

2020-01-24

Till

Styrelsen i Sölvesborgshem AB

Revisionsrapport

Lekmannarevisorerna i Sölvesborgshem AB har gett PwC i uppdrag att granska bisysslor. Resultatet av granskningen redovisas i bifogad revisionsrapport.

Sammanfattningsvis bedömer lekmannarevisorerna att bolagets styrelse inte helt har en tillräcklig intern kontroll avseende anställdas och ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor. Lekmannarevisorerna grundar sin bedömning på att det finns riktlinjer men att dessa behöver uppdateras och revideras avseende bland annat rutinbeskrivningar, uppföljning, kontroller och styrelseledamöternas eventuella bisysslor. Det finns brister kring bolagets rutiner kring att ta upp frågan om bisysslor med medarbetarna vid medarbetarsamtal och dokumentera bisysslorna på blankett. Lekmannarevisorerna grundar även sin bedömning på att det inte fanns kännedom om samtliga bisysslor som finns registrerade i handels-, förenings- och aktiebolagsregister. Lekmannarevisorerna har i sin granskning inte funnit att någon anställd eller styrelseledamot har engagemang i näringsverksamhet som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB under granskningsperioden.

Vi emotser styrelsens svar senast 24 april 2020 med uppgifter om vidtagna eller planerade åtgärder avseende de bedömningar som återfinns i rapporten.

För kommunens lekmannarevisorer



Bengt Johnsson
Ordförande

För kännedom:
Kommunfullmäktige

Granskning av bisysslor

Sölvesborgshem AB

Januari 2020

Projektledare Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor

Projektmedarbetare Nikola Pavlovic, Dataanalytiker



Innehållsförteckning

Sammanfattning och revisionell bedömning	2
Bedömningar mot kontrollmål	2
Rekommendationer	3
Inledning	4
Regelverk	6
Iakttagelser och bedömningar	7
Kontrollmål 1: Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöters bisysslor?	7
Kontrollmål 2: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöter och de anställda?	8
Kontrollmål 3: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöter och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB?	10

Sammanfattning och revisionell bedömning

På uppdrag av lekmannarevisorerna i Sölvesborgshem AB har vi genomfört en granskning av bisysslor.


Efter genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den samlade bedömningen att bolagets styrelse inte helt har en tillräcklig intern kontroll avseende anställdas och ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor.



Vi grundar vår bedömning på att det finns riktlinjer men att dessa bör uppdateras och revideras avseende bland annat rutinbeskrivningar, uppföljning, kontroller och styrelseledamöternas eventuella bisysslor. Det finns brister kring bolagets rutiner kring att ta upp frågan om bisysslor med medarbetarna vid medarbetarsamtal och dokumentera bisysslorna på blankett.

Vi grundar även vår bedömning på att det inte fanns kännedom om samtliga bisysslor som finns registrerade i handels-, förenings- och aktiebolagsregister.

Vi har i vår granskning inte funnit att någon anställd eller styrelseledamot har engagemang i näringsverksamhet som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB under granskningsperioden.

Bedömningar mot kontrollmål

Kontrollmål	Kommentar	
Kontrollmål 1 <i>Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöternas bisysslor?</i>	Delvis uppfyllt Det finns riktlinjer avseende bisysslor för anställda. Enligt vår bedömning bör riktlinjerna kompletteras med riktlinjer för ledamöterna i styrelsen. Vi bedömer att det är en brist att riktlinjerna inte omfattar rutinbeskrivningar kring förvaring av framtagna blanketter, kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor. Vi grundar även vår bedömning på att det finns brister avseende bolagets rutiner kring bisysslor. Bl.a. är det en brist att det inte finns någon särskild punkt kring bisysslor vid medarbetarsamtalet.	

<p>Kontrollmål 2 <i>Har bolagets styrelse kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöter och de anställda?</i></p>	<p>Ej uppfyllt Merparten av bisysslorna var inte kända före vår granskning. Det visar att bolagets riktlinjer för bisyssla inte efterföljs samt att det saknas specifika rutiner för att följa upp ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor.</p>	
<p>Kontrollmål 3 <i>Har bolagets styrelse kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöter och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB?</i></p>	<p>Uppfyllt Det förekommer inte att anställda eller styrelseledamöter har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB under granskningsperioden.</p>	

Rekommendationer

Vi rekommenderar att följande åtgärder vidtas:

- Styrelsen bör göra en översyn av nuvarande riktlinjer för bisyssla. Styrelsen bör överväga att riktlinjerna revideras med rutinbeskrivningar, kontroller, uppföljning samt även innefatta ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor för att stärka den intern kontrollen inom området.
- VD bör tillse att det säkerställs att frågan om bisysslor tas upp vid medarbetarsamtalet. Bisysslor kan även med fördel tas upp och exemplifieras vid t.ex. arbetsplatsträffar, rekrytering och introduktion av nyanställda.
- Kontroll av förekomsten av bisysslor kan med fördel ingå som en del i styrelsens internkontrollarbete.

Inledning

Bakgrund

Med bisyssla avses varje syssla, tillfällig eller permanent, som utövas vid sidan av arbetet och som inte kan hänföras till privatlivet. De bisysslor som kan klassas som otillåtna bisysslor kan delas in i tre kategorier, förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.

I AB 17 (Allmänna bestämmelser) 3 kap. § 8 anges att arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömningen av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Det framgår också att arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna, innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens eller påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Allmänna bestämmelser gäller fullt ut för arbetstagare anställda i kommunala företag som tillämpar kommunala avtal. Om bolagen är anslutna till andra kollektivavtal gäller de avtalen. Av denna anledning behöver chefer inom kommunala bolag ha kunskap om de skrivningar som gäller inom deras respektive kollektivavtal vid bisyssla om AB inte tillämpas. Hänvisning görs då till lojalitetsprincipen, vilken anses följa av anställningsavtalet. Den innebär bl.a. att anställda ska fråga arbetsgivaren om möjligheten att åta sig bisyssla. Arbetstagaren får heller inte agera utanför arbetet på ett sätt som kan skada arbetsgivaren eller bedriva konkurrerande verksamhet. Det åligger en anställd att upplysa arbetsgivaren om sådana förhållanden som är av betydelse för arbetet. Det innebär att det är ett arbetsrättsligt ansvar för anställda och att en anställd riskerar sin anställning om denne bryter mot lojalitetsplikten.

I Aktiebolagslagen finns särskilda regler (8 kap. 23 § och 34 §) som reglerar jävsfrågor för styrelseledamot respektive VD.

Utifrån genomförd riskanalys önskar lekmannarevisorerna genomföra en granskning av bisysslor.

Syfte och revisionsfråga

Syftet är att granska den interna kontrollen avseende bisysslor genom att besvara följande revisionsfråga:

- Har bolagets styrelse tillräcklig intern kontroll avseende anställdas och styrelseledamöternas bisysslor?

Revisionskriterier

- Allmänna bestämmelser 17 (AB) och/eller andra kollektivavtal
- Sölvesborgshem ABs egna riktlinjer/styrdokument
- Sölvesborgs kommuns egna riktlinjer/styrdokument i tillämpliga delar
- Aktiebolagslagen (2005:551)

Kontrollmål

- Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöternas bisysslor?
- Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöter och de anställda?
- Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöter och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB?

Avgränsning

Förekomsten av bisysslor hos styrelseledamöter samt bland samtliga anställda inom bolaget kommer att granskas. Matchningen av bisysslor avgränsas till bisyssla som är näringsverksamhet. Matchning mot bolagets leverantörsregister sker för perioden 2019-01-01 – 2019-10-15.

Metod

Granskningen har genomförts genom intervju med VD där frågor ställs om kontroller av styrelseledamöters och anställdas bisysslor, samt att avstämning har gjorts med styrelseordförande. Vi har även samlat in och granskat relevanta styrdokument. En matchning har skett mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera anställdas och styrelseledamöters bisysslor inom näringsverksamheter. Därutöver har de engagemang/bisysslor som framkommit ifrån registren matchas mot Sölvesborgshem AB:s leverantörsregister.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda.

Regelverk

Avtal 2017-2020 Fastighet och näringsliv

Avtal 2017-2020 Fastighet och näringsliv tillämpas och är ett kollektivavtal för de som arbetar med fastighet och näringsliv i ett bolag som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation (KFS). I avtalet § 2 Moment 9 anges att arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.

Aktiebolagslagen

I Aktiebolagslagen finns särskilda regler (8 kap. 23 § och 34 §) som reglerar jävsfrågor för styrelseledamot respektive VD.

Lojalitetsplikten

Genom anställningsavtalet förbinder sig alla arbetstagare att vara lojal mot sin arbetsgivare under anställningen. Lojalitetsplikten innebär i korthet att arbetstagare inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen framför sitt eget. Förbudet mot att konkurrera med arbetsgivaren är en viktig aspekt av lojalitetsplikten. I lojalitetsplikten ingår även arbetstagarens upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren. Den innebär att arbetstagaren är skyldig att lämna arbetsgivaren alla upplysningar som arbetsgivaren behöver för att tillvarata sina intressen. Brott mot lojalitetsplikten kan ytterst innebära att den anställde skiljs från sin anställning”.

Iakttagelser och bedömningar

Nedan redovisas de iakttagelser och bedömningar som gjorts utifrån respektive kontrollmål.

Kontrollmål 1: Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöters bisysslor?

Iakttagelser

I Sölvesborgshem ABs personaldokument *Personalfakta A-Ö* finns följande avsnitt kring bisyssla.

Med bisyssla avses de uppgifter, anställningar, uppdrag eller verksamheter som en medarbetare har vid sidan av sin huvudanställning och som inte hör till allmän fritidssysselsättning. Enligt kollektivavtalet gäller att arbetstagare på begäran ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma den. Det åligger även varje medarbetare att rådfråga sin närmaste chef om det råder oklarhet om en viss bisyssla är tillåten eller inte. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om man bedömer att den antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete, om den skadar omvärldens förtroende för företaget eller om den konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Det är VD som slutgiltigt gör denna bedömning utifrån de uppgifter som man får tillgång till. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte att betrakta som en bisyssla. Frågor kring eventuell bisyssla ska tas upp i det årliga medarbetarsamtalet och när det förekommer används med fördel samma blankett som används i Sölvesborgs kommun.

Vid granskningstillfället fanns inte Sölvesborgs kommuns blankett tillgänglig. VD har därefter kontaktat Sölvesborgs kommun för att få tillgång till deras blankett för dokumentering av bisysslor. I övrigt tillämpar inte bolaget kommunens riktlinjer avseende bisysslor, utan tillämpar de egna.

Rutiner

Enligt uppgift tas inte frågan om bisysslor upp med automatik vid medarbetarsamtalen, utan enbart om en enskild medarbetare själv tar upp en bisyssla. Om det framkommer att en anställd har en bisyssla ska den dokumenteras på blankett. Senast det skedde var för sex år sedan enligt uppgift. Bisysslor följs inte upp eller omprövas i något annat sammanhang.

Enligt intervjuerna har det inte funnits några särskilda rutiner kring att följa upp ledamöterna i styrelsens bisysslor/engagemang, men styrelseordförande uppger att styrelsen kommer att se över sina rutiner och vill att det läggs in i styrelsens arbetsordning.

Internkontrollplan

Bolaget har inte upprättat någon internkontrollplan inom ramen för sitt systematiska internkontrollarbete.

Bedömning

Utifrån ovanstående iakttagelser bedömer vi kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Vi grundar vår bedömning på att det finns riktlinjer avseende bisysslor för anställda. Vi bedömer att det är en brist att riktlinjerna inte omfattar rutinbeskrivningar kring bl.a. förvaring av framtagna blanketter, kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor. Enligt vår bedömning bör riktlinjerna kompletteras med riktlinjer för styrelseledamöternas eventuella bisysslor. Detta för att stärka den interna kontrollen inom området.

Vi grundar även vår bedömning på att det finns brister kring bolagets rutiner kring bisysslor. Bl.a. är det en brist att det inte finns någon särskild punkt kring bisysslor vid medarbetarsamtalet. Det är även en brist att bisysslor inte tas upp i något annat sammanhang inom bolaget som t.ex. vid nyanställning.

Kontrollmål 2: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöter och de anställda?

Iakttagelser

Vi har tagit del av bolagets personaladministrativa system där antalet tillsvidareanställda per augusti 2019 uppgick till 32 personer och antalet ordinarie ledamöter och ersättare i bolagsstyrelsen uppgick till 8 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 29 registreringar. Av dessa avser 12 registreringar att VD och styrelseledamöter är valda i Sölvesborgshem AB samt att VD och ekonomichef är valda i Riksbyggen BRF Sölvesborgshus inom ramen för sina tjänster. Övriga registreringar redovisas i nedanstående tabell. Några personer är registrerade mer än en gång till följd att de är engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation.

Tabell 1: Antal registreringar i handels-, förenings- och aktiebolagsregister

Anställda/Styrelseledamöter	Antal registreringar	Antal anställda/styrelseledamöter med registreringar
Anställda	7	3
Styrelseledamöter	10	4
Totalt	17	7

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister

Tabell 1 ovan visar hur många registreringar/träffar som finns för tillsvidareanställda respektive styrelseledamöter och totalt för bolaget. Den visar även hur många personer som är registrerade i någon organisation.

Tabell 2: Registreringar/position i organisationen

Registreringar/positioner	Antal
Extern verkställande direktör	1
Firmatecknare	2
Ledamot	14
Ordförande	3
Suppleant	7
Verkställande direktör	2
Totalt	29

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister

I tabell 2 redovisas de positioner som de anställda och styrelseledamöterna har i de olika organisationerna. En del anställda har mer än en position i samma bisyssla/registrering. De engagemang som förekommer inom bolaget och som är av näringskaraktär sker inom varierande områden. T.ex. finns det engagemang som avser styrelseuppdrag och verkställande direktör.

Vi har i vår granskning gett VD i uppdrag att gå igenom samtliga registrerade engagemang som framkommit i handels-, förenings- och aktiebolagsregister. Vi bad VD kontrollera om det finns upprättade blanketter som förvaras i personalakterna, om engagemangen var kända och om det fanns några bisysslor som stred mot gällande regelverk. Avstämning av framkomna engagemang för styrelsens ledamöter har gjorts med styrelseordförande.

Merparten av de engagemang som avser anställda var inte kända innan vår granskning då det enligt uppgift var en bisyssla som var känd sedan tidigare. Bisysslan vad dokumenterad och godkänd av VD. Den var inte upprättad på någon särskild blankettmall. Övriga sex bisysslor har i samband med vår granskning dokumenterats och bedömts. Enligt uppgift har det även tillkommit en bisyssla för ytterligare en anställd efter det att vår matchning genomförts. Även den har dokumenterats och bedömts. Inga av bisysslorna har bedömts strida mot gällande regelverk.

Avseende styrelsens ledamöters engagemang fanns det viss kännedom om en del av de framkomna träffarna. Enligt uppgift kommer framkomna engagemang att behandlas på nästkommande styrelsemöte. Som angetts under kontrollmål ett ovan vill styrelseordförande att bisysslor läggs in i styrelsens arbetsordning.

Bedömning

Utifrån ovanstående iakttagelser bedömer vi kontrollmålet som ej uppfyllt.

Vi grundar vår bedömning på att merparten av bisysslorna inte var kända före vår granskning. Det visar att bolagets riktlinjer för bisyssla inte efterföljs samt att det saknas tillräckliga rutiner för att specifikt följa upp ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor. Om bisysslor läggs in i styrelsens arbetsordning kommer det bidra till att stärka den interna kontrollen.

Även om bedömning har gjorts att inga av de anställdas bisysslor är hindrande, konkurrerande eller förtroendeskadliga, är det viktigt att fortsättningsvis följa upp och dokumentera bisysslor för att stärka den interna kontrollen.

Kontrollmål 3: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöter och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB?

lakttagelser

Vi har genomfört en granskning av bolagets leverantörsregister för perioden 2019-01-01 – 2019-10-15, där vi kontrollerat organisationsnummer och leverantörsnamn i bolagets leverantörsregister mot träffarna i handels-, förenings- och aktiebolagsregister för tillsvidareanställda och styrelseledamöter. Vår granskning påvisade inga träffar under granskningsperioden.

Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som uppfyllt.

Vi grundar vår bedömning på att vi i vår granskning inte funnit att någon anställd eller styrelseledamot har engagemang i näringsverksamhet som bedriver affärer med Sölvesborgshem AB under granskningsperioden.

2020-01-24

*Anna Hilmarsson
Uppdragsledare och
projektledare*

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av lekmannarevisorerna i Sölvesborgshem AB enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 12 april 2019. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.