at dette går på bekostning av leveransekvantitet eller kostnadskontroll. God samhandling på tvers av kunder, fagdisipliner og interne funksjoner er avgjørende for å sikre fleksibilitet, optimal ressursutnyttelse og stabile leveranser i et marked med mange parallelle aktiviteter.

Samtidig har Manpower klare ambisjoner om videre vekst innen CAPEX-segmentet. Selv om det samlede CAPEX-markedet forventes å avta noe i årene som kommer, skal Manpower ta økt andel gjennom en målbevisst utvikling av prosjekt- og kundeforhold der Manpower kan skape varig verdi. CAPEX-aktivitetene er et viktig supplement til OPEX-aktivitetene og bidrar til både kapasitetsutnyttelse, karriereutvikling og styrket markedsposisjon.

Videre vil standardisering av arbeidsprosesser, tydelige grensesnitt og hensiktsmessig bruk av digitale verktøy bidra til økt effektivitet og bedre skalerbarhet i organisasjonen. Tett dialog med kundene, realistisk planlegging og god kostnadskontroll vil være sentrale virkemidler for å sikre god gjennomføringsevne i et marked preget av høy aktivitet og økende kompleksitet.

Samlet sett har Manpower gode forutsetninger for videre verdiskaping, gjennom en sterk posisjon innen OPEX-markedet, økt tilstedeværelse innen CAPEX, og en organisasjon som er rigget for samhandling, skalerbarhet og langsiktig drift.



TS Site Services

Forretningsområdet Site Services omfatter både OPEX- og CAPEX-finansierte aktiviteter, med hovedvekt på OPEX-segmentet. Kundeporteføljen er bredt sammensatt og inkluderer operatørselskaper, oljeserviceselskaper, prosessindustri samt øvrig landbasert industri i Norge.

Aktivitetene gjennomføres i hovedsak gjennom avrop på langsiktige rammeavtaler, men også gjennom prosjektbaserte og mer ad hoc-baserte oppdrag. Hovedtyngden av leveransene er knyttet til OPEX-relaterte modifikasjons- og vedlikeholds aktiviteter. Forretningsområdet leverer også tjenester innen CAPEX-prosjekter, herunder nybygg samt mindre og større modifikasjoner.

Tjenestespekteret omfatter mobil maskinering, lekkasjetetting under drift og korrosjonsovervåking. Med over 30 års erfaring har selskapet opparbeidet en solid markedsposisjon og et omdømme for forutsigbare leveranser med høy kvalitet. Kvalitet i alle ledd er en sentral prioritet, ettersom tjenestene ofte utføres i situasjoner hvor kundens anlegg er stanset eller står i fare for nedstengning – forhold som kan medføre betydelige operasjonelle og økonomiske konsekvenser. Selskapets evne til rask respons

og presis gjennomføring er derfor av avgjørende betydning for kundens driftssikkerhet og kontinuitet.

Sykefraværet i rapporteringsåret har vært i tråd med virksomhetens fastsatte mål. Dette reflekterer et systematisk og langsiktig arbeid for å styrke arbeidsmiljøet, sikre tett og strukturert oppfølging av medarbeidere samt gjennomføre målrettede forebyggende tiltak.

Virksomheten kan samtidig vise til gode HMS-resultater. I rapporteringsperioden er det ikke registrert kritiske hendelser (SIF) eller personskader med fravær (LTIF). Dette understøtter at etablerte rutiner, risikoreduserende tiltak og en tydelig sikkerhetskultur fungerer etter hensikten og bidrar til en trygg og robust organisasjon.

Nøkkeltall

(Alle tall i mNOK)	2025	2024	2023	2022	2021
Omsetning	35,3	37,3	32,7	75,7	73,1
Bruttomargin	27,6 %	23,8 %	27,4 %	25,0 %	28,3 %

Kunder

Hovedtyngden av leveransene i 2025 har vært rettet mot operatørselskapene Equinor og Okea, hvor selskapet har gjennomført en rekke solide og lønnsomme prosjekter. Utvidelsen av rammeavtalen med Equinor, gjeldende fra 1. januar 2024, til også å omfatte offshoreinstallasjoner, har gitt den forventede volumveksten og bidratt til økt aktivitetsnivå gjennom året.

Innen oljeservicesegmentet har samarbeid og leveranser til PLT Pipeline Technology, PSW Technology, Technip og Bilfinger resultert i flere betydelige prosjekter.

I prosessindustri og øvrig landbasert industri har hovedleveransene vært knyttet til Inovyn og Ineos Råfnes, hvor selskapet har opprettholdt en stabil og god prosjektgjennomføring.

Utvikling gjennom 2025

Utvildelsen av rammeavtalen med Equinor, fra å omfatte kun Mongstad til å også inkludere samtlige offshoreinstallasjoner og landanlegg, har åpnet et vesentlig større marked i tråd med strategien for Site Services. Målrettet arbeid med å synliggjøre og operasjonalisere avtaleutvidelsen har gjennom 2025 gitt økt etterspørsel og flere leveranser.

Videreutviklingen av lokasjonen i Vestland er positivt mottatt i markedet. Økt tekniker- og ressurskapasitet har redusert responstiden og styrket leveranseevnen, noe som har bidratt til økt oppdragsmengde.

Aktivitetsnivået mot hovedkontraktørselskapene har vært lavere enn forventet, blant annet som følge av færre gjennomførte revisjonsstanser enn planlagt. Samtidig har målrettet markedsarbeid bidratt til en bredere kundeportefølje og økt aktivitet hos både eksisterende og nye kunder, særlig i andre halvår.

Året har vært preget av en viss volatilitet i markedet, der enkelte kunder har utsatt vedlikeholdsaktiviteter og planlagte revisjonsstanser. Dette har påvirket volum og driftsmarginer i perioder.

Ambisjoner og fremtidsutsikter

Markedsutsiktene for Site Services vurderes som attraktive de kommende årene, basert på forventet aktivitetsnivå, planlagte investeringer og omfattende programmer for levetidsforlengelse av både offshoreinstallasjoner og landanlegg.

En sentral styrke ved forretningsområdet er evnen til å operere motsyklisk og levere tjenester både innen OPEX- og CAPEX-segmentet. Dette gir fleksibilitet og robusthet i møte med svingninger i markedet.

Site Services er blant de ledende aktørene innen sine tjenestekområder og mottar gjennomgående gode tilbakemeldinger fra kundene. Denne posisjonen skal videreutvikles gjennom:

- tett og strukturert kundeoppfølging
- videreutvikling av eksisterende og nye rammeavtaler
- høy kvalitet og presis levering
- opprettholdelse og videreutvikling av kort responstid

Levetidsforlengelse av eksisterende installasjoner og anlegg representerer et betydelig vekstpotensial, og forretningsområdet posisjonerer seg aktivt for å ta ytterligere markedsandeler.

Målrettet oppfølging av hovedkontraktørselskapene har allerede resultert i økt volum innen revisjonsstansaktiviteter for 2026.

Ved inngangen til 2025 er beregnede ordreserver, inkludert opsjoner, estimert til over MNOK 70. Ordreserverne er i hovedsak knyttet til fremskrevet aktivitet under løpende rammeavtaler. De største avtalene består av langsiktige oppdragsforpliktelser mot operatørselskaper og ledende oljeserviceselskaper. OPEX-markedet indikerer et vedvarende høyt aktivitetsnivå, støttet av levetidsforlengende tiltak for både onshore- og offshoreanlegg.

Gjennom etablerte leveranser og langvarige kundeforhold har Site Services en solid markedsposisjon. Dette gir et godt grunnlag for videre vekst gjennom aktiv kundeoppfølging, styrket relasjonsbygging, fleksibel og skalerbar kapasitet samt kontinuerlig forbedring av interne prosesser og arbeidsmetoder.



HMSSK/HR/ESG



HMSK

TS Groups grunnleggende HMSSK (Helse, Miljø, Sikring, Sikkerhet og Kvalitet) urokkelige holdning er å forebygge alle hendelser. En tydelig ambisjon for TS Group er å ivareta både fysisk og psykisk helse hos våre ansatte og samarbeidspartnere. Vi arbeider aktivt for å forebygge personskader, redusere eksponering som kan føre til yrkessykdommer og sikre et arbeidsmiljø som oppleves som trygt, helsefremmende og meningsfylt. Arbeidsmiljø og trivsel ses som en forutsetning for gode prestasjoner, høy kvalitet og bærekraftig verdiskaping.

TS Group praktiserer en klar null-filosofi for negativ påvirkning på mennesker, ytre miljø, materiell og utstyr som følge av egne aktiviteter. Dette understøttes gjennom tydelig HMS-ledelse, aktiv risikostyring, medvirkning fra ansatte og kontinuerlig forbedring. Avvik, uønskede hendelser og nestenulykker følges systematisk opp og brukes aktivt som grunnlag for læring og forbedring på tvers av organisasjonen. Vi oppfordrer ansatte til å følge de 9 livreddende reglene (LSR), samt promoterer og gjennomfører aktiviteter presentert på nettplattformen – Alltid Sikker, som også er standardisert for flere av våre oppdragsgivere på norsk sokkel. Vi deler vi erfaringer for å styrke sikkerheten og sikre beste HMSSK praksis for bransjen. Kvartalsvis kampanjer publiseres og formidles i flere av våre grensesnitt.

TS Groups arbeid med HMSSK er forankret i et helhetlig og integrert styringsystem som i tillegg står støtt i kravene for ISO 9001 (kvalitet), ISO 14001 (ytre miljø) og ISO 45001 (arbeidsmiljø). TS Group står videre i et sertifiseringsløp mot mot ISO 27001 for informasjonssikkerhet. I tillegg er TS Group sertifisert som Revidert Arbeidsgiver (RA), noe som bekrefter at selskapet oppfyller krav til menneskerettigheter, ryddige arbeidsforhold, korrekt bruk av arbeidskraft og etterlevelse av gjeldende lover og regelverk. I en ny sikkerhetspolitisk hverdag i Europa, og i lys av Totalforsvarsåret 2026, innebærer dette også et ansvar for TS Group som næringslivsaktør, hvor vi har forberedt oss mot, og vurderer hvordan egen kompetanse, kapasitet og systemer kan bidra til samfunnets samlede robusthet, herunder innen sikring, beredskap og trygg, forutsigbar drift og leveranse.

TS Group kan vise til svært gode HMSSK-resultater i 2025, med ingen registrerte hendelser med potensial for storulykke eller dødsfall (SIF) og kun én fraværsskade (LTIF) i løpet av kalenderåret. Resultatene reflekterer målrettet innsats, høy bevissthet i organisasjonen og et systematisk arbeid med forebygging i hele verdikjeden. For å opprettholde og videreutvikle dette nivået kreves kontinuerlig tilstedeværelse, tett oppfølging og systematisk registrering av HMSSK-utviklingen, i tråd med etablert bransjepraksis og egne styringskrav. Vår ambisjon er å gjenskape og forbedre disse resultatene gjennom konsekvent etterlevelse, læring og forbedring i det daglige arbeidet.

HMS-TALL

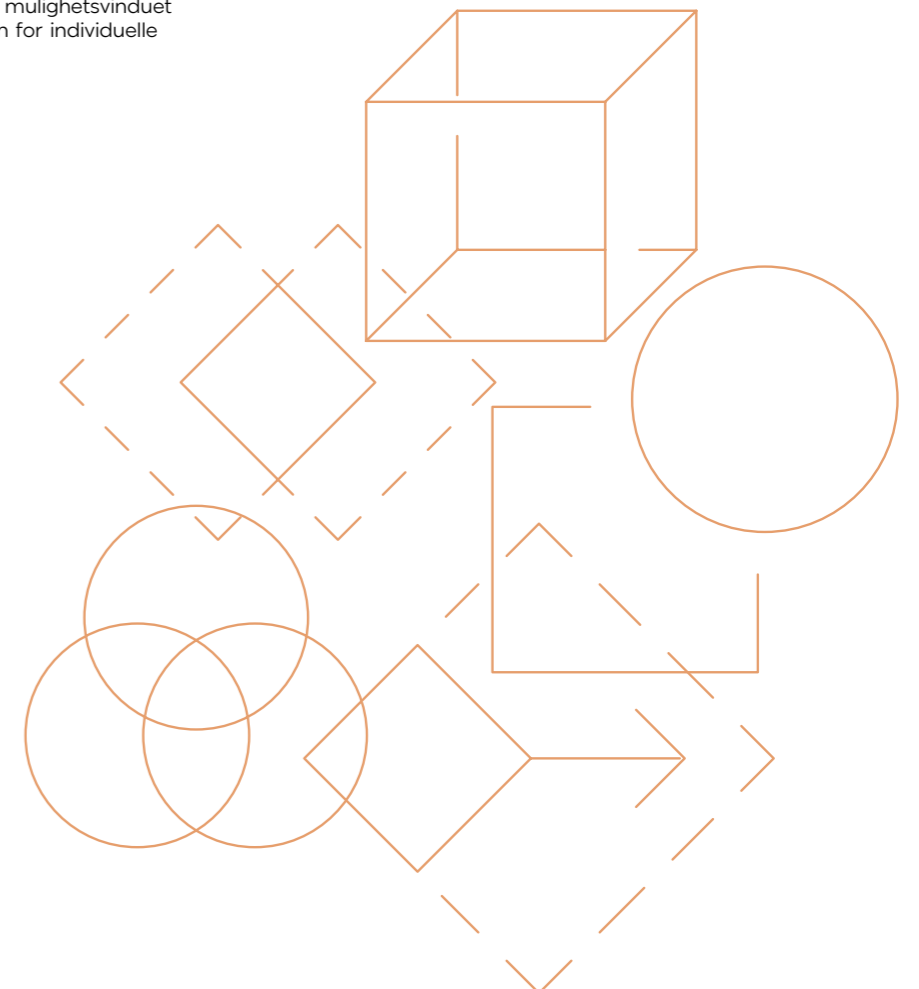
	2025	2024	2023	2022	2021	2019
SIF	0	0	0	0	0	0
Fraværsskade (antall)	1	0	1	2	2	0
MTI (Skade uten fravær)	0	0	2	8	5	0
LTIF	1,6	0	2,39	2,2	4,5	0
TRIF	0	0	7,2	13,2	13,6	16,1
Sykefravær	4,1	2,9	5,3	5,3	4,4	3,3

Kompetanse

Våre kunder skal oppleve at TS Group er ledende når det gjelder kompetente og engasjerte medarbeidere, vi skal levere konkurransedyktige løsninger og ha kontinuerlig fokus på oppfølging.

Kompetanse utgjør en tydelig og synlig del av TS Groups profil, der kunder og samarbeidspartnere skal oppleve at medarbeidere i TS Group bidrar til kontinuerlig forbedring og effektive arbeidsprosesser. Vi skal være en attraktiv arbeidsplass og ha et arbeidsmiljø preget av tillit, åpenhet og respekt. Våre ledere legger til rette for gode læringsmiljøer. Vi skal beholde og rekruttere gode medarbeidere gjennom å bruke kompetanse og mulighetsvinduet aktivt og utarbeide en tydelig plan for individuelle opplæringsplaner

Forretningsområdene våre leverer kompetanse til sine kunder gjennom fagarbeidere innen ulike disipliner. Individuelle opplæringsplaner tar utgangspunkt i myndighetskrav, bransjekrav, TS Group sine interne kompetansekrav og våre oppdragsgiveres spesifikke kompetansekrav. "Rett kapasitet – med rett kompetansen – til rett tid" er gode drivere bak både høy effektivitet og god sikkerhets kultur samtidig.





ESG



Bærekraft for TS Group handler om hvordan vi driver virksomheten hver dag. I skjæringspunktet mellom mennesker, industri og samfunn tar vi ansvar for å skape langsiktige verdier gjennom trygge arbeidsforhold, ansvarlig forretningsdrift og kontinuerlig forbedring. Vår tilnærming til ESG er praktisk, strukturert og forankret i hvordan vi planlegger, leverer og utvikler våre tjenester.

TS Group sin misjon er å bidra til bærekraftig utvikling og drift av dagens og morgendagens industri. Dette innebærer et tydelig ansvar for hvordan våre valg og leveranser påvirker mennesker, miljø og samfunn. Derav har vi gjennom året deltatt flere fora med utgangspunkt i ESG. Som del av arbeidet har vi valgt aktivt å ta utgangspunkt i FNs bærekraftsmål:



3. God helse og livskvalitet:

er en grunnleggende forutsetning for at mennesker skal kunne utvikle sitt fulle potensial og bidra positivt i arbeidslivet og samfunnet. Som arbeidsgiver har TS Group et tydelig ansvar for å ivareta både den fysiske og psykiske helsen til våre medarbeidere, og for å sikre et arbeidsmiljø som er trygt, helsefremmende og inkluderende.

Selskapets ambisjoner og prestasjoner innen helse og arbeidsmiljø følges systematisk opp gjennom KPI-basert HMSK-styring, medarbeiderundersøkelser, helseundersøkelser og regelmessige pulsmålinger. Dette arbeidet er forankret i, og følges opp gjennom, Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Bedriftsutvalget (BU), som sikrer medvirkning, kontinuerlig forbedring og etterlevelse av gjeldende krav.



5. Likestilling mellom kjønnene:

er for TS Group en klar forventning og arbeidsplassen skal være inkluderende og preget av mangfold, like muligheter og rettferdig behandling. Vi arbeider aktivt for likestilling mellom kjønnene, både i rekrutteringsprosesser, karriereutvikling og lønnsfastsettelse, og etterlever prinsippet om lik lønn for likt arbeid.

Utviklingen følges gjennom systematisk måling og rapportering av relevante parametere som kjønnsfordeling, likelønn og mangfold, i tråd med kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Videre benyttes proaktive virkemidler, blant annet bevisst utforming og vinkling av stillingsannonser, for å fremme mangfold og bidra til en bredere og mer representativ rekruttering.



8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst:

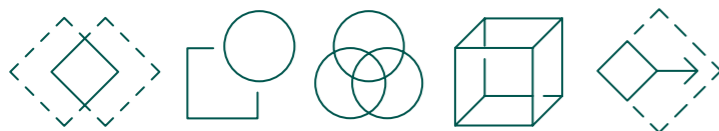
er en integrert del av TS Group som fremmer varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst gjennom trygge, anstendige og forutsigbare arbeidsforhold for alle medarbeidere. Som arbeidsgiver legger vi til rette for gode arbeidsvilkår som skaper trivsel, gir rom for individuell utvikling og sikrer stabile rammebetingelser over tid.

Medvirkning og dialog står sentralt i dette arbeidet, blant annet gjennom tett samarbeid med fagforeningene og løpende involvering av ansatte. TS Group er en tariffbundet virksomhet med AFP-ordning, etterlever etablerte likelønnsprinsipper i henhold til arbeidsmiljøloven, og ved utgangen av 2025 er i praksis 100 % av konsernets medarbeidere fast ansatt.

For å sikre struktur, etterlevelse og kontinuerlig forbedring er det implementert moderne systemverktøy som støtter opp under konsernets overordnede mål og prioriteringer. Disse bidrar til systematisk oppfølging av bærekraftsmålene vi har valgt å fokusere på, og gir et solid beslutningsgrunnlag for videre utvikling.

Implementeringen av åpenhetsloven ble formelt gjennomført i 2022 og er i dag forankret og institusjonalisert i konsernets styringssystemer. Aktsomhetsvurderinger og risikokartlegging gjennomføres årlig og rapporteres i forbindelse med fremleggelse av revidert årsregnskap.

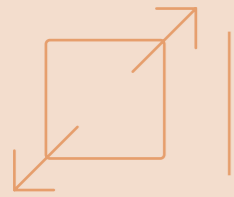
TS Group har videre etablert policyer for menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og åpenhet, som understøtter selskapets arbeid med bærekraftsmålene. Gjennom et proaktivt og strukturert arbeid skal disse prinsippene etterleves i praksis og bidra til tillit, ansvarlighet og langsiktig verdiskaping.





Våre kunder





Marked og Kommunikasjon



TS Group har en strategi om å være synlig og til stede, både på nett og fysisk. Via relevante kanaler skal vi produsere innhold som skaper interesse for virksomheten vår, og både våre medarbeidere og ledelsen skal fremstå som gode representanter uavhengig av om der er ute på oppdrag, messer eller på scenen.

I år var et høydepunkt at TS Group fylte 20 år. I forbindelse med jubileet, inviterte vi inn kunder, partnere og ansatte til en feiring ved Comfort Hotel i Porsgrunn under Industriuka. Morten, Rolf og Stine holdt hvert sitt innlegg og tilbakemeldingene fra deltakere er at arrangementet var godt gjennomført både som en feiring, og som en møteplass.

Industriuka fortsetter å være en viktig møteplass for oss. I tillegg til godt besøkt stand ble Morten ble invitert til å holde et innlegg om fremtidsutsikter for TS Group og bransjen på kveldsarrangementet Industriuka by Night.

På andre siden av landet, i Molde, deltok vi på den årlige Rundebordskonferansen og inviterte nok en gang til vårt årlige Jazzarrangement i forbindelse med MoldeJazz. Med god drahjelp av sydenvarme, ble dette igjen et vellykket samlingspunkt for våre lokale samarbeidspartnere.

I september gjennomførte Equinor sin årlige Sikkerhetskonferanse, og vi var representert. Morten holdt et innlegg hvor han fremhever at sikkerhet starter med menneskene vi velger.

TS Group deltok også i på OTD i Stavanger. Fokuset ble primært tjenester fra Academy og TS Site Services, og for å ytterligere markere tilstedeværelsen vi har på Vestlandet.

I november sto to av våre representanter på scenen – på hver sin kant av landet, på samme dag. Morten delte et innlegg på Vekstkonsferansen om fremtidens vekst drivere og trakk særlig frem GenZ inntog i arbeidslivet. I Molde, i forbindelse med Konjunkturbarometeret, presenterte Stine markedsbildet på norsk sokkel og hva dagens utvikling betyr for industrien.

På sosiale medier opplever vi jevn organisk vekst, og i løpet av Q4 startet også arbeidet med å pusse opp nettsidene. I mediebildet har vi fått oppmerksomhet for både TS Group som vekstcase og for nye kontrakter. Samtidig ble vi i år også fremhevet og presentert som medlemsbedrift i Bergen Næringsråd.

Som i fjor, fortsatte vi å kjøre torgmøter i flere grensesnitt, både digitalt og fysisk. Videre har vi vært ute på feltbesøk på prosjektene der det er mulig. Eksempelvis ved Aker og Aibel sine verft på Stord og i Haugesund.



Styret



Bjarne Moursund
Styreleder

Bjarne Moursund (f. 1959) er styreleder, en posisjon han har hatt siden Bjarne Moursund (f. 1959) er styreleder i TS Group og Telemark Group, med bred erfaring fra ledelse, M&A og selskapsutvikling innen olje & gass, forsvar, bildelproduksjon og fornybar energi, blant annet som tidligere konsernsjef i Bandak Group. Han er sivilingeniør med forskergrad (Licentia technicae) fra Chalmers Tekniske Høgskole, og har befals- og økonomiutdannelse.



Gro Kielland
Styremedlem

Gro Kielland (f. 1959) har toppledererfaring fra olje- og gassindustrien i Norge og UK, med spisskompetanse innen QHMS, drift, prosjektledelse og feltutbygging. Hun har lang erfaring som styreleder og styremedlem i Private Equity-miljøer og andre selskaper, og er sivilingeniør fra NTNU med tilleggsutdannelse i pedagogikk.



Bjørn Olafsson
Styremedlem

Bjørn Olafsson (f. 1958) har toppledererfaring fra finans, bank, forsikring, telekom og olje/offshore, med spisskompetanse innen transaksjoner og nyetableringer. Han har også erfaring som «management for hire», rådgiver og investor, og bred styreerfaring nasjonalt og internasjonalt. Olafsson er utdannet siviløkonom.



Bjørn Simonsen
Styremedlem

Bjørn Simonsen (f. 1958) er en av gründerne av TS Group, med over 30 års erfaring fra olje- og gassindustrien i selskaper som Norsk Hydro, Shell, Det Norske/AkerBP og Lundin Energy. Han har bred erfaring fra operativ ledelse, prosjekt- og modifikasjonsledelse, oppstart av offshore-prosjekter, innovasjon og exit-prosesser, og jobber i dag som konsulent og rådgiver for flere selskaper. Simonsen satt tidligere som konsernsjef i TS Group i perioden 2005 til 2011..



Linn Solbakken
Styremedlem

Linn Solbakken (f. 1986) er avdelingsdirektør for Forretningsutvikling og Innovasjon i Statens vegvesen. Hun har erfaring fra teknologi- og konsulentsektoren, og har ledet omfattende vekst- og endringsprosesser, utviklet nye tjenester og strategiske partnerskap. Hun har master i sosialantropologi fra NTNU og sertifiseringer i PRINCE2 og Prosci endringsledelse.



Bjørnar Jakobsen
Observatør

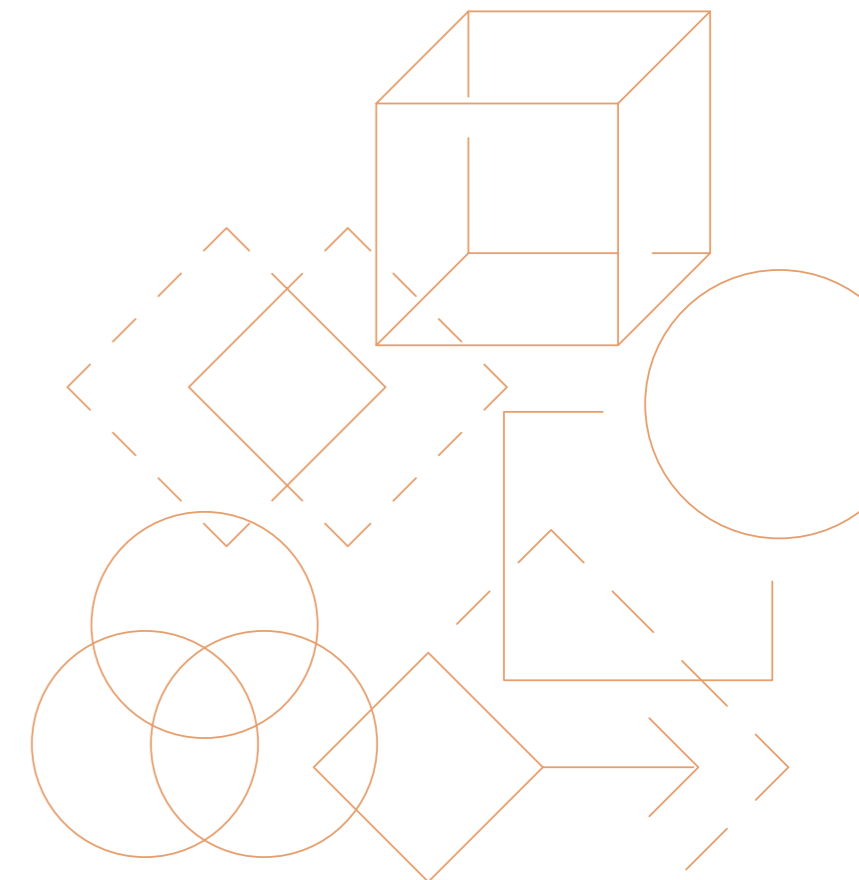
Bjørnar Jakobsen (f. 1968) sitter som aksjonærvalgt observatør og representerer hovedaksjonær Telemark Group AS som partner og daglig leder, med over 30 års erfaring innen revisjon, økonomi, finans og forretningsutvikling. Han har hatt aktive roller som eier, CEO, CFO, styremedlem og konsulent i etablering og utvikling av virksomheter innen økonomi, infrastruktur, industri & energi og helse & omsorg, og har bachelor i økonomi, administrasjon og revisjon samt utdanning i bedriftsøkonomi.

Aina Amundsen
Ansattvalgt styremedlem

Jarl Romuld
Ansattvalgt styremedlem

Edvard Berglund
Ansattvalgt varamedlem

Anne Kathrine Ellefsen
Ansattvalgt varamedlem



Eierstyring og selskapsledelse

Innledning

TSG Holdco (TSG Holdco AS og konsern) er ikke underlagt formelle krav til redegjørelse for selskapets policy hva gjelder eierstyring og selskapsledelse. Likevel tilstreber selskapet å etterleve reglene i regnskapsloven §3-3b, som omhandler prinsipper og praksis for foretaksstyring. TSG Holdco følger Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse («anbefalingen») fra Norsk Utvalg for Eierstyring og Selskapsledelse (NUES). Redegjørelsen vil avgis årlig.

Denne redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2025, og tar utgangspunkt i lovens disposisjon, samt hovedpunktene i NUES.

Redegjørelse om foretaksstyring etter regnskaps loven, i henhold til lovens disposisjon:

1. Selskapet følger Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse
2. Anbefalingen finnes på www.nues.no
3. Styret har nedenfor avgitt en redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse, og eventuelle avvik er kommentert under det enkelte punkt.
4. Under kapittel 10 i redegjørelsen blir hovedelementene for TSG Holdco's risiko og internkontroll i regnskapsrapporterings-prosessene beskrevet
5. TSG Holdco har ingen vedtektsbestemmelser som utvider eller fraviker bestemmelser i aksjelovens kapittel 5 – som omhandler generalforsamlingen.
6. Sammensetning av styret blir det redegjort for under kapittel 8.

Hovedelementene i deres instruksjer og retningslinjer er beskrevet under kapittel 8 og 9.

7. Bestemmelser som regulerer styre-sammensetning, er beskrevet under kapittel 8 i redegjørelsen.
8. Vedtektsbestemmelser og fullmakter til styret for utstedelse eller tilbakekjøp av aksjer eller egenkapitalbevis er beskrevet under kapittel 3.

1. Redegjørelse for Eierstyring og selskapsledelse i TSG Holdco

Etterlevelse

Styret i TSG Holdco følger den gjeldende anbefalingen fra NUES

Styret er ansvarlig for implementering av sunne prinsipper for eierstyring og selskapsledelse i selskapet.

TSG Holdco utgir årlig en samlet redegjørelse for sine prinsipper og etterlevelse av eierstyring og selskapsledelse i sin årsrapport. Informasjonen vil også bli tilgjengeliggjort på selskapets nettside www.tsgroup.com.

Styret og den daglige ledelsen foretar årlig en gjennomgang av redegjørelsen for selskapet, hvor redegjørelsen for 2025 blir vedtatt 29.04.2026.

For TSG Holdco er tillit til selskapets ledelse og virksomhet avgjørende for nåværende og fremtidig konkurransekraft. Selskapet etterlever åpenhet i sin ledelse og bygger gjennom denne tillit internt og eksternt.

Forholdet mellom eierne og bedriften skal preges av gjensidig respekt, god og rettidig informasjon og likebehandling av aksjonærene.

Verdigrunnlag, etikk og samfunnsansvar

For TSG Holdco er det et gjennomgripende prinsipp at selskapet skal opptre troverdig overfor medarbeidere, kunder, myndigheter og andre interessenter.

2. Virksomhet

TSG Holdco er et konsern som leverer multidisiplinære industrielle tjenester. Vi leverer herunder tjenester innen vedlikehold og modifikasjoner, driftsstøtte, kurs og opplæring. Konsernet har vokst til å bli en ledende leverandør og har langsiktige avtaler med de største aktørene innenfor våre forretningsområder.

Selskapet vil utføre sin virksomhet i tråd med etablerte bærekraftsmål i samfunnet. Selskapet vil fremskaffe informasjon om relevante forhold relatert til miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, diskriminering, respekt for menneskerettigheter og anti-korrupsjon og bestikkløse.

En nærmere beskrivelse av TSG Holdco's virksomhet er tilgjengelig på selskapets nettsider.

3. Selskapskapital og utbytte

Egenkapital

TSG Holdco ser et attraktivt marked og mulighet for lønnsom vekst i perioden fremover. For å dra nytte av disse mulighetene skal konsernet ha en tilfredsstillende egenkapital og god likviditet.

Selskapets egenkapital per 31.12.2025 var 69,4 millioner kroner tilsvarende 42,0 prosent egenkapitalandel. Konsernets egenkapital per 31.12.2025 var 34,0 millioner kroner tilsvarende 18,9 prosent egenkapitalandel.

TSG Holdco konsern har et mål om til enhver tid å ha forsvarlig egenkapitalandel tilpasset konsernets drift og vekstambisjoner. Styret vurderer selskapets og konsernets likviditet, kapitalstruktur og soliditet som tilfredsstillende.

Utbyttepolitikk

TSG Holdco aksjen skal være en lønnsom investering for eierne gjennom verdistigning og utbetaling av utbytte.

Det foreligger en aksjonæravtale mellom selskapet største aksjonærer som regulerer selskapets utbyttepolitikk.

Fullmakt til kapitalforhøyelse

Det er styrets innstilling at fullmakter som generalforsamlingen gir styret for å øke selskapets aksjekapital bør begrenses til definerte formål, med inntil ett års varighet. Generalforsamlingen bør derfor behandle styrefullmakter til å foreta kapitalforhøyelser som særskilt sak for hvert formål og ikke som samlefullmakt.

Styret hadde per 31.12.2025 ingen fullmakter.

Fullmakt til kjøp av egne aksjer

Styret fikk i generalforsamling av 28.2.2024 fullmakt til erverv av egne aksjer i henhold til aksjelovens kapittel 9. Fullmakten gjelder fra 01.02.2024 frem til 31.01.2026.

4. Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående

Likebehandling

TSG Holdco har én aksjeklasse og hver aksje gir én stemme. Aksjonærene skal likebehandles, med mindre det foreligger kvalifisert begrunnelse for annet.

Transaksjoner med nærstående

TSG Holdco har etablert tydelige retningslinjer for håndtering av avtaler med nærstående parter, i samsvar med NUES-anbefalingen. Slike avtaler reguleres i styreinstruksen.

I henhold til TSG Holdco's rutiner skal det som utgangspunkt ikke finne sted vesentlige transaksjoner mellom selskapet og aksjeeierne, styremedlem eller ledende ansatte eller deres nærstående.

Eiere, styremedlemmer eller ledende ansatte i TSG Holdco konsernet skal skriftlig melde ifra til styret dersom man er kjent med at å kunne bli direkte eller indirekte involvert i en forretningsmessig prosess / eller vil få en interesse i en avtale hvor TSG Holdco eller noen av dets konsernselskaper kan bli avtalepart.

5. Fri omsettelighet

TSG Holdco sine aksjer er i utgangspunktet fritt omsettelige i henhold til aksjeloven, med mindre aksjonæravtalen har andre reguleringer for de som er omfattet av denne.

6. Generalforsamling

Generalforsamlingen er selskapets øverste organ.

TSG Holdco legger til rette for at så mange aksjonærer som mulig kan delta på generalforsamlingen, og at den blir en effektiv møteplass for aksjonærene og styret slik at eierne kan utøve sine rettigheter.

Hver aksjonær skal ha stemmerett på selskapets generalforsamling tilsvarende det antall aksjer vedkommende eier.

Styret skal sørge for at det innkalles til generalforsamlinger i tråd med aksjelovens bestemmelser.

Selskapet kan benytte elektronisk kommunikasjon ved utsendelse av meldinger mv. til aksjonærene, jf. aksjeloven § 1-7.

Saksdokumentasjonen skal inneholde all nødvendig dokumentasjon slik at aksjeeierne kan ta stilling til alle saker som skal behandles.

Aksjeeiere som selv ikke kan delta, skal gis anledning til å stemme. Selskapet vil gi informasjon om fremgangsmåten for å møte med fullmektig eller oppnevne en person som kan stemme for aksjeeieren som fullmektig. I tillegg vil det bli utarbeidet et fullmaktsskjema som utformes slik at det kan stemmes over hver enkelt sak som skal behandles og kandidater som skal velges.

Innmelding av saker under «Eventuelt» skal meldes til styreleder senest 7 dager før generalforsamlingen.

Styrets leder, revisor og daglig leder deltar på den ordinære generalforsamlingen.

Styret bestemmer agenda for general-forsamlingen. Hovedpunktene i agendaen følger av krav i aksjeloven, samt i selskapets vedtekter §6.

Generalforsamlingen vil normalt ledes av styrets leder såfremt aksjonærer som representerer mer enn 10% av aksjene ikke har meldt ønske om uavhengig møteleder.

Protokoller fra generalforsamlinger vil bli sendt ut elektronisk til selskapet aksjonærer.

7. Selskapets valgkomité

TSG Holdco har ikke etablert en egen valgkomite. Prinsipper for styresammensetningen fremkommer i punkt 8. Bakgrunnen for dette er at selskapet har en begrenset og oversiktlig aksjonær-sammensetning.

8. Styrets sammensetning og uavhengighet

Styrets sammensetning

I henhold til selskapets vedtekter §5, skal styret bestå av tre til seks aksjonærvalgte medlemmer.

Selskapets styre bestod ved utløpet av 2025 av fem aksjonærvalgte styremedlemmer, hvorav to kvinner og tre menn.

Konsernsjefen er ikke styremedlem.

Styrets uavhengighet

Styret er valgt av eierne for å ivareta Selskapet og skal handle uavhengig av «særinteresser». Totalvurderinger skal hele tiden være til Selskapets beste.

Det følger også av dette at de ansatt-valgte styremedlemmene ikke representerer de ansatte, men Selskapet.

En oversikt over de enkelte styremedlemmenes aksjebelholdning i TSG Holdco er tilgjengelig under note 14 i årsregnskapet for 2025.

9. Styrets arbeid

Styrets oppgaver

Styret har overordnet ansvar for planlegging og gjennomføring av selskapets strategi og aktiviteter, inkludert organisasjon, godtgjørelse og risikostyring. Styret har også overordnet ansvar for kontroll og tilsyn med daglig leder og konsernets virksomhet. Styrets plikter og ansvar følger av gjeldende lov, selskapets vedtekter, samt fullmakter og instruks gitt av generalforsamlingen.

Styrets plikter og ansvar kan deles inn i to hovedkategorier:

- Styrets forvaltning av selskapet, jfr. aksjeloven, § 6-12
- Styrets tilsynsansvar, jfr. aksjeloven, § 6-13

Styret har vedtatt en årlig plan for sitt arbeid hvor det fokuseres på styrets oppgaver; å utvikle selskapets strategi og å overvåke implementeringen av denne. I tillegg vil styret utøve tilsyn for å sikre at konsernet innfrir virksomhetens målsetninger og at det utføres risikostyring på en effektiv og tilfredsstillende måte. Styret diskuterer alle saker som er av vesentlig betydning eller er av spesiell karakter relatert til konsernets aktiviteter. Det skal avholdes minimum 4 styremøter pr år.

Styreinstruks

I overensstemmelse med bestemmelser i aksjeloven er styrets ansvars- og oppgavefordeling utformet i formell styreinstruks som inkluderer spesifikke regler og retningslinjer for styrets arbeid og beslutninger. Styrets leder er ansvarlig for å sikre at styrets arbeid blir utført på en effektiv og ordentlig måte og i overensstemmelse med gjeldende lovgivning.

Instruks for daglig leder

Styret er ansvarlig for utnevnelsen av selskapets daglige leder. Styret fastsetter også instruks, fullmakter og betingelser for daglig leder.

Styrets egevaluering

Styret evaluerer sitt arbeid og sin kompetanse en gang per år.

10. Risikostyring og intern kontroll

Styret og ledelsen i TSG Holdco legger stor vekt på etablering og vedlikehold av rutiner for risikostyring og intern kontroll.

Styret foretar årlig gjennomgang av de viktigste risikoaspektene ved virksomheten, herunder vurderes spesielt:

Opplæring og motivasjon av ansatte

Opplæring og motivasjon av de ansatte er en sentral faktor i TSG Holdco's virksomhet. Høy kvalitet på arbeidet, åpenhet og ærlighet i forholdet mellom personer og bedrifter er viktige prinsipper. Det arbeides systematisk for at de ansatte skal være faglig à jour og ha en god utvikling. Det fokuseres på at bedriften skal ha et godt sosialt miljø og det etterstrebes en

god balanse mellom arbeid og fritid for de ansatte. Konsernet gjennomfører årlige arbeidsmiljøundersøkelser som en del av den interne kontrollen.

Arbeidsprosedyrer, regelverk, instruks og fullmakter

TSG Holdco har i tillegg til de instruks som fremgår av ansettelsesavtalene, etablert interne regler for ansatte og har fokus på opplæring og forståelse av de interne reglene.

Finansiell rapportering

TSG Holdco har utarbeidet interne retningslinjer for månedlig, kvartalsvis og årlig finansiell rapportering inklusive rutiner for intern kontroll.

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

Styret mottar månedlig rapportering hvor selskapets ESG, økonomiske, driftsmessige og finansielle status kommenteres.

Konsernet benytter budsjetter og prognoser. Avvik fra budsjett/prognoser med fokus på sentrale nøkkeltall rapporteres og behandles i styret.

Kvartalsvis utarbeides det prognoser for resultat- og likviditetsutvikling for de kommende 12 måneder som presenteres for styret.

Alle prosjekter hvor konsernet har et leveranseansvar gjennomgås og gjenværende arbeid estimeres på nytt hver måned for å sikre korrekt periodisering av prosjektene i regnskapsrapporteringen.

Kundetilfredshet

Det foretas regelmessige kundeundersøkelser for å hente inn opplysninger om kundetilfredshet.

Prosjekter

TSG Holdco leverer de fleste prosjekter basert på løpende regning. Men konsernet leverer også prosjekter hvor et forhåndsdefinert resultat skal leveres til en pris som er fast eller har elementer av faste priser. Det vil her kunne være avvik mellom den endelige inntekten per time sammenlignet med kalkulert inntekt per time ved oppstart og underveis i prosjektene.

Det gjøres en løpende vurdering av risiko knyttet til prosjekter.

Motpartsrisiko

TSG Holdco foretar en jevnlig gjennomgang av både kunder og leverandører for å avdekke motpartsrisiko. Nye forretningsforbindelser blir også gjenstand for en grundig vurdering for å avdekke eventuelle risiko.

11. Godtgjørelse til styret

TSG Holdco godtgjør normalt ikke styremedlemmer som er aksjonær i selskapet.



For øvrig fastsetter generalforsamlingen styrehonorarets størrelse etter forslag fra styret.

Oversikt over styregodtgjørelser fremkommer i note 3 i årsrapporten.

12. Godtgjørelse til ledende ansatte

Styret bestemmer vilkårene for daglig leder, samt gir retningslinjer til godtgjørelsen til andre ledende ansatte.

Hovedprinsippene for TSG Holdco's fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte er at disse skal tilbys vilkår som er konkurransedyktige. Det skal ikke være godtgjørelser som ikke er underlagt begrensninger.

Utgangspunktet er videre at TSG Holdco skal tilby vilkår som oppmuntrer til innsats og verdiskaping for selskapet og dets aksjonærer og som fremmer ledende ansattes lojalitet til selskapet.

13. Informasjon og kommunikasjon

Selskapet rapporterer sine finansielle tall iht aksjelovens bestemmelser for avleggelse av årsoppgjør.

14. Selskapsovertakelse

Dersom styret i TSG Holdco AS blir direkte kontaktet angående eventuelt bud på selskapets aksjer skal styret og selskapets ledelse sikre at alle aksjeeiere blir likebehandlet og får tilgang til strekkelig informasjon for å kunne ta stilling til budet.

Styret har ikke plikt til å uttale seg om kjøpstilbudet. Styret vil vurdere om det bør innhentes en vurdering av en uavhengig rådgiver.

15. Revisor

TSG Holdco og datterselskap blir revidert av Ernst & Young.

Revisor deltar i styremøtet som behandler årsregnskapet. I møtet vil revisor gjennomgå revisjonsarbeidet, eventuelle endringer i selskapets regnskapsprinsipper, vurdering av vesentlige regnskapsestimater, vurdering av selskapets interne kontroller og alle forhold hvor det har vært uenighet mellom revisor og administrasjon. Videre har styret og revisor minst ett møte i året uten at daglig leder eller andre fra den daglige ledelsen er til stede.

Det er redegjort for revisors honorarer i note 3 i årsrapporten.

16. Bærekraft

Selskapet arbeider systematisk for å sikre at verdiskapingen skjer på en bærekraftig måte, i tråd med NUES anbefalingene. Styret har ansvar for å fastsette mål, strategi og risikoprofil som ivaretar økonomiske, sosiale og miljømessige forhold, og disse hensynene er integrert i selskapets overordnede styringsmodell. Revisjonen av NUES fra 2021 understreker at styret skal sikre at bærekraft er en del av virksomhetens mål, strategier og risikohåndtering, og selskapets tilnærming er utformet i tråd med disse føringene. pdf). Oppdateringen fra 2025 legger ytterligere vekt på styrets fremoverskuende rolle i bærekraftig risikostyring, noe styret har innarbeidet i både planverk og rapporteringsrutiner.

Vedtatt på styremøte 29.04.2026

Årsregnskap og konsernregnskap

- Styrets årsberetning
- Resultatregnskap
- Balanse
- Kontantstrømoppstilling
- Noter
- Revisjonsberetning

Styrets årsberetning

Virksomhetens art og hvor den drives

TSG Holdco AS er morselskap for de operative datterselskapene TS Group AS og TS Site Services AS.

Selskapet og konsernet (heretter kalt TS Group) har sitt hovedkontor i Porsgrunn samt avdelingskontor i Molde og Bergen.

Virksomhetsområde	Konsernet TS Group består av
Konsernet leverer tjenester innen utleie av fagkompetanse, vedlikehold og modifikasjoner, driftsstøtte, kurs og opplæring til on- og offshore virksomheter.	TSG Holdco AS (morselskap) TS Group AS TS Site Services AS

Rettvisende oversikt over utvikling og resultat

Styret og daglig leder mener at årsregnskapet danner et rettvisende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat. Konsernet har hatt en positiv utvikling inneværende år med en sterk resultat-, og omsetningsvekst sammenlignet med fjoråret.

Selskapsregnskapet

Årsresultatet endte på mNOK 38,8 i 2025 mot mNOK 4,6 i 2024.

Selskapets bokførte egenkapital per 31.12.2025 er på mNOK 69,4 (mNOK 60,6) som tilsvarer en egenkapitalandel på 42,0 % (63,1 %).

Investering i datterselskaper er bokført med mNOK 65,9. Styret anser at disse verdiene er til stede.

Konsernregnskapet

Salgsinntektene i konsernet ble mNOK 680,4 (mNOK 370,8), hvilket gir en omsetningsvekst på 83,5 %.

Prognoser tilsier at aktiviteten vil ta seg videre opp i 2026. Styret er tilfreds med konsernets utvikling.

Årsresultat for konsernet ble mNOK 33,7 (mNOK 5,0) og driftsresultatet ble mNOK 42,4 (mNOK 6,2).

Det er foretatt investeringer i driftsmidler for totalt mNOK 2,1 som er finansiert over drift. Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter er mNOK 77,3 (mNOK 19,7).

Konsernets bokførte egenkapital pr 31.12.25 er på mNOK 34,0 (mNOK 30,4) som gir en egenkapitalandel på 18,9 % (24,7 %).

Konsernets likviditet og soliditet anses tilfredsstillende.

Sentrale risikoer og usikkerhetsfaktorer

TS Groups virksomhet påvirkes av utviklingen i makroøkonomiske forhold og aktivitetsnivået i de markedene konsernet betjener. Konsernets tre forretningsområder – Academy, Manpower og Site Services – er alle eksponert mot svingninger i etterspørsel, kostnadsnivå og tilgang på kvalifisert arbeidskraft. En betydelig del av konsernets aktivitet er rettet mot olje-, og gassektoren på norsk sokkel, hvor aktivitetsnivået fortsatt vurderes å være relativt høyt.

Ifølge analyser fra Rystad Energy forventes norsk olje- og gassproduksjon å holde seg på et stabilt nivå også i 2026. Statistisk sentralbyrå anslår investeringene i utvinning og rørtransport av olje og gass til om lag 275 milliarder kroner i 2025, med en forventet moderat reduksjon til rundt 249 milliarder kroner i 2026. Dette indikerer et fortsatt betydelig investeringsnivå, men også en gradvis normalisering etter flere år med høy aktivitet. For TS Group innebærer dette både et solid markedsgrunnlag og et økt krav til selektiv ressursbruk, effektiv kapasitetsstyring og kostnadskontroll.

Arbeidsmarkedet representerer samtidig en sentral usikkerhetsfaktor. Det forventes at arbeidsledigheten i Norge vil øke noe inn i 2026.

Dette kan bidra til bedre tilgang på arbeidskraft, men kan også føre til skjerpet konkurranse i bemannings- og tjenestemarkedet, herunder økt prispress. Konsernets evne til å tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere vurderes som avgjørende for både leveranseevne og langsiktig lønnsomhet.

Videre kan endringer i lov- og regelverk, herunder innen arbeidsliv, skatt og HMS, påvirke konsernets driftsmodeller og kostnadsstruktur. I tillegg påvirkes etterspørselen etter konsernets tjenester av mer langsiktige strukturelle trender som digitalisering, grønn omstilling og økte krav til dokumentasjon og kvalitet i leveranser.

Flere av konsernets kunder opererer internasjonalt og kan bli påvirket av endringer i globale økonomiske rammebetingelser, handelspolitikk og geopolitiske spenninger. Slike forhold kan påvirke investeringsbeslutninger og aktivitetsnivå i enkelte segmenter, og dermed også etterspørselen etter konsernets tjenester.

I 2025 har TS Group håndtert en omsetningsvekst på over 80 prosent, samtidig som konsernets lønnsomhet er vesentlig forbedret, med en økning i EBIT på om lag 450 prosent sammenlignet med foregående år. Styret vurderer denne utviklingen som et uttrykk for en robust forretningsmodell og god operativ gjennomføringsevne. Samtidig innebærer veksttakten økte krav til styring, internkontroll, organisasjonsutvikling og finansiell disiplin.

Styret og administrasjonen arbeider systematisk med risikostyring og kapasitets- og kostnadstilpasninger, i tråd med konsernets visjon «Setting Standards» og kjerneverdiene Sikker, Ordentlig, Modig og Engasjert. Dette innebærer et vedvarende fokus på sikker drift, etterlevelse av regelverk, ansvarlig vekst og kontinuerlig forbedring i leveransene til kunder, medarbeidere og øvrige interessenter.

Konsernet opprettholder en tett og konstruktiv dialog med sin bankforbindelse og vil i etterkant av avleggelsen av årsregnskapet for 2025 gjennomføre en gjennomgang av konsernets operative drift, egenkapital og likviditet.

TS Group har i 2025 videreført og/eller fornyet alle vesentlige rammeavtaler med ledende aktører innen olje- og gassektoren. Dette bidrar til et mer forutsigbart aktivitetsnivå og understøtter konsernets langsiktige verdiskaping.

Finansiell risiko

Markedsrisiko

Konsernet er betydelig eksponert mot olje- og gass-sektoren, og utviklingen innenfor denne sektoren har derfor vesentlig innvirkning på aktivitetsnivået. Konsernet har fortløpende klart å utvide og opprettholde sin kundebase, hvilket gir en større robusthet i forhold til vekslende behov hos den enkelte kunde. Dog vil det alltid være risiko knyttet til kundenes aktivitetsnivå og behov for ekstern kompetanse. Prognosene i sektoren i et kort og mellomlangt perspektiv er for tiden gode og i tillegg observeres det høye råvarepriser i markedet.

Kredittrisiko

Konsernet har betydelige kundefordringer i balansen pr 31.12.25. Risikoen for at motparten ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses som lav ettersom kundene stort sett består av store og solide selskaper. Erfaringsmessig er det lite tap på fordringer. Det har ikke vært vesentlige tap på kundefordringer i 2025. Ved avleggelsen av årsregnskapet for 2025 er det vesentligste av alle kundefordringer per 31.12.25 innbetalt.

Likviditetsrisiko

Konsernlikviditeten vurderes som tilfredsstillende. Forfallstidspunkter for kundefordringer overholdes, og konsernet opplever generell god kontantkonvertering.

Konsernet har ellers begrenset risikoeksponering rettet mot endringer i valuta-, og rentenivåer.

Forsknings- og utviklingsaktiviteter

Det har i liten grad vært utført forsknings – og utviklingsaktiviteter i løpet av året.

Fortsatt drift

Årsregnskapet for 2025 er satt opp under forutsetning av fortsatt drift. Det bekreftes herved at forutsetningen for fortsatt drift er til stede.

Arbeidsmiljø

Sykefraværet i konsernet var på totalt 4,1 %, hvilket ikke innfrir konsernets målsetning om samlet sykefravær under 3,5 %. Vi observerer til sammenlikning at nivået på sykefraværet for bransjen, Norsk Industri, endte på 4,6 % ved siste oppdatering. I morselskapet var sykefraværet på 2,26 %. Arbeidsmiljøet betraktes som godt, hvilket bekreftes av resultater fra medarbeiderundersøkelser. Konsernet vil fortsatt ha fokus på tiltak for å forbedre kommunikasjon mellom det operative miljøet og nærmeste leder samt opprettholde et lavt sykefravær. Konsernet vil fortsette å fokusere på et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Konsernet har hatt 1 – en fraværsskade i 2025. Det er ikke blitt rapportert om alvorlige arbeidsuhell eller ulykker som har resultert i store materielle skader eller personskader.

TS Group har etablert felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg (BU/AMU) som avholder møter 6 ganger per år, og det er etablert bedriftshelsetjeneste.

Likestilling

I TS Group skal vi jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette arbeidet gjør vi gjennom hele vår personalpolitikk.

Del 1 - Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet har pr utgangen av året 381 ansatte, av disse er 45 kvinner (12 %). Kvinneandelen var størst i morselskapet der 59 % er kvinner. I TS Group var det 23 (9 %) kvinner og 310 (91 %) menn.

Konsernet har to deltidsstillinger med midlertidig ansettelse i administrasjonen. Arbeid av lik verdi skal gi lik lønn.

Kvinneandelen i ledelse og administrative stillinger utgjør 50 %.

Styret består av fire menn og tre kvinner. Styret er bevisst på de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling i virksomhetenes styre og vil løpende etterstrebe dette.

Konsernet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor virksomheten. Ved rekruttering, både internt og eksternt prioriteres personlige kvalifikasjoner fremfor kjønn.

Det underrepresenterte kjønn vil i større grad bli oppfordret til å søke. På denne måten vil konsernet forsøke å øke kvinneandelen i de stillingskategorier hvor denne er særskilt lav.

Del 2 - Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Konsernet arbeider aktivt for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, samt hindre diskriminering.

Alle ansatte i konsernet er ansvarlig for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø. Alle skal opptre på en måte som styrker samholdet internt, samt skaper tillit og respekt så vel utad som innad i selskapet. Vårt arbeid er forankret i virksomhetens strategi, våre verdier, policy for ledelse av mangfold og inkludering, etiske retningslinjer, samt HMS, - og personalhåndbok.

Vernetjenesten i konsernet er godt etablert og HMS er fast tema i alle ledermøter og i felles bedrifts-, og arbeidsmiljøutvalg (BU/AMU). Det utføres medarbeiderundersøkelser og årlige medarbeidersamtaler hvor blant annet HMS, samarbeid og arbeidsmiljø i tillegg til samspill mellom arbeid og privatliv er faste agendapunkter.

Årlig medarbeiderundersøkelse har ikke avdekket spesifikke problemområder til hinder for likestilling og ikke-diskriminering. Det er ikke ensbetydende med at ikke det finnes risiko- eller forbedringsområder, noe vi har fokus på og jobber med forbedring av.

Tilrettelegging for foreldrepermisjon og balanse mellom jobb og fritid er områder vi kan forbedre oss på. Vi ser på retningslinjer eller rutiner som kan virke indirekte eller direkte diskriminerende for karrieremuligheter for enkelte. Vi ønsker også å sikre at våre retningslinjer mot trakassering og diskriminering i større grad skal være kjent blant våre ansatte.

TS Group arbeider etter metodikken i 4-steps modellen:

1. Undersøke
2. Analysere
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultat

For å styrke konkurransekraft og levere kvalitet til konsernets kunder, må vi være en arbeidsplass hvor alle føler tilhørighet, trygghet og anerkjennelse. Forskjellighet må verdsettes, og kompetansen som forskjelligheten fører med seg skal anvendes til beste for våre kunder og medarbeidere.

Mangfold i TS Group bidrar til å:

- styrke vår konkurransevne
- utvikle løsninger som passer for alle
- skape trygghet og tilhørighet for alle

For å finne de beste medarbeiderne må vi lete blant alle mennesker med forskjellige erfaring, utdanning, sosial bakgrunn, kjønn, etnisitet, funksjonsgrad, kjønnsidentitet og seksuell orientering, kulturell bakgrunn, livssyn, og alder, fordi vi vet at:

- mangfold gir større grobunn for innovasjon og nytenkning
- beslutninger som blir kvalitetssikret sett fra ulike perspektiver blir bedre
- vi må forstå og speile mangfoldet i samfunnet for å kunne lage gode løsninger for alle
- et mangfoldig arbeidsmiljø skaper læring og utvikling for alle
- mangfoldige organisasjoner oppnår bedre økonomiske resultater

Vi planlegger blant annet følgende tiltak og fokusområder i 2026:

- synliggjøring av konsernets null-filosofi rundt mobbing, trakassering og diskriminering
- tilpasse rekrutteringsprosesser til EU’s nye likelønnsdirektiv
- HR-prosesser knyttet til rekruttering, evaluering, forfremmelser, lønn og utvikling gjennomføres slik at ubevisste antakelser i minst mulig grad preger resultatet
- fokus på likestillingsstrategier og like muligheter for karriereutvikling i medarbeidersamtaler
- verifikasjon av menneskerettigheter for personell levert av underleverandører styrkes

For å bidra til dette, har konsernet blant annet etablert rutiner for rekruttering, hvor søkere fra underrepresenterte grupper oppfordres til å søke. Det er også foretatt en gjennomgang av kriteriene for karriereutvikling og lederstillinger i konsernet.

TS Group har gjort en evaluering av arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i 2025 og viser til at det vil være hensiktsmessig å fortsette dette fokuset fremover. BU/AMU vil bli involvert i dette arbeidet. Konsernet har HRM system som bidrar til effektiv monitorering av området.

TS Group sitt arbeid med Åpenhetsloven

TS Group har gjennomført aktsomhetsvurderinger iht. Åpenhetsloven som inkluderer konsernets virksomhet. Redegjørelsen er publisert på ESG Etikk og Ansvar fanen på hjemmesiden (tsgroup.com) og vil for 2025 bli oppdatert innen 30. juni 2026.

Ytre miljø

Konsernets virksomhet er ikke underlagt spesifikke konsesjoner eller myndighetspålegg. Imidlertid vil man som leverandør til kunder være knyttet til kundens miljørapportering eller myndighetspålagte krav. Likevel forplikter vi oss å møte kundenes miljøkrav og rapporteringsstandarder som en del av leverandøransvaret. Vi har etablerte miljøstyringsrutiner og satt KPI mål som kontinuerlig forbedres for å sikre etterlevelse og bærekraftig utvikling. Konsernet er sertifisert i henhold til ISO 14001:2015 og arbeider systematisk for å redusere sitt miljøavtrykk og forbedre prestasjonen. Konsernet har rutiner og oppfølging på alt fra avfallshåndtering, kjemikaliehåndtering, energieffektivitet til miljørisikovurdering.

Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder

Styret og ledende ansatte er omfattet av morselskapets løpende styreansvarsforsikring med en forsikringssum inntil mNOK 20. Denne ble plassert hos forsikringssgivere med solid finansiell styrke (rating).

Pågående rettsvist

Datterselskapet TS Group AS er part i en rettsvist angående bonus og likebehandling. Motparten har fremmet et krav på rett til bonusutbetaling. Selskapet bestrider kravet i sin helhet og har per 31.12.2025 ikke avsatt midler til dekning av kravet, da selskapets juridiske rådgivere vurderte det som at saksøkte har sannsynlighetsovervekt for medhold. Det er knyttet usikkerhet til utfallet av saken, og en eventuell rettskraftig dom i motpartens favør kan ha en negativ effekt på selskapets og konsernets resultat, dog ikke betydelig. Nedre Telemark tingrett avsa 23. februar 2026 dom hvor motparten fikk medhold. TS Group AS har i samarbeid med sine juridiske rådgivere anket saken til Lagmannsretten.

Redegjørelse for årsregnskapet og resultatdisponering

Etter styrets oppfatning gir fremlagt resultatregnskap og balanse med noter uttrykk for virksomhetens resultat for 2025 og selskapets og konsernets økonomiske stilling ved årsskiftet.

Det er ikke intrådt forhold etter regnskapsårets slutt som er av betydning for bedømmelsen av regnskapet.

Virksomheten har for 2025 hatt et overskudd på kr 38.812.382, som foreslåes anvendt ved:

Overført annen egenkapital	kr 38.812.382
Sum disponert	kr 38.812.382

										Porsgrunn, 29. april 2026					
										Bjarne Moursund Styrets leder		Morten Haakon Walde Adm. dir.		Bjørn Simonsen Styremedlem	
										Linn Raknes Solbakken Styremedlem		Bjørn Olafsson Styremedlem		Gro Gauthun Kielland Styremedlem	
										Aina Amundsen Styremedlem – ansattvalgt		Jarl Romuld Styremedlem - ansattvalgt			

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (%-andel av alle ansatte)		Foreldrepermisjon (Gj.snitt antall uker)		Faktisk deltid (%-andel av alle ansatte)		Ufrivillig deltid (%-andel av alle ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
45	336	0,3 %	0,5 %	0,06	7,7	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller (Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent)			
	Kvinner	Menn	Avtalt lønn	Uregelmessige tillegg og overtid	Bonuser	Skattepliktige naturalytelser
Total	45	336	88 %	100 %	100 %	100 %
Ledelse og administrasjon	13	13	73 %	100 %	100 %	100 %
Fagarbeider	32	323	116 %	100 %	100 %	100 %

Balanse pr. 31. desember

Morselskap		Note	Konsern	
2025	2024		2025	2024
Egenkapital				
Innskutt egenkapital				
13 142 400	13 142 400	Aksjekapital 13, 14	13 142 400	13 142 400
-30 000	-30 000	Egne aksjer 13	-30 000	-30 000
16 732 000	16 732 000	Overkurs 13	4 591 900	4 591 900
29 844 400	29 844 400	Sum innskutt egenkapital	17 704 300	17 704 300
Opptjent egenkapital				
39 509 159	30 724 172	Annen egenkapital 13	16 301 228	12 666 681
39 509 159	30 724 172	Sum opptjent egenkapital	16 301 228	12 666 681
69 353 559	60 568 572	Sum egenkapital	34 005 528	30 370 981
Gjeld				
-	12 923	Utsatt skatt 9	90 565	205 383
Kortsiktig gjeld				
2 032 651	1 239 437	Leverandørgjeld	5 296 196	3 369 975
627 088	-	Betalbar skatt 9	9 642 223	1 503 594
2 300 328	2 079 065	Skyldige offentlige avgifter 12	65 685 583	45 187 011
91 110 164	32 031 451	Annen kortsiktig gjeld 16	65 133 184	42 347 960
96 070 230	35 349 953	Sum kortsiktig gjeld	145 757 186	92 408 540
96 070 230	35 362 876	Sum gjeld	145 847 751	92 613 923
165 423 789	95 931 448	Sum egenkapital og gjeld	179 853 280	122 984 904

31. desember 2025
Porsgrunn, 29. april 2026

Bjarne Moursund
Styrets leder

Morten Haakon Walde
Daglig leder

Bjørn Simonsen
Styremedlem

Jarl Romuld
Styremedlem - ansattvalgt

Linn Raknes Solbakken
Styremedlem

Bjørn Olafsson
Styremedlem

Gro Gauthun Kielland
Styremedlem

Aina Amundsen
Styremedlem - ansattvalgt

Kontantstrømoppstilling

Morselskap		Note	Konsern	
2025	2024		2025	2024
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter				
39 464 090	4 589 649	Resultat før skattekostnad	43 189 346	6 474 531
-36 600 000	-8 114 808	Resultatandel i datterselskap/tilknyttet selskap	-	-
-	-	Periodens betalte skatt 9	-1 503 594	-1 258 021
-	-	Netto gevinst ved salg/ utgang datterselskap/ tilknyttet selskap	-	-
1 182 346	887 783	Ordinære avskrivninger 4,5	2 475 046	2 310 448
-	-	Kostnadsreduksjon uten kontanteffekt	-	-
-525 036	-765 474	Endring i kundefordringer og leverandørgjeld	-23 790 258	-8 599 711
1 010 899	-251 571	Endring i andre tidsavgrensningsposter	56 894 126	20 776 757
4 532 299	-3 654 421	Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	77 264 666	19 704 004
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter				
-2 016 687	-2 429 079	Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler 4,5	-2 068 687	-4 049 516
-2 016 687	-2 429 079	Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-2 068 687	-4 049 516
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
-	6 000 000	Kontantemisjon 13	-	6 000 000
57 886 321	7 713 268	Netto endring konsernmellomværende	-	-
-	-	Netto endring i kassekreditt	-	-
-30 027 396	-4 982 712	Utbetalinger av utbytte 13	-30 027 396	-4 982 712
8 114 808	7 954 089	Inn-/utbetalinger av konsernbidrag	-	-
35 973 733	16 684 645	Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-30 027 396	1 017 288
38 489 345	10 601 145	Netto endring i likvider i året	45 168 583	16 671 776
12 812 982	2 211 838	Kontanter og bankinnskudd per 01.01	27 265 807	10 594 031
51 302 327	12 812 983	Kontanter og bankinnskudd per. 31.12	72 434 390	27 265 807

Noter



Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. TSG Holdco AS er datterselskap av Telemark Group AS og inngår også i konsernregnskapet til Telemark Group AS. Dette konsernregnskapet kan utleveres ved henvendelse til regnskapsregisteret i Brønnøysund.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Datterselskapers innestående eller trekk på konsernkassakreditt er klassifisert som kortsiktig fordring eller kortsiktig gjeld mot konsernselskap.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, fratrukket av- og nedskrivninger. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Konsolideringsprinsipper og konsolideringstidspunkt

Konsernregnskapet inkluderer TSG Holdco AS og selskaper som TSG Holdco AS har bestemmende innflytelse over. Det vises til note 10 for oversikt over selskaper som inngår i konsernregnskapet. Bestemmende innflytelse oppnås normalt når konsernet eier mer enn 50 % av aksjene i selskapet, og konsernet er i stand til å utøve faktisk kontroll over selskapet. Minoritetsinteresser inngår i konsernets egenkapital. Transaksjoner og mellomværende mellom selskapene i konsernet er eliminert. Konsernregnskapet er utarbeidet etter ensartede prinsipper, ved at datterselskapet følger de samme regnskapsprinsipper som morselskapet.

Oppkjøpsmetoden benyttes ved regnskapsføring av virksomhetssammenslutninger. Selskaper som er kjøpt eller solgt i løpet av året inkluderes i konsernregnskapet fra det tidspunktet kontroll oppnås og inntil kontroll opphører.

Salgsinntekter

Inntekter fra salg av varer resultatføres når levering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Inntekter fra salg av tjenester resultatføres i takt med utføring av tjenestene.

Varekostnader

Varekostnader består hovedsakelig av innleid personell som blir viderefakturert.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt.

Skatt

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli nyttegjort.

Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til egenkapitaltransaksjoner.

Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler er bokført til historisk anskaffelseskost. Eiendelene avskrives årlig etter en lineær avskrivningssats hvor den økonomiske levetiden er lagt til grunn. Eiendelene nedskrives til gjenvinnbart beløp ved verdifall som forventes ikke å være forbigående. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsværdi og verdi i bruk. Verdi i bruk er nåverdi av fremtidige kontantstrømmer knyttet til eiendelen. Nedskrivningen reverseres når grunnlaget for nedskrivningen ikke lenger er til stede.

Datterselskap

Datterselskaper vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger er inntektsført samme år som det er avsatt i datterselskapet. Overstiger utbytte/konsernbidraget andel av tilbakeholdt resultat etter kjøpet, representerer den overskytende del tilbakebetaling av investert kapital, og utdelingene er fratrukket investeringens verdi i balansen til morselskapet.

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Anskaffelseskost vurderes etter FIFO-prinsippet. Det foretas nedskrivning på påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Pensjoner

AFP

AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetakspensjonsordning, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosentsats av lønn. Foreløpig foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen. Regnskapsmessig blir ordningen derfor behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetalingen kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet.

Obligatorisk tjenestepensjon

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i denne lov. Alle konsernets selskaper har etablert innskuddsbaserte pensjonsordninger. Innskuddene bokføres som pensjonskostnader når de forfaller. Eventuelle forskuddsbetalinger bokføres som en eiendel hvis beløpet vil bli tilbakebetalt eller kan benyttes til dekning av fremtidige pensjonsbetalinger.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen under utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til god regnskapsskikk.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter og bankinnskudd.



Note 2 Spesifikasjoner driftsinntekter

Salgsinntekter fordelt pr virksomhetsområde	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Operation (1.1.24 - 31.5.24)	-	-	-	76 381 452
Construction (1.1.24 - 31.5.24)	-	-	-	56 409 141
Drilling & Well (1.1.24 - 31.5.24)	-	-	-	1 976 726
Manpower	-	-	639 445 702	209 577 951
M&M	-	-	30 452 411	21 417 876
Academy	-	-	10 482 114	5 026 465
Annet*	57 792 000	41 976 000	-	-
Sum salgsinntekter	57 792 000	41 976 000	680 380 226	370 789 611

* Inntekter i morselskapet relaterer seg hovedsakelig til management fee fra datterselskaper.

Salgsinntekter fordelt pr geografisk marked	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Norge	57 792 000	41 976 000	678 621 100	368 517 562
Utlandet	-	-	1 759 127	2 272 048
Sum salgsinntekter	57 792 000	41 976 000	680 380 226	370 789 611



Note 3

Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte med mer

Lønnskostnader	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Lønninger	23 029 551	20 761 966	457 861 456	246 473 220
Arbeidsgiveravgift	3 659 116	3 675 905	66 439 475	37 493 378
Pensjonskostnader	2 264 285	2 050 880	16 818 325	9 135 530
Andre ytelser	837 651	663 846	6 954 229	4 196 873
Sum	29 790 603	27 152 598	548 073 485	297 299 001
Gjennomsnittlig antall årsverk	22	21	405	280

2025

Ytelser til ledende personer	Morselskapet/konsernet	
	Daglig leder*	Styret
Lønn	2 632 500	400 000
Pensjonsutgifter	136 188	-
Annen godtgjørelse	12 261	-

Honorar til revisor (eks. mva):	Morselskap	Konsernet
	2025	2025
Revisjon (inkludert teknisk utarbeidelse av års- og konsernregnskap)	151 006	430 906
Skatte- og avgiftsavgivning	14 800	46 900
Andre tjenester utenfor revisjon	3 500	14 155



Note 4

Lisenser, utvikling og goodwill

	Konsernet	
	Lisenser	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.01	619 543	619 543
Tilgang i året	-	-
Avgang i året	-	-
Anskaffelseskost pr. 31.12	619 543	619 543
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12	-576 324	-576 324
Balanseført verdi 31.12	43 219	43 219
Avskrivninger i året	23 436	23 436
Avskrivningssatser	20 %	20 %



Note 5

Driftsmidler og avskrivninger

	Morselskapet	
	Lisenser	Driftsløsøre
Anskaffelseskost pr. 01.01	47 775	5 342 154
Tilgang i året	-	684 216
Anlegg under utførelse	-	1 348 395
Anskaffelseskost pr. 31.12	47 775	7 374 765
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12	-25 215	-2 875 250
Balanseført verdi 31.12	22 560	4 499 515
Avskrivninger i året	15 925	1 166 421
Avskrivningssatser	20 %	20 %

	Konsernet		
	Maskiner og anlegg	Driftsløsøre	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.01	30 929 346	12 911 897	43 841 243
Tilgang i året	-	736 216	736 216
Avgang i året	-	1 348 395	1 348 395
Anskaffelseskost pr. 31.12	30 929 346	14 996 508	45 925 854
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12	-28 616 709	-9 075 113	-37 691 822
Balanseført verdi 31.12	2 312 637	5 921 396	8 234 033
Avskrivninger i året	955 670	1 495 940	2 451 610
Avskrivningssatser	10-33,3 %	20-33,3 %	



Note 6

Vesentlige leieavtaler

Konsernet har følgende vesentlige leieavtaler:	Konsernet	
	2025	2024
Kostnadsført husleie og fellekostnader i Grenland	3 010 691	2 925 370
Kostnadsført husleie og fellekostnader i Molde	565 278	533 637
Leasingleie biler/utstyr	171 258	199 917
Husleie kurslokale	103 495	100 596
Husleie Bergen	1 028 840	784 825
Sum kostnad vesentlige leieavtaler	4 879 562	4 544 345



Note 7

Transaksjoner med nærstående parter

TSG Holdco konsernet har hatt følgende vesentlige transaksjoner med nærstående parter:

	Konsernet	
	2025	2024
Kjøp av administrative tjenester fra Telemark Group AS*	110 450	149 790

Alle transaksjoner med nærstående parter er gjennomført i henhold til markedsmessige betingelser.

*TSG Holdco AS er datterselskap av Telemark Group AS



Note 8
Finansposter

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Finansinntekter består av:				
Gevinst ved salg aksjer	-	-	-	-
Annen renteinntekt	942 072	475 285	2 823 420	1 810 336
Annen finansinntekt	-	-	33 579	14 884
Sum annen finansinntekt	942 072	475 285	2 856 999	1 825 219

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Finanskostnader består av:				
Annen rentekostnad	1 711 419	1 198 808	1 842 615	1 374 630
Annen finanskostnad	213 312	175 000	274 276	218 762
Sum annen finanskostnad	1 924 731	1 373 808	2 116 891	1 593 392



Note 9
Skatter og skattekostnad

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Grunnlag for beregning av utsatt skatt / utsatt skattefordel:				
Gevinst/tapskonto	-	-	104 647	130 809
Anleggsmidler	-56 072	58 744	457 008	952 749
Omløpsmidler	-	-	-150 000	-150 000
Grunnlag for utsatt skatt (etter utligning)	-56 072	58 744	411 655	933 558
Utsatt skatt/utsatt skattefordel (-)	-12 337	12 923	90 565	205 383
Resultatført endring utsatt skatt	25 259	-5 731	-114 819	-76 135

	Morselskapet			
	Grunnlag	Skattekostnad	Betalbar skatt	
Resultatført skattekostnad				
Ordinært resultat før skatt	39 464 090	8 682 100		
Permanente forskjeller	-36 501 783	-8 030 392		
Endring i midlertidige forskjeller	114 816	25 260		
Avgitt konsernbidrag	-226 723	-49 879		
Alminnelig inntekt	2 850 400	627 088	-	-
Betalbar skattegjeld 31.12		627 088		-
Endring utsatt skatt		25 259		
Resultatført skattekostnad		651 708		

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Forklaring av effektiv skattesats:				
22 % skatt av resultat før skatt	8 682 100	1 009 723	9 501 655	1 424 396
Skatteeffekt av permanente forskjeller	-7 980 513	-1 755 248	20 594	32 527
Effekt skatt av konsernbidrag	-49 879	-	-	-
Resultatført skattekostnad	651 708	5 732	9 527 405	1 456 923
Effektiv skattesats	1,7 %	0,1 %	22,1 %	22,5 %

	Konsernet	
	2025	2024
Skattekostnad i konsernet:		
Betalbar skatt	9 642 223	1 533 057
Resultatført endring utsatt skatt	-114 819	-76 135
Resultatført skattekostnad	9 527 405	1 456 923



Note 10
Konsern, aksjer og konsernsammensetning

Investeringer etter kostmetoden i selskapsregnskapet til TSG Holdco AS:

TSG Holdco AS har eierandeler i følgende datterselskaper pr 31.12:	Forretningskontor	Ervervs-tidspunkt	Eierandel/st.andel	Kostpris/ bokført verdi
TS Group AS	Porsgrunn	2008	100 %	65 180 297
TS Site Services AS	Porsgrunn	2018	100 %	737 203
Sum investering i datterselskaper				65 917 500

TSG Holdco AS har inntektsført utbytte på kr. 36 600 000 fra datterselskap i 2025.



Note 11
Andre fordringer

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Andre kortsiktige fordringer består av:				
Påløpte inntekter**	-	-		14 721 000
Forskuddsbetalte kostnader	1 379 699	1 529 914	3 210 198	2 403 749
Andre kortsiktige fordringer	782 353	456 106	1 177 947	873 723
Sum andre kortsiktige fordringer	2 162 052	10 100 828	4 388 145	17 998 472

* Til gode utbytte og konsernbidrag pr 31.12.25 er kr 36 600 000.

** Påløpte inntekter er fra og med 2025 klassifisert under kundefordringer og er på kr. 6 382 000.



Note 12
Bundne midler

	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Bundne midler:				
Skattetrekkmidler på egen konto	1 308 152	1 103 866	22 448 715	15 556 689
Sum bundne midler	1 308 152	1 103 866	22 448 715	15 556 689



Note 13
Egenkapital

	Morselskapet				
	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 31.12.24	13 142 400	-30 000	16 732 000	30 724 172	60 568 572
Utdeling tilleggsutbytte	-	-	-	-30 027 396	-30 027 396
Årets resultat	-	-	-	38 812 382	38 812 382
Egenkapital pr. 31.12.25	13 142 400	-30 000	16 732 000	39 509 159	69 353 559

	Konsernet				
	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen EK	Sum
Egenkapital pr. 31.12.24	13 142 400	-30 000	4 591 900	12 666 681	30 370 981
Utdeling tilleggsutbytte	-	-	-	-30 027 396	-30 027 396
Årets resultat	-	-	-	33 661 941	33 661 941
Egenkapital pr. 31.12.25	13 142 400	-30 000	4 591 900	16 301 226	34 005 528



Note 14
Antall aksjer, aksjeeiere m.v

Selskapets aksjekapital er kr 13 142 400 fordelt på 131 424 aksjer à kr 100.

Selskapets aksjonærfordeling pr. 31.12.25:	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Telemark Group AS	73 352	55,81 %	55,81 %
TS-Holding AS	24 221	18,43 %	18,43 %
MIC VV6B AS	14 081	10,71 %	10,71 %
For Future Invest AS	11 674	8,88 %	8,88 %
Mowin AS	2 346	1,79 %	1,79 %
Stine Løvfall Setsaas	1 000	0,76 %	0,76 %
Terje Johnsen	782	0,67 %	0,67 %
Rune Fjeldstad	647	0,49 %	0,49 %
Knut Borgar Olsen	587	0,45 %	0,45 %
Stein Rune Sakshaug	587	0,45 %	0,45 %
André Eiksund	500	0,38 %	0,38 %
Jan Sverre Svendsen	400	0,30 %	0,30 %
Ina M F Thommesen	300	0,23 %	0,23 %
TSG Holdco AS (egne aksjer)	300	0,23 %	0,23 %
Anne Kathrine Ellefsen	300	0,23 %	0,23 %
Bjørn Moen	147	0,11 %	0,11 %
Ann-Kristin Delingsrud Amlie	100	0,08 %	0,08 %
May Britt Abrahamsen	100	0,08 %	0,08 %
Sum	131 424	100 %	100 %



Note 15
Langsiktig gjeld, trekkrettigheter, pantstillelser og garantier

Gjeld	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Garantiansvar				
Husleiegaranti	538 950	538 950	538 950	538 950

Konsernkontoordning

Konsernet har positiv saldo på konsernkontoen pr.31.12.25 på MNOK 49,9. TSG Holdco AS er eier av konsernkonto og samlet saldo er for morselskapet å anse som bankinnskudd. Datterselskapenes innstående eller trekk på konsernkonto er klassifisert som kortsiktig fordring eller gjeld på datterselskaper.

Limit på konsernkonto er MNOK 45 og ubenyttede trekkrettigheter pr 31.12.2025 var således MNOK 45.

I tillegg til pantsatte eiendeler i tabellen nedenfor har datterselskapene TS Group AS og TS Site Services AS avgitt kausjonserklæring med solidaransvar knyttet til konsernkontoavtalen i morselskapet TSG Holdco AS.

Balansført verdi av eiendeler som er pantsatt	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Driftsløsøre, inventar, verktøy etc	4 499 514	3 649 248	8 234 033	8 616 956
Kundefordringer	4 907 500	3 589 250	93 760 176	68 143 300
Varelager	-	-	993 316	893 713



Note 16
Annen kortsiktig gjeld

Annen kortsiktig gjeld består av:	Morselskapet		Konsernet	
	2025	2024	2025	2024
Påløpt lønn, feriepenger og bonus	2 520 284	2 220 316	60 550 091	38 618 015
Påløpte kostnader	1 765 700	1 000 000	3 682 488	3 368 172
Gjeld til selskap i samme konsern*	86 824 179	28 711 135	-	-
Annen kortsiktig gjeld	-	100 000	900 610	361 774
Sum annen kortsiktig gjeld	91 110 164	32 031 451	65 133 184	42 347 960

*Består hovedsakelig av gjeld til datterselskaper ifbm konsernkontoordningen, se note 15.

Revisjonsberetning



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dokkvegen 11, 3920 Porsgrunn
Postboks 64, 3901 Porsgrunn

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

Til generalforsamlingen i Tsg Holdco AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Tsg Holdco AS som består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2025, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2025, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2025 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 31. desember 2025 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

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 selskapet og konsernet 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.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen og annen øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter årsrapport. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss i revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.



Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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 selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike selskapet, konsernet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.

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.

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

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, 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 intern 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 og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om konsernregnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi har eneansvar for vår konklusjon om konsernregnskapet.



Shape the future
with confidence

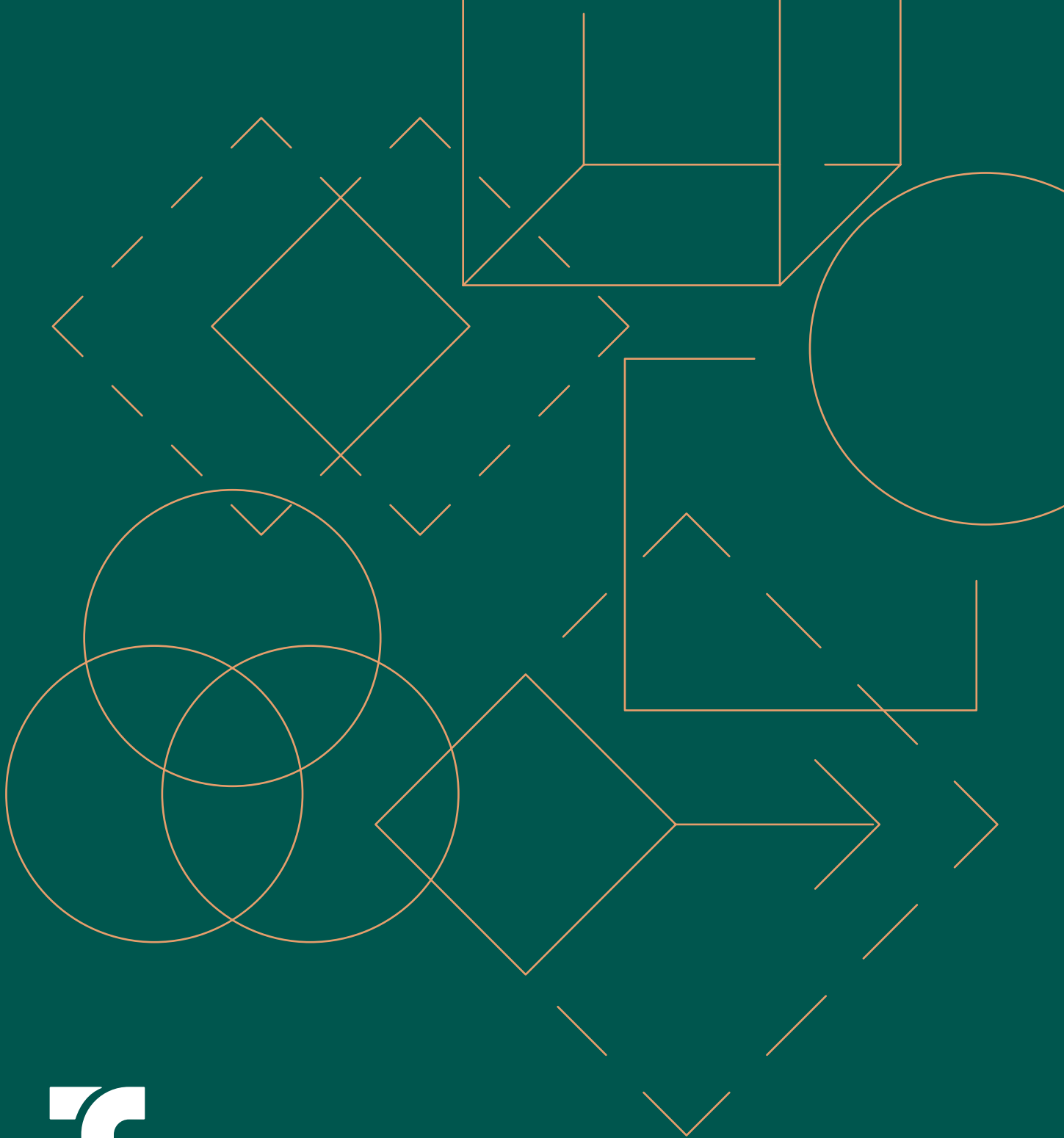
Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Porsgrunn, 30. april 2026
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Therese Mostad
statsautorisert revisor





TS GROUP

TS GROUP

Versvikvegen 6b
3937 Porsgrunn

post@tsgroup.com

tsgroup.com

Følg oss

