

2020-01-24

Till

Styrelsen i Sölvesborgs Energi och Vatten AB

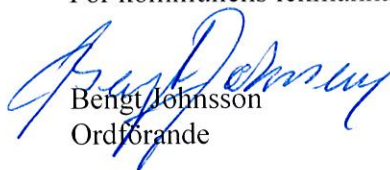
Revisionsrapport

Lekmannarevisorerna i Sölvesborgs Energi och Vatten 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 bl.a. sin bedömning på att det finns riktlinjer men att dessa behöver uppdateras och revideras avseende bland annat rutinbeskrivningar, uppföljning, kontroller och styrelseledamöternas eventuella bisysslor. 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 Sölvesborgs Energi och Vatten 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 Johansson
Ordförande

För kännedom:
Kommunfullmäktige

Granskning av bisysslor

Sölvesborg Energi och Vatten 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	3
Regelverk	6
Iakttagelser och bedömningar	7
Kontrollmål 1: Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöternas bisysslor?	7
Kontrollmål 2: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöter och de anställda?	9
Kontrollmål 3: Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöter och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborg Energi och Vatten AB?	10


Sammanfattning och revisionell bedömning

På uppdrag av lekmannarevisorerna i Sölvesborg Energi och Vatten 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 styrelseledamöternas eventuella bisysslor.

Vi grundar bl.a. vår bedömning på att det finns riktlinjer men att dessa bör uppdateras och revideras avseende bland annat rutinbeskrivningar, uppföljning, kontroller och styrelseledamöternas eventuella bisysslor. 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 Sölvesborgs Energi och Vatten AB under granskningsperioden.

Bedömningar mot kontrollmål

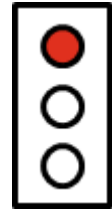
Kontrollmål	Kommentar	
Kontrollmål 1 <i>Finns ändamålsenliga rutiner och riktlinjer för att identifiera och följa upp anställdas och styrelseledamöternas bisysslor?</i>	Delvis uppfyllt Det finns riktlinjer avseende bisysslor för anställda. Riktlinjerna bör kompletteras med vem som ska fatta beslut om bisyssla och riktlinjer för ledamöterna i styrelsen eventuella bisysslor. Riktlinjerna omfattar inte rutinbeskrivningar kring förvaring av framtagna blanketter, kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor, vilket är en brist. Det är även en brist att det numera inte finns någon särskild punkt kring bisysslor vid medarbetarsamtalet. Bisysslor kan även med fördel tas upp och exemplifieras vid t.ex. arbetsplatsträffar. Blanketten för anmälan av bisyssla bör även uppdateras med ett fält för att förbjuda bisyssla.	

Kontrollmål 2

Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland styrelseledamöterna och de anställda?

Ej uppfyllt

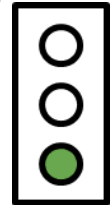
Merparten av bisysslorna var inte kända före vår granskning. Det visar också att bolagets riktlinjer för bisyssla inte efterföljs samt att det saknas tillräckliga rutiner för att specifikt följa upp ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor. Om bisysslor läggs in i styrelsens arbetsordning kommer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

**Kontrollmål 3**

Har bolagets styrelse kännedom/kontroll i vilken utsträckning det förekommer att styrelseledamöterna och anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborg Energi och Vatten AB?

Uppfyllt

Det förekommer inte att anställda eller styrelseledamöter har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgs Energi och Vatten AB under granskningsperioden.

**Rekommendationer**

Vi rekommenderar att följande åtgärder vidtas:

- Styrelsen bör göra en översyn av nuvarande riktlinjer för bisyssla samt blankett för anmälan av bisyssla. Styrelsen bör överväga att riktlinjerna revideras avseende regelverk, rutinbeskrivningar, kontroller, uppföljning och även innefatta ledamöterna i styrelsens eventuella bisysslor för att stärka den interna kontrollen inom området.
- VD bör tillse att det säkerställs att frågan om bisysslor tas upp vid medarbetarsamtalet.
- 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
- SEVABs 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 Sölvesborg Energi och Vatten AB?

Avgränsning

Förekomsten av bisysslor hos styrelsen 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 genomförs genom intervjuer med VD och ekonomichef där frågor ställs om styrelsens kontroller av styrelseledamöternas och anställdas bisysslor. Vi har även samlat in och granskat relevanta styrdokument. En matchning har skett mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera anställdas och styrelseledamöternas bisysslor inom näringsverksamheter. Därutöver har de engagemang/bisysslor som framkommit ifrån registren matchas mot Sölvesborg Energi och Vatten ABs leverantörsregister.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda.

Regelverk

Avtal Energi 2017-2020

Allmänna bestämmelser tillämpas inte inom bolaget. Avtal Energi 2017-2020 tillämpas och är ett kollektivavtal för de som arbetar i ett energibolag som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation (KFS). I Energiavtalet § 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 skyldighet 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 styrelseledamöternas bisysslor?

Iakttagelser

I Sölvesborg Energi och Vatten AB:s personalhandbok finns ett stycke kring bisysslor. Personalhandboken finns tillgänglig via verktyget Drafft och finns tillgänglig via dator eller app. I personalhandboken anges följande.

Moment 9 *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.*

Texten är densamma som finns i Avtal Energi 2017-2020.

Enligt intervjusvar finns det inte några särskilda rutiner kring att följa upp styrelseledamöternas bisysslor.

Bolaget tillämpar inte kommunens riktlinjer avseende bisysslor, utan tillämpar egna.

Bolaget har en blankett benämnd *Anmälan/förfrågan om bisyssla* som den anställda ska fylla i och underteckna om den har en bisyssla. Det finns fält för arbetsgivaren att godkänna bisysslan och skriva in eventuella förbehåll. Till blanketten finns anvisningar. Där anges att blanketten ska användas när en arbetstagare ansöker om tillstånd för en bisyssla. Det anges även följande:

- En bisyssla är en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet av mindre omfattning vid sidan om arbetstagarens ordinarie anställning. En deltidsanställd kan ha en annan anställning vid sidan av sin deltid utan att det är en bisyssla.
- Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete hos arbetsgivaren. Detta innebär att en arbetstagare inte kan inneha en annan anställning eller genom eget eller annans namn bedriva näringsverksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Verksamheten får inte heller vara av sådant slag eller bedrivs på sådant sätt att det skadar arbetsgivarens verksamhet.
- En bisyssla får inte heller vara av sådan omfattning att en arbetstagare inte kan utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.
- Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla, ska han därför först samråda med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan meddela förbud mot

annan anställning eller bisyssla om det inverkar menligt på hans sätt att sköta arbetsuppgifterna eller skadar företaget anseende.

- En arbetstagare för alltid inneha fackliga och politiska uppdrag.
- Den arbetstagare som vill utföra en bisyssla ska själva fylla i blanketten och beskriva bisysslan så noggrant att arbetsgivaren kan avgöra om något hinder föreligger mot att ta bisysslan.
- Arbetsgivarens godkännande kan ske med förbehåll, att bisysslan bara får ha en viss omfattning eller bedrivs under viss tid.

Rutiner

Enligt uppgift gjordes en genomgång år 2015 där samtliga anställda fick fylla i bisyssleblanketten som sedan förvarades i respektive personalakt. Då anmälde tre arbetstagare bisysslor. Därefter har årlig uppföljning gjorts i samband med medarbetarsamtalet där det fanns en punkt om bisysslor i mallen för medarbetarsamtal. Särskild omprövning av bisysslorna har inte skett. För ca 2 år sedan infördes ett digitalt system för medarbetarsamtal och prestationsvärdering, där uppföljning av bisysslor inte ingår. Frågan om bisysslor har behandlats via fritextsvar, men VD har noterat att det är en risk att frågan inte tas upp när det inte är en specifik punkt. Det är identifierat som en förbättringspunkt. Enligt uppgift tas inte frågan om bisysslor upp i övrigt inom bolaget på något systematiskt sätt.

Frågan om bisysslor har inte tagits upp vid rekrytering eller introduktion av nyanställda. I samband med vår granskning har VD uppdaterat introduktionsplanen med en punkt kring bisysslor. Introduktionsplanen ska alla nyanställda genomföra under de första veckorna av sin anställning.

Internkontrollplan

Från och med år 2019 upprättar bolaget internkontrollplan med tillhörande riskbedömning. Bisysslor finns med på bruttolistan, d.v.s. de områden som riskbedömts. Risken för bisysslor har bedömts som mindre sannolik och lindrig som väsentlighet. Bisysslor har inte tagits med som ett kontrollmoment i bolagets internkontrollplan för åren 2019 och 2020.

Bedömning

Utifrån ovanstående iakttagelser bedömer vi kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Vi grundar vår bedömning på att det finns riktlinjer avseende bisysslor för anställda. Merparten av riktlinjerna finns i anslutning till blanketten för anmälan av bisyssla. Enligt vår bedömning kan riktlinjerna med fördel anges i personalhandboken. Riktlinjerna bör kompletteras med vem som ska fatta beslut om bisyssla samt riktlinjer för styrelseledamöternas eventuella bisysslor. Avseende blanketten för anmälan av bisyssla bedömer vi att det är en brist att det inte finns fält för att förbjuda bisyssla.

Vi grundar även vår bedömning på att riktlinjerna inte omfattar rutinbeskrivningar avseende bl.a. förvaring av framtagna blanketter, kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor. Därutöver bedömer vi att det är en brist att det numera inte finns

någon särskild punkt kring bisysslor vid medarbetarsamtalet. Bisysslor kan med fördel även tas upp och exemplifieras vid t.ex. arbetsplatsträffar.

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

lakttagelser

Vi har tagit del av bolagets personaladministrativa system där antalet tillsvidareanställda per 26 augusti 2019 uppgick till 44 personer och antalet ordinarie ledamöter och ersättare i bolagsstyrelsen uppgick till 9 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 43 registreringar. Av dessa avser 34 registreringar att VD och styrelseledamöter är valda i hel- och delägda kommunala bolag. 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	5	4
Styrelseledamöter	4	3
Totalt	9	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	3
Ledamot	22
Ordförande	3
Suppleant	15
Totalt	43

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 och främst som ledamot eller suppleant.

Vi har i vår granskning gett VD och ekonomichef i uppdrag att tillsammans med styrelseordförande gå igenom samtliga registrerade engagemang som framkommit i handels-, förenings- och aktiebolagsregister. Vi bad dem 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.

Merparten av de 9 engagemangen var inte kända innan vår granskning. Enligt uppgift är de numera dokumenterade och det är inga som har bedömts strida mot gällande regelverk.

Enligt intervjuerna finns det utöver ovanstående engagemang två anställda som har bisyssla. Den ena av dem har inte varit aktiv på ett tag. Det fanns även tidigare anställda som hade bisysslor.

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.

Även om bedömning har gjorts att inga av bisysslorna 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 Sölvesborg Energi och Vatten AB?

Iakttagelser

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 endast träffar inom den egna koncernen.

Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som uppfyllt.

Vi grundar vår bedömning på att det inte förekommer att anställda eller styrelseledamöter har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sölvesborgs Energi och Vatten 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 Sölvesborgs Energi och Vatten 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.