



Vefsn kommune

MAI 2021

FR-1106

## **FORORD**

Denne rapporten oppsummerer forvaltningsrevisjon av Helgeland Industrier AS. Forvaltningsrevisjonen er gjennomført på oppdrag fra kontrollutvalget i Vefsn kommune. Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til Norges kommunerevisorforbunds (nkrf.no) standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon til rapporten, og spesielt vil vi takke den lagt godt til rette for arbeidet vårt med forvaltningsrevisjonen.

Trondheim, 31.5.2021

Anna Ølnes  
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Sunniva Tusvik Sæter  
Prosjektmedarbeider

## SAMMENDRAG

Denne rapporten oppsummerer forvaltningsrevisjon av Helgeland Industrier AS (HIAS). Kontrollutvalget vedtok i møte den 26.11.2021 å godkjenne hovedtrekkene i forslag til prosjektplan fra revisor. Kontrollutvalgets leder godkjente i etterkant revisors forslag til justerte problemstillinger. Problemstillingene vi har undersøkt er:

1. Fungerer kommunens eierstrategi tilfredsstillende og etterlevs den i styringen av Helgeland Industrier?
2. Ivaretar selskapet eiernes formål med selskapet?
  - a. Drift, ledelse og målstyring opp mot formålet og målgruppen?
  - b. Økonomistyring, med vekt på forvaltning av egenkapital
3. Er relasjonene innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?
  - a. Selskapets ledelses (styret og administrerende direktør) ansvar for og oppfølging av internkontroll, arbeidsmiljø og etisk standard?
  - b. Styring og oppfølging av datterselskap
    - a. Økonomiske transaksjoner
4. Arbeider HIAS målrettet og i tråd med regelverk for å møte utfordringer for arbeids- og inkluderingsbedrifter?
  - a. Vurdering av tiltak etter forventninger og behov
  - b. Forvaltning av tilskudd

Den første problemstillingen er beskrevet og vurdert i kapittel 2. På bakgrunn av dette konkluderer vi med at eierrepresentanten i all hovedsak mener at eierstrategien fungerer tilfredsstillende i eierstyringen av HIAS. Det har vært noen dialogpunkt mellom HIAS og Vefsn kommune, alene eller sammen med enkelte andre eiere. Revisor mener at det er bra.

Den andre problemstillingen er beskrevet og vurdert i kapittel 3. Vi konkluderer med at selskapet i all hovedsak ivaretar eiernes formål, men vi har påpekt følgende svakheter:

- Det har ikke vært eiermøter eller andre ekstraordinære møter utenom ordinær generalforsamling med alle eierne samlet. Revisor mener at eieroppfølgingen og kommunikasjonen med selskapet ville blitt styrket ved gjennomføring av eiermøter.
- Det er heller ikke kontakt av særlig utstrekning mellom eiere og styret, ved styreleder.
- Revisor stiller spørsmål ved om hensikten med kjøpet av lokaler i Brønnøy Brygge er oppnådd, og mener at Brønnøy Brygge AS er et eiendomsselskap, med indirekte forankring til HIAS' hovedformål.

I kapittel 4 har vi beskrevet problemstilling om ledelse og relasjoner innad i selskapet. På bakgrunn av beskrivelser og vurderinger i det kapittelet har revisor konkludert med at styret i all hovedsak har oversikt over selskapets økonomiske stilling, bl.a. gjennom kvartalsrapporter på regnskap. Styret får grundig informasjon, og behandler en rekke saker på styremøtene som er av betydning for selskapets virksomhet. Vi har likevel sett følgende svakheter:

- Styret behandler foreløpig årsregnskap, ikke revisorgodkjent årsregnskap. Vi mener styret bør behandle og legge fram revidert årsregnskap for generalforsamlingen.
- Når det gjelder årsberetning og årsregnskap for 2019, ble det ikke behandlet av styret i møte.
- Styret har hatt tre møter i året, noe vi mener er for lite for kunne utføre tilfredsstillende styring og ledelse av selskapet
- Styret har ikke vedtatt strategiplan
- Selskapets styre og ledelse framstår noe defensive når det gjelder skiftende føringer fra nasjonale myndigheter

Styringslinjene mellom morselskap og datterselskap er problematiske, ved at administrerende direktør i morselskap er styreleder og daglig leder i begge datterselskapene, og styreleder i morselskapet er generalforsamling og varamedlem i styret i datterselskapene.

I kapittel 5 har vi beskrevet og vurdert selskapets forvaltning av arbeidsmarkedstiltak, og om denne er i tråd med regelverket. På bakgrunn av beskrivelser og vurderinger har revisor konkludert med at selskapets saksbehandling, oppfølging og rapportering av arbeidsmarkedstiltak framstår betryggende, og at selskapet har gode rutiner og system for forvaltning av tiltakene. Vi stiller spørsmål ved nåværende organisering av de skjerna tiltakene, og mener at tiltak som arbeidsforberedende tiltak (AFT) skulle hatt en organisering som er i tråd med at det skjerna virksomhet.

Det metodiske grunnlaget for informasjonen i denne rapporten bygger i hovedsak på dokumentasjon fra protokoller fra generalforsamling og styre i perioden 2016 - 2020, og styrende dokumenter som vedtekter, strategiplan, samt retningslinjer og rutinebeskrivelser rundt selskapets virksomhet. Videre har vi gjennomført intervju med et bredt utvalg av personer som har nøkkelroller knyttet til selskapet. Vi har også sendt epost med noen spørsmål som i har fått svar på, til ansatte med tillitsverv, nåværende og tidligere revisor og kontaktperson i NAV Nordland. Datagrunnlaget er beskrevet kapittel 1.4. Til slutt vil vi gjengi anbefalingene i kapittel 7.2:

På bakgrunn av vurderinger og konklusjoner anbefaler vi Vefsn kommunes eierrepresentant å:

- Styrke oppfølgingen av HIAS, ved å holde kommunestyret orientert om virksomheten i selskapet og selskapet orientert om Vefsn kommunes eierstrategi
- Gi signal til andre eiere og selskapets styre om eiermøter, hvor f.eks. eiernes strategi for selskapet bør drøftes

På bakgrunn av vurderinger og konklusjon anbefaler vi selskapets ledelse å

- Sørge for tilfredsstillende behandling av årsberetning og revidert årsregnskap
- Vurdere å øke hyppigheten på styremøter
- Arbeide offensivt med og vedta styrende dokumenter, som strategiplan, og være i forkant av endringer i rammebetingelser
- Sørge for ryddig organisering av morselskap og datterselskap, med tydelige avtaler mellom selskapene
- Sørge for ryddig organisering av den skjerma virksomheten (AFT og VTA)

## INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord .....	2
Sammendrag .....	3
Innholdsfortegnelse .....	6
1 Innledning .....	8
1.1 Bestilling .....	8
1.2 Problemstillinger .....	8
1.3 Bakgrunn .....	9
1.4 Metode for innsamling og analyse av data .....	10
2 Om eierstrategien for HIAS fungerer og etterleves .....	12
2.1 Problemstilling .....	12
2.2 Revisjonskriterier .....	12
2.3 Eierstrategi .....	12
2.4 Revisors vurdering .....	15
3 Om selskapet ivaretar eierens formål .....	17
3.1 Problemstilling .....	17
3.2 Revisjonskriterier .....	17
3.3 Data .....	18
3.3.1 Styringslinjen .....	18
3.3.2 Selskapets ivaretagelse av eierens formål .....	18
3.3.3 Ikke utbytte .....	20
3.4 Revisors vurdering .....	20
3.4.1 Styringslinjen .....	20
3.4.2 Dialog utenom generalforsamlinger .....	20
3.4.3 Ivaretagelse av eierens formål med selskapet .....	21
4 Ledelse og relasjoner innad i konsernet .....	22
4.1 Problemstilling .....	22
4.2 Revisjonskriterier .....	22
4.3 Data .....	24
4.3.1 Selskapets økonomiske stilling .....	24
4.3.2 Styrets ledelse .....	26
4.3.3 Strategiarbeid .....	27
4.3.4 Diverse saker som styret har behandlet (vedlegg 3) .....	28
4.3.5 Fastsette retningslinjer for og føre tilsyn med virksomheten .....	30
4.3.6 Den daglige ledelsen .....	30
4.3.7 Arbeidsmiljø .....	31
4.3.8 Konsernet .....	32
4.4 Revisors vurderinger .....	34
4.4.1 Selskapets økonomiske stilling .....	34

4.4.2	Styrets ledelse.....	35
4.4.3	Strategiarbeid.....	35
4.4.4	Diverse styresaker .....	35
4.4.5	Tilsyn med administrerende direktør .....	36
4.4.6	Den daglige ledelsen .....	37
4.4.7	Arbeidsmiljø .....	37
4.4.8	Konsernet.....	37
5	Forvaltning av arbeidsmarkedstiltak i tråd med regelverket.....	38
5.1	Problemstilling.....	38
5.2	Revisjonskriterier .....	38
5.3	Data.....	39
5.3.1	Skjermede tiltak (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA).....	39
5.3.2	Konkurransenutsatte tiltak .....	40
5.3.3	Saksbehandlingen rundt arbeidsmarkedstiltakene .....	42
5.3.4	Økonomioppfølging og kvalitets- og resultatkrav .....	45
5.4	Revisors vurderinger.....	46
5.4.1	Organisering av tiltakene .....	46
5.4.2	Saksbehandling av tiltakene.....	46
6	Høring.....	47
7	Konklusjoner og anbefalinger .....	48
7.1	Konklusjon .....	48
7.2	Anbefalinger.....	49
	Kilder.....	50
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier .....	51
	Vedlegg 2 – Høringssvar.....	70
	Vedlegg 3 – Diverse vedtakssaker .....	77

## Tabell

Tabell 1.	Eiere.....	10
Tabell 2.	Årsregnskap for HIAS AS. Konsern. I 1000 kroner. ....	14
Tabell 3.	Drifts- og investeringsbudsjett for HIAS og Helgeland ASV, 2017 - 2020 .....	26

## 1 INNLEDNING

I denne rapporten oppsummerer vi forvaltningsrevisjon av Helgeland Industrier AS (HIAS). I dette kapittelet gjøre vi rede for bestilling, problemstillinger og metode. Videre redegjør vi for den type virksomheten som HIAS driver.

### 1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Vefsn kommune vedtok i sak 32/20 å bestille forvaltningsrevisjon av Helgeland Industrier AS. Bestillingen kom i forbindelse med at forslag til prosjektplan for eierskapskontroll, der Helgeland Industrier AS ble tatt inn. I tilknytning til vedtaket bestilte kontrollutvalget også forvaltningsrevisjon av selskapet, og ba om å få et forslag til prosjektplan til behandling på møtet den 26.11.2020.

I kontrollutvalgets møte den 26.11.2020 behandlet kontrollutvalget et forslag til prosjektplan. Revisor foreslo å ta inn en problemstilling som gikk videre med eierskapskontrollen, ved å se på om eiernes strategi for HIAS er nyttig i eierstyringen, og om strategien etterlevs i eierstyringen av HIAS.

I nevnte møte la KU-leder fram et notat, som han beskrev som det han mente var grunn til å gå nærmere inn på i forvaltningsrevisjonen av selskapet. Notatet følger som vedlegg.

Revisor har foretatt noen justeringer i problemstillingene, men i hovedsak mener revisor at de foreslåtte problemstillingene ivaretar innspillene i notatet.

### 1.2 Problemstillinger

En eierskapskontroll er gjennomført i selskapet tidligere. Vi følger opp noe av den eierskapskontrollen, men i hovedsak er dette forvaltningsrevisjon av selskapet.

5. Fungerer kommunens eierstrategi tilfredsstillende og etterlevs den i styringen av Helgeland Industrier?
6. Ivaretar selskapet eiernes formål med selskapet?
  - c. Drift, ledelse og målstyring opp mot formålet og målgruppen?
  - d. Økonomistyring, med vekt på forvaltning av egenkapital
7. Er relasjonene innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?
  - c. Selskapets ledelses (styret og administrerende direktør) ansvar for og oppfølging av internkontroll, arbeidsmiljø og etisk standard?
  - d. Styring og oppfølging av datterselskap
  - b. Økonomiske transaksjoner



8. Arbeider HIAS målrettet og i tråd med regelverk for å møte utfordringer for arbeids- og inkluderingsbedrifter?
  - c. Vurdering av tiltak etter forventninger og behov
  - d. Forvaltning av tilskudd

### 1.3 Bakgrunn

HIAS (Helgeland Industrier AS) ble stiftet i 1975. Eierne av bedriften er i hovedsak kommuner på Helgeland og Nordland fylkeskommune. Vefsn kommune er største eier (se tabell 1). Privat næringsliv eier også en mindre del av aksjene i HIAS. HIAS er et konsern med to datterselskap: Helgeland ASV AS og Brønnøy Brygge AS. Helgeland ASV er en ASVO-bedrift, hvor varig tilrettelagt arbeid (VTO) er organisert. Forretningsdriften er produksjon av tre-emballasje, moppe- og mattevaskeri, vedproduksjon, frukt på jobben og husflid- og gaveproduksjon. ASVO-bedriften ble etablert i 2002.

Brønnøy Brygge AS er det andre datterselskapet, som er lokaler i et bygg som HIAS kjøpte i 2015. HIAS leier, gjennom Brønnøy Brygge ut lokaler til ulike aktører. HIAS har ikke aktiviteter i lokalene per i dag.

Hele virksomheten er lokalisert på de tre stedene Mosjøen (hovedkontor), Sandnessjøen og Brønnøysund. Selskapet har avdelinger i Mosjøen, Sandnessjøen og Brønnøysund.

HIAS er en stor leverandør av tjenester til offentlig og privat næringsliv. Blant annet har de institusjonsvaskeri, mekanisk verksted, catering, egne kurs- og selskapslokaler, snekkerverksted, reklameavdeling og vedsentraler. Bedriften leverer også tjenester til oljevirksomheten utenfor Helgelandskysten.

Selskapets formål er «*Gjennom forretningsmessig virksomhet med produksjon og salg av varer og tjenester å drive yrkesmessig atfføring av yrkeshemmede*».

Selskapet har følgende eiere:

Tabell 1. Eiere

Navn	Andel
Vefsn Kommune	22.18%
Nordland Fylkeskommune	17.22%
Brønnøy Kommune	13.26%
Alstahaug Kommune	12.76%
Leirfjord Kommune	4.09%
Herøy Kommune	3.59%
Grane Kommune	3.47%
Hattfjelldal Kommune	3.47%
Vega Kommune	2.85%
Helgeland Sparebank	2.85%
Vevelstad Kommune	2.48%
Bindal Kommune	2.48%
Helgelandskraft AS	1.24%
Dønna Kommune	1.24%
Arbor-Hattfjelldal AS	1.24%
Lo i Mosjøen og Omland	0.99%
Tine Meieriet Nord BA <sup>1</sup>	0.62%
Svenningdal Trevarefabrikk AS	0.62%
Allskog Ba	0.62%
Nortura Sa	0.62%
Helgeland Industrier AS	0.62%
Mosjøen Næringsforening	0.62%
Nordlandsbuss AS	0.25%
Norsk Arbeidsmannsforbund Avd 4 Nordland	0.25%
Coop Helgeland Ba	0.25%
Lo Sør-Helgeland	0.12%

Kilde: Vefsn kommune: Eierskapsmelding 2020<sup>2</sup>

I overkant av 90 prosent av eierne er kommuner eller fylkeskommunen. De øvrige er ulike kommunalt eide selskaper, medlemsorganisasjoner og private virksomheter.

## 1.4 Metode for innsamling og analyse av data

Datagrunnlaget i denne rapporten bygger på en mengde skriftlig dokumentasjon, blant annet:

<sup>1</sup> Ikke aksjeeier lenger

<sup>2</sup> Vefsn kommunestyre, 'Vefsn Kommune Eierskapsmelding 2020', 2020.

- Årsberetninger og årsregnskap fra 2016 - 2020
- Strategiplan 2018 - 2021
- Skriftlige rutiner og prosedyrer for virksomheten
- Protokoller fra generalforsamling og styremøter i perioden 2016 - 2021
- Styrende dokumenter fra NAV

Disse dokumentene har vi fått tilsendt både på forespørsel og uavhengig av forespørsel. Dokumentene er brukt til å belyse og bekrefte styringen av selskapet, i tillegg til at de supplerer informasjon framkommet i intervju. Vi intervjuet på videolenke:

- Styreleder
- Administrerende direktør
- Fire fagsjefer
- En avdelingsleder
- Regnskapssjef

Disse er valgt ut fordi de har sentrale, ledende roller i selskapet, og fordi funksjonen gjelder overordna oppfølging av saksbehandling, rapportering og kontakt med NAV om de viktigste virksomhetene.

Vi har sendt epost med noen spørsmål til Vefsn kommunes eierrepresentant, to tillitsvalgte i selskapet, NAV Nordlands kontaktperson og selskapets tidligere og nåværende revisor. Denne informasjonen har også bidratt til å bekrefte og supplere informasjon framkommet i intervju og dokumentgjennomgang.

Alt i alt utgjør dette et godt dokumentasjonsgrunnlag for å belyse problemstillingene. Det vil alltid være informasjon og kilder som kan supplere ytterligere. Vi valgte fagsjefer framfor avdelingsledere, fordi de er tette på tilskuddsforvaltningen. Fysisk besøk ville også gitt et bredere inntrykk av virksomheten, men det har ikke latt seg gjøre å planlegge med det, i den usikre smittesituasjonen som har vært i Trøndelag og på Helgeland i perioden.

Et utkast til rapport har vært sendt til eierrepresentanten og selskapets ledelse til uttalelse, i tråd med § 14 i Forskrift om kontrollutvalg og revisjon.

## 2 OM EIERSTRATEGIEN FOR HIAS FUNGERER OG ETTERLEVES

I dette kapitlet ser vi nærmere på Vefsn kommunes eierstrategi.

### 2.1 Problemstilling

Fungerer kommunens eierstrategi tilfredsstillende og etterleves den i styringen av Helgeland Industrier?

### 2.2 Revisjonskriterier

Kriteriene her er hentet fra Vefsn kommunes eierskapsmelding, eierstrategi for Helgeland Industrier AS for 2020.

- Kommunen skal fortsatt være på eiersiden av Helgeland Industrier AS for å bidra til å utvikle gode tilbud til mennesker som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet.
- Gi tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid.
- Det skal ikke tas ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har skal gå til å videre utvikle selskapets virksomhet
- Selskapet driver en virksomhet hvor det foreligger inntekter fra det offentlige og inntekter fra næringsvirksomhet.
  - Det forventes at selskapet fortsatt har og videreutvikler et klart skille mellom anvendelse av offentlige midler og midler fra næringsvirksomhet slik at man ikke kommer konflikter med regler om kryssubsidiering.
- Eierskapsmeldingen bør være et styrende dokument for kommunens eierskap i eierskapet av Helgeland Industrier
- Eierstrategien for Helgeland Industrier bør følges opp av kommunen ved at strategien kommuniseres til selskapet

### 2.3 Eierstrategi

Dataene i dette kapitlet bygger på intervju med eierrepresentanten i Vefsn kommune.

Helgeland Industrier er organisert som aksjeselskap (AS) med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet, noe som er et krav i tiltaksforskriften § 13-6. HIAS har en aksjekapital på kr

807 000, à kr 1000. Vefsn kommune er største eier, med en aksjeandel på 22,18 prosent. Ordføreren representerer kommunen i generalforsamlingen.

I kommunens eierskapsmelding for 2019 framgår det at kommunen fortsatt skal være på eiersiden av Helgeland Industrier AS for å bidra til å utvikle gode tilbud til mennesker som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet.

- tilbud som gir et tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og
- mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid.

Videre framgår det av meldingen at det ikke skal tas ut utbytte fra selskapets virksomhet, og at den avkastning som selskapet har skal gå til å videreutvikle selskapets virksomhet.

Selskapet driver en virksomhet hvor det foreligger inntekter fra det offentlige og inntekter fra næringsvirksomhet. Det forventes at selskapet fortsatt har og videreutvikler et klart skille mellom anvendelse av offentlige midler og midler fra næringsvirksomhet slik at man ikke kommer konflikter med regler om krysssubsidierting.

I eierskapsmeldingens beskrivelse av strategi for eierskapet av Helgeland Industrier framgår det at eierskapsmeldingen bør være et styrende dokument for kommunens eierskap i Helgeland Industrier. Eierstrategien for Helgeland Industrier bør følges opp av kommunen ved at strategien kommuniseres til selskapet. Eierrepresentanten skriver som svar på spørsmål fra revisjonen at eierskapsmeldingen legges fram for politisk behandling i Vefsn kommunestyre hvert 4. år, og da er det mulig å komme med innspill til representant som ivaretar eierskapet.

I kommunens eierskapsmelding for 2019 framgår det at kommunen fortsatt skal være på eiersiden av Helgeland Industrier AS for å

- bidra til å utvikle gode tilbud til mennesker som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet.
- tilbud som gir et tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og
- mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid.

På spørsmål til eierrepresentanten om HIAS ivaretar Vefsn kommunes formål med eierskapet bekrefter ordfører at det gjør de på alle tre delformålene. Tilskuddsforskriften slår fast at bedrifter som arrangerer arbeidsforberedende trening eller varig tilrettelagt arbeid ikke skal utbetale utbytte. I vedtektene til HIAS går det også fram at overskudd skal forbli i bedriften og disponeres til formål som styrker framtidig drift. En gjennomgang av protokoller fra generalforsamlinger i årene 2016 - 2020 inneholder ikke informasjon som tilsier at slikt

utbytte har blitt utbetalt. Eierrepresentant for Vefsn kommune bekrefter at hen er trygg på at utbytte ikke blir utbetalt. HIAS har gått med store overskudd fra år til år, noe tabellen nedenfor illustrerer.

Tabell 2. Årsregnskap for HIAS AS. Konsern. I 1000 kroner.

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Driftsresultat	12 149	13 601	13 866	11 790
Finansposter	1 510	1 680	1 255	1 030
Årsresultat (etter skattekostnad)	13 579	15 243	15 056	12 782
Avsatt til egenkapital	13 579	15 243	15 056	12 782
Innskutt aksjekapital	807 000	807 000	807 000	807 000
Egen aksjekapital	-10 000	-10 000	-10 000	-10 000
Sum opptjent egenkapital	215 670	202 091	186 848	171 589
Egenkapital i %		92,2	92	91,8

Kilde: Årsregnskap 2017, 2018, 2019 og 2020

Gjennomgang av protokoller viser at generalforsamlingen ikke har reist spørsmål eller fattet vedtak om disponering av egenkapital, utover de formelle vedtakene knyttet til godkjenning av årsberetning og årsregnskap. Eierrepresentanten for Vefsn svarte bekreftende på at hun var trygg på at selskapets avkastning brukes i tråd med retningslinjene til å videreutvikle virksomheten.

I eierstrategien heter det at selskapet driver en virksomhet hvor det foreligger inntekter fra det offentlige og fra næringsvirksomhet, og at det skal være et klart skille mellom offentlige midler og midler fra næringslivet og at det ikke skjer kryssubsidiering. Eierrepresentanten bekrefter at hen er trygg på at det er et skille her, og at kryssubsidiering ikke skjer.

Vi har spurt eierrepresentanten om hvordan eierskapet i HIAS følges opp inn mot Vefsn kommune. Eierrepresentanten svarer at hun forsøker å svare på spørsmål som kommer, og

at de kan bli bedre på å følge opp eierskapet inn mot kommunen som eier. Kommunestyret planlegger å invitere HIAS til et kommunestyremøte til høsten, når det blir mulig med fysiske møter igjen. Revisor viser ellers til rapporten fra eierskapskontroll som ble gjennomført i 2020, hvor dette spørsmålet ble vurdert. Det kom ikke fram annen informasjon der, på dette spørsmålet.

Når det gjelder den andre veien, Vefsn kommunes eierstrategi, og kommunisering av den til selskapet, svarer eierrepresentanten at eierstrategien er kommunisert. Vi har spurt om det er gjennomført eiermøter, eller møter mellom eierne og selskapet, utenom generalforsamling. Eierrepresentanten svarte at det nylig har vært et møte som hen deltok på.

Til slutt spurte vi om styret i HIAS ivaretar formålet med selskapet, noe eierrepresentanten svarte bekreftende på, at det gjør de.

## **2.4 Revisors vurdering**

I dette kapitlet vurderer revisor opp mot kommunens formål og eierstrategi for Helgeland Industrier.

Etter revisors vurdering erfarer eierrepresentanten at HIAS ivaretar Vefsn kommunes begrunnelse for å være på eiersiden i selskapet.

Det skal ikke tas ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har skal gå til å videre utvikle selskapets virksomhet. Revisor vurderer at eierrepresentanten er trygg på at det ikke blir utbetalt utbytte. Det går ikke fram av protokoller fra generalforsamling hvordan opparbeidet egenkapital skal disponeres, men årsregnskaper bekrefter at overskudd fra år til år overføres til egenkapital.

Selskapet driver en virksomhet hvor det foreligger inntekter fra det offentlige og inntekter fra næringsvirksomhet. Det forventes at selskapet fortsatt har og videreutvikler et klart skille mellom anvendelse av offentlige midler og midler fra næringsvirksomhet slik at man ikke kommer i konflikt med regler om krysssubsidierting. Etter revisors vurdering er eierrepresentanten trygg på at selskapet har og videreutvikler et skille mellom offentlige midler og midler fra næringsvirksomhet. Dette har vært tema på møte med de tre største eierne bekrefter hun.

Etter revisors vurdering følges eierskapet i Helgeland Industrier ikke regelmessig opp, men ved spørsmål og henvendelser. Eierskapsmeldingen bør være et styrende dokument for kommunens eierskap av Helgeland Industrier. Eierstrategien for Helgeland Industrier bør følges opp av kommunen ved at eierskapet kommuniseres inn til selskapet. Etter revisors

vurdering kommuniseres ikke Vefsn kommunes eierstrategi av Helgeland Industrier systematisk inn til selskapet, men det er positivt at det foreligger planer om å invitere selskapet inn i kommunestyret. Det også vært møter med formannskapet og mellom selskapet og de tre største eierne.



## 3 OM SELSKAPET IVARETAR EIERNES FORMÅL

### 3.1 Problemstilling

Ivaretar selskapet eiernes formål med selskapet?

- Drift, ledelse og målstyring opp mot formålet og målgruppen?
- Økonomistyring, med vekt på forvaltning av egenkapital

### 3.2 Revisjonskriterier

Avholdelse av generalforsamling og eventuelle ordinære generalforsamlinger er lovfestet i aksjeloven<sup>3</sup>. Siden HIAS utfører tjenester for kommuner, er KS' anbefalinger for god eierstyring<sup>4</sup> også et førende dokument for eierstyringen av HIAS. KS anbefaler at det jevnlig gjennomføres eiermøter for å bidra til god eierstyring og kommunikasjon med selskapet. For at eiernes formål og føringer skal ivaretas bør det være dialog mellom styret og eierne, utover generalforsamlingene. Videre bør eiernes formål og forventninger være nedfelt og operasjonalisert i styrende dokument. På bakgrunn av disse kildene er følgende revisjonskriterier utarbeidet:

- Tydelige styringslinjer fra eiernivå til selskapets administrative ledelse, og fra administrativ ledelse til eiere. Det skal sikres gjennom dialog, informasjon og samhandlingsarenaer.
- Selskapets ivaretagelse av eiernes formål
  - Tilbud som gir et tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og
  - Mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid.
  - Det skal ikke tas ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har skal gå til å videre utvikle selskapets virksomhet

---

<sup>3</sup> Nærings- og fiskeridepartementet, 'Lov Om Aksjeselskaper (Aksjeloven)', 1997 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44?q=aksjeloven>>.

<sup>4</sup> KS, 'Anbefalinger Om Eierskap, Selskapsledelse Og Kontroll', 2020 <<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/for-deg-som-folkevalgt/AnbefalingerEierskap2020.PDF>>.

## 3.3 Data

### 3.3.1 Styringslinjen

**Generalforsamlingen** består av selskapets eiere, og møtes ordinært en gang i året – i juni. Generalforsamlingen har i perioden 2016 - 2020 behandlet styrets årsberetning og revidert årsregnskap, budsjettet (tas til orientering), valg av styremedlemmer, fastsettelse av styrets godtgjørelse kommende år og valg av valgkomité til neste års generalforsamling. Med unntak av sak 9/19 har ikke generalsforsamlingen i perioden vi har sett på behandlet andre saker enn ordinære generalsforsamlingssaker. I sak 9/19 behandlet de en henvendelse fra HaG Vekst AS om mulig fusjon mellom de to selskapene. Generalforsamlingen vedtok å ikke arbeide videre med oppkjøp/fusjon med HaG Vekst AS, i tråd med styrets vedtak og innstilling. Vedtaket ble begrunnet med at arbeids- og inkluderingsbedriftene har store utfordringer etter senere års omlegging av arbeidsmarkedspolitikken. HIAS arbeider med flere strategiske utfordringer for å være konkurransedyktig på NAV-anbud og andre forretningsområder. Det vises til at HIAS har gjennomgått de utfordringene HaG Vekst og selskapets aksjonærer jobber med, og vurdert risikoen ved et oppkjøp/fusjon mellom datterselskapet Helgeland ASV AS og HaG Vekst AS.

#### **Styrets dialog med eierne (aksjonærene) utenom generalforsamlingen.**

Styreleder bekreftet at det ikke har vært Eiermøter utenom generalforsamling. Hun viste til et møte/seminar som selskapet nylig hadde hatt, med Vefsn, Alstahaug og Brønnøy kommuner, som er de tre største eierne.

Det har også vært gjennomført et møte mellom formannskapet i Vefsn kommune og selskapets ledelse. Revisor har fått oversendt presentasjonen fra det møtet. Målet med møtet var at formannskapet skulle vite hva Vefsn kommune eier i Helgeland Industrier AS, utfordringer for HIAS og bransjen, og framtiden.

Styreleder fortalte at det nesten aldri er noen fra eierne som kontakter henne, og at selskapet hører lite fra dem. Selskapet tar som oftest initiativ til dialog selv.

### 3.3.2 Selskapets ivaretagelse av eiernes formål

Årsberetningene til HIAS innledes med å beskrive selskapet som en «moderne arbeids- og inkluderingsbedrift». Primærvirksomheten er å avklare, kvalifisere og formidle personer med bistandsbehov til arbeid eller utdanning. Dette innebærer alt fra enkelt arbeidstrening til å kunne tilby lærlingekontrakter innen flere fagområder. Virksomheten er i hovedsak delt i:

- Varig tilrettelagt arbeid (VTA), som er tiltak rettet mot personer som mottar eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle. Tiltaket er ikke tidsbegrenset.
- Arbeidsforberedende trening (AFT) kan tilbys personer med sammensatte bistandsbehov som har fått sin arbeidsevne nedsatt og som har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger. Tiltaket kan vare i inntil ett år, med mulighet for forlengelse i ytterligere ett år.
- Avklaring kan tilbys personer som har behov for en mer omfattende avklaringsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby. Avklaringen skal være individuelt tilpasset og kan inneholde veiledning knyttet til tiltaksdeltakerens muligheter på arbeidsmarkedet. Utprøving av arbeidsevne kan også inngå i kartleggingen når dette anses nødvendig og hensiktsmessig. Varigheten av avklaringen tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Avklaring kan vare i inntil fire uker med mulighet for forlengelse i inntil åtte uker.

HIAS er tiltaksarrangør for skjermede arbeidsmarkedstiltak: arbeidsforberedende trening (AFT - tiltak for personer med moderate og store bistandsbehov i forhold til ordinær jobb) og varig tilrettelagt arbeid (VTA - personer som har uføretrygd). Det gjelder særskilte EØS-regler for eierskap, skatt, sertifisering, utbytteforbud og konkurransevridding.

HIAS konkurrerer om følgende oppdrag til NAV: avklaring, oppfølging, arbeidsrettet rehabilitering, jobbklubber 2 uker - 4 uker, salg og service, varig lønnstilskudd og ulike prosjekt for ungdom, flyktninger mv.

Fram til 2020 har VTA og AFT vært skjerma virksomhet, mens arbeidsavklaring er konkurranseutsatte tiltak.

I selskapets presentasjon til Vefsn kommune framgikk det at ca. 50 prosent av tiltaksdeltakerne er utplassert i eksterne bedrifter. I 2016 var gjennomstrømningen 538 personer. Av disse gikk 138 direkte til videre jobb eller arbeidspraksis.

HIAS kjøpte lokaler i Brønnøy Brygge i 2015, og dannet et datterselskap, Brønnøy Brygge AS. Brønnøy Brygge AS leier ut til firma som holder på med bedriftshelsetjeneste, treningssenter og fysikalsk terapi. Da HIAS kjøpte Brønnøy Brygge AS var helse, ernæring og trening en viktig del av anbudene HIAS konkurrerte om. Kjøpet av Brønnøy Brygge var en strategi for å komme i posisjon om å styrke selskapets kompetanse og muligheter for samarbeid på disse fagfeltene. I de neste anbudene var helse, ernæring og trening mindre viktig. HIAS har fortsatt

å levere anbud hvor man benytter kompetansen til leietakerne i Brønnøy Brygge i anbudsprosesser. HIAS har hatt tilgjengelige rom i Brønnøy Brygge, men ettersom behovene har endret seg så flyttet HIAS aldri inn i lokalene. Disse lokalene er nå utleid til annet firma.

Brønnøy Brygge AS er del av et sameie. Administrerende direktør fortalte at HIAS har fått tildelt en del oppgaver fra sameiet. Det er noen enkle vedlikeholdsoppdrag og beplantning. Deler av dette utføres av dagsenteret i Brønnøysund. Utleie til andre firma har også gitt vaktmesteroppdrag til HIAS. Revisor har, etter høringsrunden, mottatt dokumentasjon på vedtak om kjøp av Brønnøy Brygge i styremøte/generalforsamling, skriftlig dokumentasjon på avtaler med leietakere som bekrefter samarbeid i tråd med HIAS' formål etc.

### **3.3.3 Ikke utbytte**

Som vi har vist tidligere, er tiltaksforskriften og vedtektene klare på at det ikke skal tas ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har. Av selskapets årsregnskap (tabell 1, kapittel 2) og proff.no ser vi at det ikke er tatt ut utbytte noen år siden 2016. Styreleder og daglig er bevisst på denne bestemmelsen, og bekrefter at det ikke er tatt ut utbytte disse årene.

HIAS går med betydelige overskudd fra år til år, og egenkapitalen øker, og utgjør 92 % av eiendelene.

## **3.4 Revisors vurdering**

### **3.4.1 Styringslinjen**

Det bør være tydelige styringslinjer fra eiernivå til selskapets administrative ledelse, og fra administrativ ledelse til eiere. Dette sikres gjennom dialog, informasjon og samhandlingsarenaer. Etter revisors vurdering behandler generalforsamlingen ordinære generalforsamlingssaker, og unntaksvis andre saker. Den eneste saken utenom ordinære generalforsamlingssaker i perioden 2016 – 2020 er forespørsel om innfusjonering av HaG (tilsvarende bedrift i Hattfjelldal). Den ble avslått.

### **3.4.2 Dialog utenom generalforsamlinger**

Etter revisors vurdering er det ikke faste møtearenaer, som eiermøter, utenom generalforsamlinger. Vi viser ellers til møter som har vært mellom Vefsn kommunes formannskap og Vefsn kommune og de to andre største eierne. KS anbefaler at det er eiermøter utenom generalforsamlingene.

Etter revisors vurdering er det lite kontakt mellom eierne og styreleder utenom generalforsamlinger. Det har vært noe kontakt med de største eierne, men ikke alle eierne samlet, utenom generalforsamlinger. Det har ikke vært dialog om strategi mellom eierne og selskapet. Ifølge aksjeloven gir alle aksjer lik rett, dermed er det uheldig at eierne behandles ulikt etter eierstørrelse.

### **3.4.3 Ivaretagelse av eiernes formål med selskapet**

Selskapet skal ivareta eiernes formål med selskapet: tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid. Etter revisors vurdering ivaretar HIAS eiernes formål gjennom den virksomheten de driver. Brønnøy Brygge AS, som er et datterselskap, ble etablert for å drive inkluderende virksomhet. Målet var å forene HIAS' målgruppe med virksomheten til de som var leietakere i bygget: Treningsstudio, Bedriftshelsetjeneste og Fysikalsk institutt. Hensikten har vært å posisjonere seg med tanke på anbud, der aktiviteter knyttet til ernæring og fysisk aktivitet har vært en fordel. Etter revisors vurdering er eierskapet av Brønnøy Brygge AS indirekte i tråd med formålet eiernes formål, som er forretningsmessig virksomhet gjennom forretningsmessig virksomhet med produksjon og salg av varer og tjenester, drive yrkesmessig atferd av yrkeshemmede.

Det er ikke tatt ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har skal gå til å videre utvikle selskapets virksomhet.

HIAS går med betydelige overskudd fra år til år, og egenkapitalen øker, og utgjorde 92 % av totalkapitalen i 2019. Etter revisors vurdering er det et potensial for økte satsinger mot målgruppen.

## 4 LEDELSE OG RELASJONER INNAD I KONSERNET

I dette kapitlet vil vi se nærmere på Helgeland Industriers interne organisering som konsern, etablerte interne rutiner (internkontroll) og om de økonomiske transaksjonene linjene innad i konsernet er i tråd med regelverket.

### 4.1 Problemstilling

Er relasjonene innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?

- a. Selskapets ledelses (styret og administrerende direktør) ansvar for og oppfølging av internkontroll, arbeidsmiljø og etisk standard
- b. Styring og oppfølging av datterselskap
- c. Økonomiske transaksjoner

### 4.2 Revisjonskriterier

Helgeland Industrier er et aksjeselskap, organisert etter aksjeloven.

I denne problemstillingen tar vi for det første utgangspunkt i aksjelovens kapittel 6, del 2, som omhandler ledelsens oppgaver og saksbehandling mv.

#### *Selskapets (morselskap) ledelse*

- Styret skal sørge for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet
- Styret skal holde seg orientert om virksomhetens økonomiske stilling, og påse at denne er gjenstand for betryggende kontroll
- Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet.
- Styret skal minst en gang i året ha møte med revisor hvor administrerende direktør ikke er tilstede
- Styret kan fastsette retningslinjer for virksomheten
- Styret kan iverksette sine egne undersøkelser hvis de finner det nødvendig.
- Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig.
- Styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse.
- I selskaper som bare har én aksjeeier, skal styret sørge for at avtaler mellom selskapet og aksjeeieren nedtegnes skriftlig (gjelder også datterselskap).
- Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt. Har selskapet ikke daglig leder, står styret for den daglige ledelse.

- Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning
- Daglig leder skal sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.
- Daglig leder skal minst hver fjerde måned gi styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling.
- Styret kan til enhver tid kreve at daglig leder gir styret en nærmere redegjørelse om bestemte saker. Slik redegjørelse kan også kreves av det enkelte styremedlem.

#### *Datterselskap*

- Styret i et datterselskap plikter å gi styret i morselskapet opplysninger som er nødvendige for å kunne vurdere konsernets stilling og resultatet av konsernets virksomhet.
- Morselskapet skal underrette styret i et datterselskap om forhold som kan ha betydning for konsernet som helhet. Morselskapet skal også underrette datterselskapets styre om beslutninger som kan ha betydning for datterselskapet, før endelig beslutning treffes.

#### *Økonomiske transaksjoner*

I denne forvaltningsrevisjonen ser vi på konsernstrukturen, og kriteriene er utledet med tanke på forholdet mellom morselskap og datterselskap. Aksjelovens § 3-9 omhandler transaksjoner innad i konsern. Aksjelovens § 3-9 lovfester et «armlengdeprinsipp» for konserninterne transaksjoner.

- Som utgangspunkt må dermed transaksjoner mellom selskap i samme konsern ha en form og et innhold som er i samsvar med vanlig praksis i markedet.

Punkt c i § 1-6 i Forskrift om arbeidsmarkedstiltak vil også ligge til grunn:

- at subsidiering ikke forekommer på tvers av de enkelte tiltakene eller fra tiltaket til annen virksomhet som for eksempel forretningsdrift.

Videre slås det fast at arbeidsmiljøloven<sup>5</sup> gjelder for deltakere i arbeidsmarkedstiltak (§ 1-7)

---

<sup>5</sup> Arbeids- og sosialdepartementet, 'Lov Om Arbeidsmiljø, Arbeidstid Og Stillingsvern Mv.', 2020 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>>.

## 4.3 Data

### 4.3.1 Selskapets økonomiske stilling

#### Regnskapsoversikter og årsavslutning

Styret får tre kvartalsoversikter over regnskapet. Når det gjelder fjerde kvartal er det årsregnskap. Av protokollene framgår det at styret behandler forslag til årsregnskap (urevidert). I 2020 har ikke styret hatt årsregnskapet for 2019 til behandling i møte i det hele tatt. Styret har behandlet styrets årsberetning for årene 2015 - 2018, men ikke for 2019. Styret tar også de foreløpige årsregnskapene for Helgeland ASV AS og Brønnøy Brygge AS til etterretning. Styreleder mente at styret hadde behandlet ferdig årsregnskap med revisors beretning, også for 2019. Det har forekommet behandling av årsregnskap ved at administrerende direktør sendte det ut på epost og fikk dels skriftlig, dels muntlig tilbakemelding fra hvert enkelt styremedlem. Alle styremedlemmene har signert årsberetningen. Revidert årsregnskap og styrets årsberetning er fastsatt av generalforsamlingen alle årene.

HIAS har PwC som revisor. Selskapet regnes som stort foretak, målt etter aksjeloven § 7-5a og regnskapsloven § 1-6, og styret skal ha møte med revisor minst en gang i året uten at administrerende direktør er til stede. Styreleder fortalte at styret ikke har hatt møte med revisor i de årene hun har vært styreleder.

Under sak 16.3.13 Eventuelt drøftet styret og administrativ direktør forhold rundt revisor (PwC). Det går fram at kostnadene har blitt høyere, mens revisjonsmetode og kommunikasjon er svekket. Administrerende direktør skulle gå i dialog med revisor, og eventuelt legge opp til sak om skifte av revisor. Det har ikke kommet opp flere saker om revisor i senere protokoller. PwC er fortsatt revisor. Administrerende direktør fortalte at HIAS opplevde kontakten med revisor som dårligere en periode hvor det hadde vært skifte av revisor. Kontakten og arbeidet til revisor oppleves bra i dag.

Selskapets revisor har ikke avgitt noen nummererte brev i 2020.

Selskapets revisor har utført teknisk bistand av konsernregnskap, årsregnskap med noter og skattemelding der det har vært aktuelt. Nå det gjelder konsernregnskapet henviser selskapets revisor til avgitt ren revisjonsberetning for konsernet. Det gjenstår noen formaliteter før revisjonsberetningen for 2020 kan avgis.



## Budsjett og investeringer

Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Styret i HIAS behandler HIAS' drifts- og investeringsbudsjett. Budsjettene er en oversikt over overordna driftsinntekter, driftskostnader og driftsresultat. Investeringsbudsjettet er en oversikt over tiltak og kronebeløp. Styret behandler også investerings saker. Styret behandler også drifts- og investeringsbudsjett for Helgeland ASV AS, og det følger opp kvartalsvis regnskapsrapportering for bedriften.

Vi intervjuet regnskapsansvarlig i konsernet. Hun har ansvar for regnskapsarbeid, oppfølging av avdelinger i forbindelse med fakturering og avdelingsregnskap i tillegg til kundekontakt. Det er administrerende direktør som utarbeider årsbudsjettet. Budsjettet legges ikke inn i regnskapsprogrammet. Regnskapsansvarlig har ingen oppgaver knyttet til budsjettarbeidet, men ved årets slutt diskuterer regnskapsansvarlig og administrerende direktør hvordan resultatet ser ut imot budsjettet. Regnskapsansvarlig har det praktiske ansvaret for regnskapet; ferdigstille, årsoppgjør, moms etc. Administrerende direktør legger føringene.

HIAS har et dokument senter, hvor personer som har innkjøp på de ulike avdelingene får dokumenter i flyt som godkjennes og går tilbake til regnskapsavdelingen. Regnskapsansvarlig har gjennomgang med avdelingene sammen med administrerende direktør. Avdelingsregnskap gjennomgås kvartalsvis. Regnskapsansvarlig og administrerende direktør tar stikkprøver for å sjekke at fakturaer som godkjennes er reelle. Det ble forsøkt at flere skulle kontere i dokument senter, men dette fungerte ikke. Man gikk raskt tilbake til at ansatte på avdelingene attesterer, og regnskapsavdelingen fører. Administrerende direktør og en avdelingsleder i Mosjøen med regnskapskompetanse konterer noe.

Revisor spurte om selskaper har noen av følgende interne, skriftlige rutiner: økonomi- og finansreglement, anskaffelsesreglement og tilskuddsreglement. HIAS har ikke skriftlige rutiner på dette. Dokument senter med flyt, innsyn i firmapost, samt daglig dialog gjør at regnskapsansvarlig ikke ser behov for skriftlige rutiner.

I tabellen nedenfor viser vi drifts- og investeringsbudsjettet til HIAS og Helgeland ASV AS.

Tabell 3. Drifts- og investeringsbudsjett for HIAS og Helgeland ASV, 2017 - 2020

	Budsjett/år	2020	2019	2018	2017
HIAS	Budsjettet årsresultat drift	3 000 000	3 650 000	6 250 000	4 200 000
	Investeringer	2 800 000	2 000 000	4 100 000	800 000
Helgeland ASV AS	Budsjettet årsresultat drift	6 300 000	6 700 000	5 800 000	4 750 000
	Investeringer	1 900 000	2 600 000	2 050 000	800 000

Kilde: Årsregnskap for 2017, 2018, 2019 og 2020

Investeringene dreier seg om alt fra kjøretøy, vaskemaskiner og utvidelse av anlegg. Flere investeringer er knyttet til anbud, og at kapasiteten trenger utvidelse når selskapet vinner anbud. Revisor har fått tilsendt en investeringsplan for 2021-2022 for HIAS og Helgeland ASV. Totalt er HIAS' investeringsplan på totalt 34 millioner kroner. Av de største investeringene i planen er det nytt mekanisk verksted i Mosjøen til ca. 12 millioner kroner. I 2020 vedtok styret å investere i nytt bygg til snekkerverksted og vedproduksjon i Sandnessjøen til 7 millioner kroner. Det er også planer om et lagerbygg i Mosjøen, til ca. 3 millioner kroner.

Når det gjelder Helgeland ASV er det planer om et nytt bygg i Mosjøen, budsjettet til 35 millioner kroner. Ellers er det budsjettet i investeringsbudsjettet med ansettelse av tre personer som skal lønnes de fem nærmeste årene.

Når det gjelder driften ellers, går det fram at selskapet merker at stadig flere av oppgavene blir konkurranseutsatt. Det er kommet signaler fra NAV om at AFT kan bli konkurranseutsatt i løpet av 2021.

#### 4.3.2 Styrets ledelse

Styret skal sørge for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet. Styret i HIAS-konsernet består av fem medlemmer og tre varamedlemmer i rekkefølge.

Styret har i perioden 2016 - 2020 hatt tre møter i året, og behandlet fra 20 - 32 saker i året. Protokollene viser at styremøtene inneholder orientering fra administrerende direktør; generelle saker, personal og marked. Videre inneholder protokollene kvartalsstatus for regnskapet (31.3., 30.6., 30.9. og 31.12.). Styreleder mente at det hadde vært flere møter enn

tre i året, i hvert fall flere møter hittil i 2021, og det planlegges enda et styremøte innen sommeren 2021.

Det er etablert styreinstruks, som revisor har fått tilsendt. Det går ikke fram av instruksen når den er vedtatt, eller om den har vært revidert. Styreinstruksen inneholder ulike avsnitt, som at det skal settes opp en årsplan for styrearbeidet, som behandles og vedtas på første styremøte etter ordinær generalforsamling. Årsplanen skal inneholde følgende møter: 4 faste styremøter, generalforsamling, strategimøte og eventuelle handlingsplaner. I protokollene revisor har fått tilsendt framgår det ikke at styret har behandlet en slik årsplan noen av årene. Styreinstruksen inneholder videre bestemmelser om hovedstruktur på styremøtene, styrets behandling av planer, innkalling til og deltakelse på styremøter, beslutningsdyktighet, protokoll, styremedlemmenes rettigheter og plikter og habilitet. Styreinstruksen inneholder også bestemmelser om konsernforhold. Styreprotokollene revisor har fått tilsendt gjenspeiler bestemmelsene i styreinstruksen.

Styreleder fortalte at møtene blir fastsatt fra møte til møte. Det gjør at alle styremedlemmene alltid møter, og at varamedlemmer nesten aldri deltar.

Styreleder fortalte at det er et veldig stabilt styre. Styreleder har vært nestleder og styreleder fra 2005. Hun har bred bakgrunn fra styrer, bl.a. Helgeland Sykehus. De andre styremedlemmene har vært med siden 2016, da var det skifte av ett styremedlem og en vara. Styreleder roste den varierte kompetansen i styret, og ga uttrykk for at styret fungerer godt sammen. Ett av styremedlemmene er valgt av og blant ansatte.

Administrerende direktør fortalte at styret er sammensatt av folk med lang og variert organisasjonserfaring, privat og offentlig virksomhet. Flere av representantene har politisk forankring i sine kommuner, bl.a. er det en tidligere varaordfører i styret.

### **4.3.3 Strategiarbeid**

Jf. aksjeloven skal styret fastsette planer og budsjetter for selskapet. Ifølge styreinstruks skal styret skal behandle strategiplan for selskapet. Strategiarbeid har vært oppe i flere styremøter siden 2016. I 2017 hadde styret og ledelsen i HIAS strategisamling, hvor de besøkte virksomheter på Østlandet. Senere evaluerte de strategiarbeidet. Det har ikke blitt vedtatt strategiplan i styret i perioden fram tom. 2020. I to møter, i 2016 og i 2020 har strategiarbeidet blitt utsatt i påvente av større anbudskonkurranser. Revisor har fått tilsendt Strategidokument for HIAS 2018 - 2021. Strategipunktene for HIAS er gjengitt nedenfor.

## Rapport fra Revisjon Midt-Norge

- Videreutvikle HIAS som en tiltaksarrangør for NAV med tidsriktige avdelinger for arbeidstrening, kvalifisering, formidling og tilrettelagte arbeidsplasser. Avdelingene skal inneha nødvendig kompetanse og dokumentasjon til å ta del i våre kvalitetssystemer.
- Produksjonsavdelingene gjennomgås fortløpende med hensyn på utførelsesfaglig egnethet og økonomi. I takt med samfunnsutviklingen vil det jobbes mot færre og større produksjonsavdelinger for å kunne sikre en teknologisk utvikling og forsvarlig økonomi.
- I løpet av strategiperioden skal det utredes for investering i nye lokaler for Helgeland ASV AS og mekanisk verksted i Mosjøen.
- HIAS konsernet skal skifte fra EQUASS til ISO 9001 som kvalitetssystem for utførelsesvirksomheten ved neste hovedrevisjon. ISO 9001 er mer kjent og synes være mer relevant for HIAS.
- Etablere samarbeidsavtaler med næringslivet med mål om at en større andel av utførelsen skal foregå i ordinært arbeidsliv med tett og bred oppfølging fra HIAS.
- HIAS skal være en fremtidsrettet og dynamisk bedrift. Vi skal ha fokus på optimal størrelse på organisasjon – vekst – og geografisk nedslagsfelt. Stordriftsfordeler og partnerskap gjør oss konkurransedyktige.
- HIAS skal benytte forskningsbaserte og anerkjente metoder i utførelsesarbeidet. Bedriften skal legge til rette for faglig utvikling av ansatte.
- I tillegg til de skjermede tiltakene skal HIAS delta i anbudskonkurranser til NAV og andre der hvor HIAS har kompetanse og det vurderes som hensiktsmessig for drift og videre utvikling.
- Helgeland ASV AS skal tilby «kjøpeplasser» til kommuner og videregående skoler for personer som ikke kommer inn under tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA).
- HIAS skal videreutvikle kremmerånd og kostnadseffektivitet i personalarbeid, tjenester og produksjon. Konsernet skal høste synergieffekter ved å ta i bruk moderne informasjonsteknologi, programvare for personalarbeid og dokumentstyringssystemer samt digitalisering av tjenestene.
- Vår organisasjon skal kjennes ved godt omdømme, stolthet og lagånd. HIAS skolen skal utvikles til å ivareta disse kjennetegn også for fremtiden.
- Økonomisk resultatkrav for HIAS konsernet bør være 5,0 % av samlet omsetning. Alle avdelinger skal over tid gi positive dekningsbidrag til felleskostnader i konsernet.

### 4.3.4 Diverse saker som styret har behandlet (vedlegg 3)

Styret behandler en rekke saker som gjelder driften av selskapet. Revisor har gjennomgått saker som har vært oppe til behandling i styret, utenom økonomisaker og andre formelle saker.

Mange saker gjelder anbud som selskapet deltar i, har vunnet eller tapt. Av beskrivelsen av sakene framgår det at anbudsprosessene er tidkrevende og skaper mye usikkerhet, noe som vanskeliggjør budsjettprosesser og strategiprosesser.

Styret har i perioden 2016 - 2020 behandlet flere saker som gjelder bygg. Det gjelder nybygg, påbygg, ombygging og salg av eiendom. Styreleder fortalte at styret har behandlet saker om

bruk av egenkapital. Severinsen forteller at HIAS har et betydelig vedlikeholdsetterslep på bygningene. Det er behov for å gjøre til dels store oppgraderinger. For eksempel er det behov for et større og mer praktisk verksted. Administrerende direktør har laget budsjett for disse oppgraderingene. Severinsen forteller at det planlegges for å bruke ca. 50-60 millioner kroner for å oppgradere bygningsmassen.

Styret har også blitt informert om endringer i arbeidsmarkedstiltak: Fra tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift (TIA) til varig lønnstilskudd (VLT) – sak 16.3.8, fra arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA) til arbeidsforberedende tiltak (AFT) – sak 16.3.9. Administrerende direktør fikk i oppdrag å forberede godkjenning og eventuelt vurdere organisasjonsendringer.

Av sakene som har vært oppe framgår det at det har vært noen personalutfordringer knyttet til noen av virksomhetene – f.eks. HIAS Catering i Mosjøen.

I sak 16.2.5. var erverv av egne aksjer tema. Flere, bl.a. Tine ønsket å selge aksjer i HIAS. Erverv av egne aksjer må ha fullmakt fra generalforsamlingen. Styret mente det var urimelig å kalle inn til ekstraordinær generalforsamling, og styret vedtok å godkjenne erverv av 5 aksjer, og mente at det var praktisk for HIAS å erverve aksjer fra andre, perifere aksjonærer som ønsket å selge. Det ble vedtatt å ta opp saken på neste ordinære generalforsamling. Det går ikke fram av innkalling eller protokoll at dette var sak i generalforsamlingen i 2017. Administrerende direktør har svart oss i epost at de i etterkant av styremøtet fant ut at dette ikke var nødvendig å ta opp i generalforsamlingen. HIAS kunne eie egne aksjer. Aksjene til Tine ble kjøpt. De fleste av de private aksjonærene til HIAS var lokale bedrifter i sin tid. Nå er flere av disse borte eller fusjonert inn i større firma. Eksempelvis eies aksjene til gamle Helgeland Bilruter AS nå av Nordlandsbuss i Bodø, og aksjene til Skogeierforeningen eies nå av Allskog i Trondheim. I tillegg til Tine har HIAS kjøpt tilbake 5 aksjer fra konkursboet til Mosjøen Veveri AS. Begge aksjekjøp var til pålydende verdi. Det ble ikke gitt noen form for utbytte.

I sak 17.1.9 ble styret orientert om avvikling av «Driv-prosjektet», et ungdomsprosjekt i Vefsn kommune som HIAS har vært tiltaksarrangør for. Driv-prosjektet skal videreføres som en egen stiftelse.

Drivprosjektet var et prosjekt som hadde som mål å få inaktive ungdommer ut i jobb eller utdanning. HIAS driftet prosjektet på vegne av MON og Vefsn kommune. Prosjektperioden var over i 2016, og skulle videreføres av Vefsn kommune i en egen stiftelse. Prosjektet ble ikke

videreført slik planene var. Vefsn kommune fant ikke plass til å prioritere det i kommunens budsjett.

I sak 17.2.15 behandlet styret en sak om bransjenettverk blant arbeids- og inkluderingsbedriftene i Nordland, Troms og Finnmark. Hensikten med nettverket var å styrke seg i en situasjon med stadig større og mer komplekse anbud. Administrerende direktør mente at et slikt samarbeid var et fordyrende ledd, og at man mister litt av kontrollen. Styret vedtok å ikke gå videre med samarbeidet.

#### **4.3.5 Fastsette retningslinjer for og føre tilsyn med virksomheten**

Av styreprotokollene revisor har fått tilsendt går det fram at styret blir orientert om mye av det som gjelder interne forhold. Det går ikke fram av protokoller at de har fastsatt interne retningslinjer.

Det går ikke fram at styret har iverksatt sine egne undersøkelser. Styret har behandlet flere saker hvor de ber administrerende direktør om å undersøke mindre saker, eller gå i dialog med aktører for så å komme tilbake med en vurdering.

Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig. Det er fastsatt stillingsinstruks/-beskrivelse for administrerende direktør.

#### **4.3.6 Den daglige ledelsen**

Revisor har fått tilsendt stillingsinstruks for administrerende direktør. Revisor har fått tilsendt protokoll i sak 12.3.9, som er sak om instruks for administrerende direktør. Vi har også fått tilsendt selve instruksen. I det verifiserte referatet framgår det at styreleder kjenner til instruksen for administrerende direktør.

Revisor har fått tilsendt en rekke dokumenter som på ulik måte skal ivareta internkontroll, personalhåndtering og arbeidsmiljø:

- Instruks for valgkomité
- Styreinstruks
- Instruks for administrerende direktør
- Etiske retningslinjer
- Code of Conducts
- Varslingsrutiner
- Personvern

- Personalreglement
- Referat fra AMU - 5 siste
- ISO-dokumenter

#### **4.3.7 Arbeidsmiljø**

En gjennomgang av styreprotokoller viser at selskapets kapasitet svinger med vinn/tap av anbud. Av protokollene framgår det av orienteringssaker at det har vært enkelte utfordringer knyttet til personal. Det gjelder sykmeldinger og oppsigelser. Det har vært noen oppsigelser i cateringvirksomheten, blant kokkene.

Intervjuinformasjonen viser at personalarbeid og arbeidsmiljø er noe administrerende direktør er opptatt av. Styreleder og de ansatte som har blitt intervjuet var tydelige på at administrerende direktør har omtanke for de som er tilknyttet selskapets virksomhet.

##### Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Revisor har fått tilsendt protokoller fra de 5 siste AMU-møtene; det første i 2021, alle tre i 2020 og det siste i 2019.

Arbeidsmiljøutvalget ledes av administrerende direktør. For bedriften er det ytterligere ett medlem som fungerer som sekretær. For ansatte er hovedverneombud og verneombud medlemmer. AMU vedtok årsplan for kommende års arbeid både i 2019 og i 2020. Her framgår AMU-møter, vernerunder og opplæring.

Av protokollene framgår det at saker som vedrører bedriftshelsetjenesten har vært oppe. Planer for utskifting/innkjøp av maskiner og andre hjelpemidler har også vært oppe.

Fra første møte i 2020 har Covid-19 dominert sakskartet. Deler av virksomheten til HIAS er sårbar, samtidig som f.eks. vaskeritjenester anses som samfunnskritisk oppgave. HIAS har dessuten mange ansatte som anses å være i risikogruppen. HIAS-konsernet har permittert 10 medarbeidere knyttet til dagsenteraktiviteten. Det er utført risikoanalyse og iverksatt tiltak i HIAS som følge av Covid-19.

Revisor har sendt spørsmål til hovedtillitsvalgt og hovedverneombud, som har gitt en felles tilbakemelding på spørsmålene.

##### HMS-arbeid

Det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i HIAS utføres med fire faste møter i AMU per år. I første møte fastsettes møteplan og handlingsplan for året. Annet hvert år avholdes teori og praktisk brannøvelse og annethvert år gjennomføres førstehjelpskurs. Det

gjennomføres en planlagt vernerunde på hver avdeling i mars måned. På høsten foretas en uanmeldt vernerunde i deler av bedriften. Handlingsplanen etter vernerunder følges opp av AMU.

Ved nyinnkjøp av maskiner eller omdisponering av rom eller maskiner så blir det foretatt en risikovurdering og miljøvurdering av hovedverneombud og avdelingsleder. Bedriftshelsetjenesten bistår i enkeltsaker og har vært innleid til miljøundersøkelser.

De generelle målene for HMS-arbeidet fastsettes i kvalitetspolitikken og Code of Ethics (etiske retningslinjer). HIAS benytter skjemaene til Arbeidstilsynet ved risikovurderinger. HIAS har særlig fokus på maskiner som kan medføre personskade ved ukynlig bruk, og på oppbevaring og bruk av farlige kjemikalier.

### Partssamarbeid

Det er regelmessige møter mellom ledelsen og tillitsvalgt. I tillegg er det møter etter behov i henhold til arbeidsmiljøloven, tariffavtale og Hovedavtalen med organisasjonene. Det er lønnsforhandlinger og medarbeidersamtaler en gang i året. Det er også personalmøter fire ganger i året. Bedriften har utarbeidet et eget rettighetsdokument for de ansatte. I personalsaker drøfter ofte adm. direktør og hovedtillitsvalgt forståelsen av de ulike problemstillinger.

Videre gir tillitsvalgt og hovedverneombud tilbakemelding om at det er tydelige rutiner for:

- Arbeidstid, overtidskompensering (i henhold til tariffavtale og ansettelsesavtale)
- Sykefravær, ferie og eventuelt fleksitid
- Lønnsfastsettelse, lønnsforhandlinger
- Tilsetting og avskjedigelse (oppsigelse)
- Etikk (egne etiske retningslinjer, CoC, praksis).
- Varslingsplakat.

Tillitsvalgte og hovedverneombud fortalte at det er årlige forhandlingsmøter med forhandlingsutvalget i organisasjon og ledelsen som fastsetter lønn, arbeidstid og overtidskompensasjon. Tilsetting og avskjedigelse blir behandlet med tillitsvalgt i henhold til arbeidsmiljøavtale.

### **4.3.8 Konsernet**

I selskaper som bare har én aksjeeier, skal styret sørge for at avtaler mellom selskapet og aksjeeieren nedtegnes skriftlig (gjelder også datterselskap).



HIAS består av morselskapet og de to datterselskapene Helgeland ASV og Brønnøy Brygge AS. Administrerende direktør er styreleder og daglig leder i begge datterselskapene. Styreleder i morselskapet (HIAS) er varamedlem i begge datterselskapene. Begge datterselskapene leverer årsberetning, signert styreleder/daglig leder<sup>6</sup>. Begge datterselskapene har årsregnskap, og samme revisor som morselskapet. Styret i morselskapet får seg forelagt foreløpig årsregnskap for Helgeland ASV AS. Brønnøy Brygge ser ut til å være revidert årsregnskap. Styret i morselskapet får kvartalsregnskap for Helgeland Industrier AS, men ikke for Brønnøy Brygge. Årsberetningene i datterselskapene går ikke til styret i morselskapet.

Nåværende administrerende direktør fortalte at da han startet i selskapet i 1993 var det økonomiske utfordringer med underskudd og dårlig likviditet i konsernet. Det var tre selskaper i konsernet, tre styre og til sammen 15 styremedlemmer. Selskapene arbeidet ikke i takt og det var utfordringer å få selskapene til å samarbeide om felles mål. Organisasjonen HIAS ble utviklet slik at administrerende direktør ble administrerende direktør i morselskapet, og styreleder og daglig leder i døtrene. Han mener at det skaper bedre samhandling og kontroll mellom selskapene. I HIAS har man jobbet med å skape bedre omdømme, felles mål og få til stolthet og samhold i bedriften.

Styreleder (HIAS) sa at det er styremøter og generalforsamling i alle tre selskapene. Hun antok at det sikkert også formaliserte avtaler mellom alle. Dette er historiske dokumenter, og styreleder husker ikke om det er noe avtale – heller ikke for Brønnøy Brygge AS.

Både skattelov og aksjelov sier at slike transaksjoner skal skje på markedsmessige vilkår. Aksjelovens § 3-9 (1) stiller krav om at vesentlige avtaler mellom konsernselskap skal foreligge skriftlig. Balansen viser et konserninternt langsiktig lån på 5,57 mill. Utlåner er Helgeland Industrier AS.

Regnskapsfører fører regnskap for morselskapet og konsernet. Selskapets revisor har ikke hatt kommentarer til hvordan regnskapet er gjort/satt opp, heller ikke transaksjoner mellom morselskap og datterselskap.

Det er utelukkende morselskapet som betaler ut lønn til administrerende direktør. Det er ingen ansatte i Brønnøy Brygge. Det gjøres en mellomregning av utgifter i ASV. Regnskapsfører og administrerende direktørs lønn er en del av denne. Mellomregningen gjøres slik at ikke HIAS

---

<sup>6</sup> Administrerende direktør i HIAS

betaler alt. Det er noen utgifter som er vanskelig å fordele, f.eks. regnskapslisenser etc. Regnskapsfører og administrerende direktør tar en gjennomgang på slutten av året for å fordele utgifter mellom HIAS og ASV.

Det er ingen avtaler eller skriftlige føringer for hvordan transaksjoner mellom mor og datter skal foregå. Regnskapsansvarlig understreker at alt i regnskapet dokumenteres. Administrerende direktør lager et skriv til revisor som forklarer fordelingen.

Administrerende direktør får ingen ekstra kompensasjon for å være styreleder i datterselskaper. Styreleder får ikke kompensasjon for å være vara i datterselskaper.

Det er godkjenningrutiner for låneopptak og transaksjoner mellom selskapene. Dette kom for to-tre år siden i forbindelse med hvitvaskingsloven. Det er dobbeltgodkjenning i bank. Det er en tredjeperson som godkjenner alt som skjer i banken. Dette gjelder alt av manuelle transaksjoner i HIAS og ASV. Autopay har blitt innført, som har flere godkjenningposter.

I note 6 i balansen til HIAS går det fram at det har vært gitt lån på 5,0 millioner kroner til foretak i samme virksomhet (fra HIAS til Brønnøy Brygge). Revisor har fått tilsendt et gjeldsbrev underskrevet av administrerende direktør som långiver og styreleder/daglig leder (samme person) som lånemottaker. Det er også underskrevet av to vitner. Lånet ble utbetalt 28.12.2015. Rentesatsen var 3,0 prosent, lånet skulle løpe uten avdrag de tre første årene og deretter etter nærmere avtale. I et vedlegg går det fram at styret har vedtatt å låne datterselskapet dette beløpet. Renten justeres årlig etter anbefalte normer.

## **4.4 Revisors vurderinger**

### **4.4.1 Selskapets økonomiske stilling**

Det er kvartalsrapportering på regnskap til styret, med foreløpig regnskap som kvartalsrapportering. Etter revisors vurdering bør styret vedta og innstille et revidert årsregnskap overfor generalforsamlingen. Styret hadde ikke årsregnskapet for 2019 til behandling i møte i det hele tatt. Revisor mener det er en mangel og svakhet at styret ikke har hatt årsregnskapet til behandling i møte. Årsregnskapet ble behandlet ved at administrerende direktør fikk dels skriftlig, dels muntlig tilbakemelding fra hvert enkelt styremedlem utenom møte. En slik prosess kan medføre risiko for at styret godkjenner regnskapet uten å være tilstrekkelig informert og omforent. Styrets årsberetning har blitt behandlet og vedtatt i styret bortsett fra for 2019. Da gikk årsberetningen til generalforsamling uten behandling i styremøte, men på samme måte som årsregnskapet. Etter revisors vurdering er ikke styret tilstrekkelig

informert, noe som reduserer betryggende behandling og oversikt for styret. Både regnskapet og årsberetningen ble signert av styremedlemmene og fastsatt i generalforsamlingen

#### **4.4.2 Styrets ledelse**

Styret skal sørge for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet. Styret i HIAS AS-konsernet består av fem medlemmer og tre varamedlemmer i rekkefølge.

Styret har i perioden 2016 - 2020 hatt tre møter i året, og behandlet fra 20 - 32 saker i året.

Aksjeloven har ingen minimumskrav til antall styremøter, men i HIAS' instruks for styret framgår det at de skal ha minimum fire møter i året. Etter revisors vurdering har styret i HIAS i årene 2016 - 2020 hatt for få møter. Revisor registrerer at det er lagt opp til flere møter i 2021, i forbindelse med eventuell omorganisering av selskapet. Protokollene viser at styremøtene inneholder orientering fra administrerende direktør; generelle saker, personal og marked. Etter revisors vurdering får styret grundige og relevante orienteringer om det som skjer i selskapet.

Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Styret i HIAS behandler HIAS' drifts- og investeringsbudsjett. Budsjettene er en oversikt over overordna driftsinntekter, driftskostnader og driftsresultat. Investeringsbudsjettet er en oversikt over tiltak og kronebeløp. Styret behandler investeringer i egen sak, i tillegg til i et samla investeringsbudsjett. Etter revisors vurdering behandler styret drifts- og investeringsbudsjett og investeringssaker i henhold til regelverket.

#### **4.4.3 Strategiarbeid**

Styret deltar i strategiarbeid sammen med ledelsen i selskapet. Etter revisors vurdering behandles ikke strategiplanen med vedtak i styret. Enkelte år har strategiarbeidet blitt utsatt på grunn av anbudsprosesser. Det er viktig styret og ledelsen jobber med strategi for å møte utfordringer i forkant, ikke etter at utfordringene har oppstått.

#### **4.4.4 Diverse styresaker**

Revisor har gjennomgått saker i styret av prinsipiell karakter. Etter revisors vurdering sørger administrerende direktør for at saker av prinsipiell karakter blir behandlet av styret. Revisor har merket seg følgende, når det gjelder framleggelse av slike saker:

- Flere saker handler om kjøp og salg av bygg, i tillegg til utvidelse og opprettelse av nybygg. Etter det revisor går det ikke fram av protokollene om disse sakene er fulgt opp. Revisor har inntrykk av at det er et stort vedlikeholdsetterslep.

- Det har vært sak oppe om erverv av egne aksjer. Revisor kan ikke se at generalforsamlingen har behandlet en slik fullmakt, og vi kan heller ikke se at saken har vært oppe i senere styremøter.
- HIAS' situasjon kan være uforutsigbar på grunn av statlige endringer og økt omfang av anbud. Gjennom intervju og gjennomgang av protokoller har revisor fått et inntrykk av styret kan framstå noe defensivt i forhold til utviklingen. I tilbakemeldingen på foreløpig rapport korrigeres dette bildet noe. Når vi likevel mener at styret er noe defensivt er det på grunn av at de inntil i 2021 har hatt få møter, de overlater til administrerende direktør mye av det som styret bør saksbehandle og fatte vedtak på, som endelig årsregnskap, strategiplan osv.

Det foreligger styreinstruks og instruks for administrerende direktør, men det framgår ingen dato på dokumentene. Instruksen for administrerende direktør er fra 2012. Vi kan ikke se at det har vært berørt av styret på noe senere tidspunkt.

Styreprotokollene viser at styret får orientering om enkelte interne retningslinjer og prosedyrer. Styret har hatt etiske retningslinjer til orientering.

Etter revisors vurdering gjennomføres det ikke styreevalueringer i HIAS.

Etter revisors vurdering følger ikke styret styreinstruksen når det gjelder årsplan. Styrets møter avtales fra gang til gang, og varamedlemmer kalles aldri inn. Etter revisors vurdering burde styret behandle en årsplan for arbeidet sitt, og de kan også vurdere å kalle inn vararepresentantene som observatører i styremøtene. På den måten vil vararepresentantene være i posisjon til å bli raskere operative hvis det oppstår uforutsett forfall blant de faste styremøtene.

HIAS regnes som et stort foretak, og skal ha møte med revisor minimum en gang i året. Etter revisors vurdering følger ikke HIAS aksjelovens bestemmelser på dette punktet, ettersom de ikke har hatt møter med revisor.

#### **4.4.5 Tilsyn med administrerende direktør**

Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig. Revisor har gjennomgått protokollene med tanke på hvilke saker styret behandler utenom de ordinære økonomisakene. Etter revisors vurdering får styret grundige orienteringer om saker som pågår i selskapet. Etter revisors vurdering får styret informasjon om daglig ledelse og virksomheten, men vi er likevel usikre på om styret har et tilsynsperspektiv. Etter revisors vurdering er det stor tillit til administrerende direktør.

Styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse. Det er instruks for daglig ledelse, vedtatt i 2012. Etter revisors vurdering bør styremedlemmer kjenne til denne type instruks, enten den er vedtatt i deres periode eller før det.

#### **4.4.6 Den daglige ledelsen**

Revisor har fått tilsendt en rekke av de etterspurte dokumentene som vi mener bør foreligge for å ivareta kontroll. Etter revisors vurdering har HIAS tilfredsstillende kvalitetssystem og HMS-system.

#### **4.4.7 Arbeidsmiljø**

Selskapet gjennomfører regelmessige AMU-møter, med saker som er nødvendige å ta opp i AMU. Tilbakemeldinger fra de som har tillitsverv i selskapet bekrefter at det drives systematisk HMS-arbeid i selskapet.

#### **4.4.8 Konsernet**

I selskaper som bare har én aksjeeier, skal styret sørge for at avtaler mellom selskapet og aksjeeieren nedtegnes skriftlig (gjelder også datterselskap). Etter revisors vurdering er det potensial for å gjøre relasjonene mellom morselskap og datterselskap mer ryddige. Revisor mener det kan svekke tilliten at administrerende direktør i morselskapet er styreleder og daglig leder i begge datterselskapene. Det kan også reises spørsmål ved at styreleder i morselskapet er generalforsamling og samtidig varastyredelem i datterselskapene. Årsberetning og revidert årsregnskap blir behandlet i morselskapets styre. Det samme gjelder kvartalsregnskap for Helgeland ASV AS, men ikke Brønnøy Brygge AS. Det er ingen avtaler om hvordan transaksjoner mellom mor og døtre skal foregå. Etter revisors vurdering burde lånet fra morselskap til datterselskap vært bedre formalisert, og det burde vært skrevet under av styreleder i morselskapet i tillegg til styreleder i Brønnøy Brygge.

## 5 FORVALTNING AV ARBEIDSMARKEDSTILTAK I TRÅD MED REGELVERKET

### 5.1 Problemstilling

9. Arbeider HIAS målrettet og i tråd med regelverk for å møte utfordringer for arbeids- og inkluderingsbedrifter?
  - a. Vurdering av tiltak etter forventninger og behov
  - b. Forvaltning av tilskudd

### 5.2 Revisjonskriterier

Kriteriene i dette kapitlet tar utgangspunkt i Forskrift for arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften). HIAS inngår under det som heter tiltaksarrangør, og tiltakene er det som i forskriften inngår under arbeidsmarkedstiltak.

Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør for dette tiltaket må virksomheten innfri følgende krav (gjelder for AFT og VTA):

- utføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet,
  - overskudd skal forbli i virksomheten og komme utføringsarbeidet og deltakerne til gode,
  - det skal ikke utbetales utbytte, og
  - en tiltaksbedrift kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet.
- Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

Ut fra dette er kriteriene:

- Virksomheten må organiseres i henhold til tiltaksforskriftens bestemmelser om organisering av arbeidsmarkedstiltak
- Virksomheten må system og rutiner som ivaretar saksbehandling i henhold til tiltaksforskriftens bestemmelser

## 5.3 Data

### 5.3.1 Skjermede tiltak (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Virksomheten skal organiseres som et aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet. HIAS er et aksjeselskap med ca. 90 prosent kommunalt/fylkeskommunalt eierskap. Helgeland ASV AS er heleid av HIAS.

Attføring skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet. HIAS ble sist godkjent av NAV i 2017. I skjemaets punkt 2.2 er dette et spørsmål, og i det utfylte skjemaet er det ikke satt noe kryss. Revisor spurte administrerende direktør om det var noe som lå bak at det punktet ikke var fylt ut. Han svarte at han ikke hadde noen forklaring på det. Det er NAV som skal fylle ut skjemaet.

AFT- og VTA-virksomhetene er de eneste tiltakene som ikke er konkurranseutsatt. Mens AFT er organisert i morselskapet, er VTA organisert i et eget datterselskap. Det avlegges eget regnskap og beretning for datterselskapet, som vi har omtalt i kapittel 4.

I Riksrevisjonens rapport for 2019 om Arbeids- og velferdsetatens forvaltning av tilskudd til arbeidsmarkedstiltak<sup>7</sup> framgår to hovedfunn:

- Betydelige økonomiske verdier opptjent gjennom tilskudd til attføring og varig tilrettelagt arbeid følger i mange tilfeller ikke tiltaksbedriftene ved omorganisering til konsern. Verdiene kommer dermed ikke attføringstiltakene og deltakerne til gode.
- Arbeids- og velferdsetaten har ikke innrettet den årlige kontrollen av tiltaksbedriftene slik at de har grunnlag for å etterprøve at tilskuddene går til formålet og at tiltaksforskriften etterleves.

Gjennom EØS-avtalen forplikter staten seg til å forhindre bruk av offentlige midler som ulovlig statsstøtte. EFTA Surveillance Authority (ESA) vurderte i 2016 tilskuddet til tiltaket AFT. ESA konkluderte med at tilskuddet ikke er å anse som ulovlig statsstøtte, så lenge følgende forutsetninger ligger til grunn;

- skjermede virksomheter må være ikke-profit organisasjoner som reinvesterer eventuelle overskudd

---

<sup>7</sup> Riksrevisjonen, 'Arbeids- Og Velferdsetatens Forvaltning Av Tilskudd Til Arbeidsmarkedstiltak', 2020 <<https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2020-2021/arbeids-og-velferdsetatens-forvaltning-av-tilskudd-til-arbeidsmarkedstiltak.pdf>>.

- arbeids- og velferdsetaten gjennomfører årlige stikkprøvekontroller om at utføring er virksomhetens primærvirksomhet
- tilskuddsnivået blir vurdert jevnlig slik at virksomhetene ikke blir overkompensert
- virksomheten selger sine produkter til markedspris
- separate regnskap for ulike arbeidsmarkedstiltak foreligger

Som oppfølging av Riksrevisjonens hovedfunn og ESAs konklusjon har NAV utarbeidet Prinsipper for godkjenning av tiltaksarrangører av AFT/VTA. I kapittel om tiltaksgodkjenning framgår det at AFT og VTA skal organiseres som aksjeselskap, og der disse tiltakene er organisert innenfor et konsern. Ved konsernorganisering er det kun det selskapet som skal levere AFT og VTA som skal godkjennes. Andre selskap i konsernet kan ha opplysningsplikt på grunn av eventuelle konsernavtaler, bindinger mellom selskapene pga. eiendom, fordringer og lignende.

### **5.3.2 Konkurransetsatte tiltak**

Den øvrige arbeidsmarkedsvirksomheten er arbeidsavklaring, oppfølging og AMO-kurs. Disse tiltakene er konkurranseutsatt virksomhet. I dokumentasjonen revisor har fått tilsendt framgår det at HIAS både vinner og taper anbud.

En av fagsjefene på avklaring fortalte at HIAS som regel er blant de tre beste i anbudsrunder. I en periode vant HIAS alt. Nå har det kommet store nasjonale aktører, så HIAS har fått større konkurranse. Det handler om at tjenestene som NAV ønsker i større grad blir lagt ut på anbud nå enn tidligere. HIAS har en stor organisasjon med allsidig kompetanse. HIAS får gode tilbakemeldinger fra de lokale NAV-kontorene som bestiller tjenester hos dem, ifølge fagsjefen. HIAS mistet i 2021 et stort anbud på avklaring og oppfølging. Det vil sannsynligvis få personalmessige følger. Det løses dels ved naturlig avgang, dels ved omplassering av ansatte.

Det er en gruppe på tre fagsjefer innenfor avklaring som jobber med anbud.

Både styreleder og administrerende direktør i HIAS har informert oss om at selskapet er i prosess med å organisere AFT i samme datterselskap som VTA.

NAV Nordland følger opp HIAS og godkjenner de som tiltaksarrangør hvert 4. år. De er nå inne i en ny godkjenningsprosess for ny periode. Revisor har stilt kontaktpersonen i NAV Nordland spørsmål om HIAS ivaretar bestemmelsene i tiltaksforskriften for de ulike tiltaksformene. Tilbakemeldingen var at det er et vanskelig spørsmål, men at per i dag er ikke HIAS organisert på en slik måte at en kan si de tilfredsstillende de nye kravene er innenfor forskriften. Men HIAS er som tidligere nevnt i en godkjenningsprosess som skal medføre at de skal være innenfor



de ulike bestemmelsene i tiltaksforskriften i løpet av 2021. Denne innskjørpelsen har sin bakgrunn blant i annet kritikken fra Riksrevisjonen. De nye kravene innebærer blant annet at AFT og VTA må skilles ut som et eget attføringselskap (eksempelvis datterselskap). I denne forbindelse må en også sørge for at verdier som er opptjent i attføring skal følge attføringen.

Styret har, som tidligere nevnt hatt flere møter hittil i år, enn hva de har hatt tidligere. Styreleder fortalte at de jobber med de nye bestemmelsene, og at det er usikkert hvordan organiseringen av selskapet vil bli. Administrerende direktør fortalte at de på grunn av det nye regelverket må flytte AFT inn i Helgeland ASV AS.

Det er tolking og praktisering av lov- og regelverk som er endret, ikke selve loven eller forskriften.

I et tilleggsnotat beskrives et krav til særskilt regulering av eiendom som overføres til annet konsernselskap som ikke driver aktivitet innenfor AFT/VTA. Eiendom kan kun eies av morselskap eller søsterselskap av det forhåndsgodkjente selskapet. Konsernselskap etter dette avtalepunkt defineres på tilsvarende måte som aksjeloven §1-3. Konsernet har en stor eiendomsmasse, og med de nye bestemmelsene fra NAV, sier administrerende direktør, må HIAS ta over all bygningsmassen. Helgeland ASV kan ikke drive utleie. HIAS er en av få bedrifter i denne bransjen som har en del penger på bok og nedbetalte bygg. HIAS drøfter hvor mye av dette som skal være i morselskapet og hvor mye som skal legges i datterselskapene. HIAS har dialog med en revisor i NAV Nordland om dette, i tillegg til revisor i PwC. Morselskapet vil bli skattepliktig.

Ny organisering skal forsøkes ferdigstilles til 11. juli 2021. Dersom alle bygninger og eiendommer skal ha takst, blir det dyrt. HIAS har en bygningsmasse som ikke svarer til dagens aktivitet i selskapet. HIAS argumenterer for å beholde penger i morselskapet. NAVs revisor har forståelse for dette. Alle parter er enige om at det er mye skjønn som skal utøves i flere ledd i omorganiseringsprosessen.

Administrerende direktør fortalte at konkurransevidning er et tema som har fulgt bransjen i en årrekke, og at HIAS hatt sterkt fokus på å unngå at man kommer i uønskede situasjoner med dette som tema. Blant annet er Helgeland ASV AS etablert som et eget selskap for å hindre konkurransevidning.

Han legger til at HIAS har avdelingsregnskap som gir god oversikt over flyten av tiltaksmidler.

I anbud er HIAS bevisst på å ikke ha unormalt lave priser for å unngå slike beskyldninger. HIAS vinner av og til offentlige anbud. Som regel vinner HIAS på kvalitet og ikke på pris.

Han understreket dessuten at HIAS mottar lønnstilskudd for nedsatte arbeidsevner hos den enkelte ansatte. Lønnstilskuddet går ikke til konkurransevridding, men til å kompensere den reduserte arbeidsevnen i forhold til en ordinært ansatt.

HIAS er medlem av bransjeforeningen Arbeid og inkludering i NHO Service og Handel. Det er etablert et fora i NHO som behandler klager på konkurransevridding i vår bransje. To ganger er HIAS meldt inn til dette organet. I begge tilfellene ble sakene henlagt.

HIAS har lagt opp til at den konkurranseutsatte virksomheten baseres på vanlige kalkyler som hvilken annen bedrift måtte antas å ha. Erfaringen er at den konkurranseutsatte virksomheten over tid har gått bra økonomisk sett. Den konkurranseutsatte virksomheten subsidierer den skjermede virksomheten i flere tilfeller. Den bidrar til at HIAS kan tilby fagrettet kompetanse og gir HIAS muligheter for å investere i maskiner og utstyr som er nødvendig for at folk skal kunne tilegne seg et fagbrev eller kompetansebevis.

Administrerende direktør fortalte at, ettersom de konkurranseutsatte avdelingene går godt økonomisk, har det rett og slett ikke vært behov for noen form for krysssubsidiering.

### **5.3.3 Saksbehandlingen rundt arbeidsmarkedstiltakene**

HIAS er godkjent tiltaksarrangør for de skjermede tiltakene AFT og VTA. NAV krever imidlertid en tredjepartssertifisering av HIAS for å inneha disse tiltakene. HIAS er ISO-sertifisert i henhold til ISO-standard 9001:15 (kvalitetsledelsessystem): Tjenester til NAV (Arbeids- og Velferdsforvaltning): Arbeidsmarkedstiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT), Arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA), Arbeidsmarkedstiltakene Avklaring (som beskrevet i 5.3.2), Jobbklubb og Arbeidsrettet rehabilitering. Sertifikatet utgår 3. mars 2022. Sertifikatene gjelder for alle tre virksomhetene i Mosjøen, Sandnessjøen og Brønnøysund.

I tillegg er de ISO-sertifisert for Vaskeri for institusjoner, bedrifter, on-/offshore og private. Sertifikatet er gyldig til 5. september 2021. HIAS Vaskeri er dessuten ISO-sertifisert innen standarden ISO-14001:15, som er miljøledelse.

HIAS ble resertifisert på ISO9001:15 høsten 2020.

#### Avklaring

Fagsjefen i Brønnøysund tar imot alle henvendelser/bestillinger fra NAV, vurderer saken og fordeler den til saksbehandlere. Brønnøysund-kontoret tar imot søknader fra Sømna, Vega, Vevelstad og Brønnøy kommuner. Fagsjefene fordeler sakene mest mulig jevnt, og kvalitetssikrer saksbehandlingen etter kravspesifikasjonene, påser at fristene etterleves.

Fagsjefen går hver måned gjennom måloppnåelse i forhold til krav. Han sender månedlige rapporter til NAV Nordland på resultatmål. Dette går også til administrerende direktør. Det rapporteres både på resultatmål og økonomi. Siden postgangen kan være veldig sein, har fagsjefen også dialog med NAV om hvor mange som er inne, og om de som er registrert i NAVs system og som HIAS ikke har mottatt enda. Det er jevnlig møter internt i Brønnøysund om hvordan de ligger an, og det er jevnlig møter med de andre lokasjonene i HIAS. Fagsjefen legger inn resultatmål, som det skal måles på hvert kvartal.

Det er en fagsjef med tilsvarende ansvarsområde i Sandnessjøen. Prosedyrene som fagsjefen i Brønnøysund beskriver, er de samme i Sandnessjøen og Mosjøen. Det er NAV Nordland som bestemmer kravspesifikasjoner, resultatmål og rapportering. Fra dagen oppstart meldes inn, starter tellingen både hos NAV og hos HIAS. Så er det ulike tiltaksforløp; alle saker er veldig individuelle. Noen har intern arbeidsutprøving, andre trenger motivasjonsarbeid. Fagsjefen lager en handlingsplan med hvor lang tid som skal brukes, hvem man skal samarbeide med og hva man skal fokusere på. Handlingsplanen er et viktig dokument. Det er krav om at det skal sendes fra HIAS til NAV i løpet av første uka i tiltak. Hvis HIAS trenger lengre tid enn en måned, sender man søknad om forlengelse til NAV. Underveis er det faste oppfølgingspunkt med deltakeren. Dette avtales i handlingsplan. Formen på oppfølgingen kommer an på situasjonen, eksempelvis på om de har arbeidsgiver eller ikke. Det tilpasses den enkeltes situasjon og behov. Det er minst ukentlig oppfølging.

Når man kommer til resultat av avklaringen, skal det leveres sluttrapport. I løpet av ti dager skal NAV få sluttrapport. Den skal gjennomgås sammen med deltakeren. I sluttrapporten beskriver HIAS hvordan prosessen har vært og forslag til tiltak. Det er ikke alle som er klar for å gå tilbake i arbeid. De kan ha behov for annen type oppfølging. Det er viktig at deltakeren er enig i forslagene. Rapporten sendes til NAV.

HIAS har jobbet mye i forbindelse med ISO9001-sertifisering. De jobbet med kvalitetsmål i tiltakene. Det er en avklaringsgruppe som består av de tiltaksansvarlige på avklaring. Gruppen jobber med hvordan man innfrir kravet. Det har skjedd at man er under kravet om 80 prosent. Da har gruppen sett på hva som har gjort at man er under kravet. Man har diskutert om man har registrert på riktig vis. Sist dette skjedde gjorde gruppen justeringer i måten man registrerte på, i dialog med NAV. Da endte man på resultat på over 80 prosent.

Dersom HIAS avklarer en person til at han ønsker å søke uførepensjon, så betyr det ikke nødvendigvis at han har fått innvilget det. HIAS kan likevel komme med forslag til at han skal komme ut i arbeid, han trenger ikke å ha 100 % uførepensjon.

Målgruppen for avklaring er vid og representerer et bredt spekter av yrkesgrupper i tillegg til folk uten jobb (gjerner ungdom). Mange har et arbeidsforhold og har vært mye syke, og for disse er det uklart om de kan fortsette i nåværende jobb eller ikke. HIAS' rolle er å avklare arbeidsevne. Avklaringen gjelder om de kan fortsette i nåværende stilling, om trenger tilrettelegging eller omskolering. Avklaring kan føre til at de havner på AFT. Vanligvis er det fire uker på avklaring. Det kan forlenges to ganger, så maks 12 uker. Det må søkes til NAV hver gang.

### AFT og VTA

Det er fagsjefer for AFT og VTA, fordelt på de tre lokasjonene. Innholdet i fagsjefrollen er det samme som for avklaring. I tillegg til NAVs kravspesifikasjoner er det også utarbeidet egne retningslinjer i HIAS. HIAS har en egen prosessstyringsmodul i fagprogrammet Proplan Tiltak. Denne har god huskeliste og sikrer kvalitetssikring. En fagsjefene fortalte at hun har ukentlige kontroller av tiltakene og sjekker at alt blir gjort. Det er tett samarbeid med NAV lokalt.

I saksbehandlingen benyttes ProplanTiltak. Der finnes alt av dokumentasjon; personopplysninger, kartlegging, handlingsplaner, søknader, vurderinger og rapporter. Det er strenge sikkerhetstiltak slik at uvedkommende ikke får tilgang til informasjonen. HIAS informerer den enkelte som søkes inn om rutiner for personvern etc. I Brønnøysund er man tre som arbeider med arbeid og inkludering. Det er mulig til å styre tilganger dersom noen har nære forhold til deltakere eller er inhabile.

HIAS bruker kvalitetssystemet TQM. Her ligger alle rutiner og regelverk, i tillegg til at selskapets ISO-sertifisering ligger der. Det finnes en avviksmodul i TQM, men den er ikke tatt i bruk.

Når det kommer en søknad fra NAV, gir fagsjef tilbakemelding om at den er mottatt. Veileder tildeles og så settes oppstartsdato. Etter at det er gjennomført førstegangssamtale med deltakeren, utarbeides det handlingsplan, og tiltaket gjennomføres i henhold til kravspesifikasjon og deltakers individuelle behov. Når tiltaket avsluttes, skrives det sluttrapport på enkelttiltak til NAV.

Det er god kontakt med NAV, og lav terskel for å ta kontakt. Deltaker er klar over at det er dialog mellom HIAS og NAV. Det gjennomføres trepartsmøter (NAV, HIAS og deltaker) dersom det er behov for det. Møtene har (blant annet) blitt gjennomført på Teams det siste året.

Etter at fagsjefen har gitt tilbakemelding til NAV om mottatt søknad, går dialogen mellom den som har den enkelte saken og NAV.

NAV sender søknad med bestilling på hva de ønsker svar på. Det kan være det meste. Eksempel kan være å gi opplæring, prøve ut arbeidskapasitet osv. De som kommer inn kan være personer som har vært i arbeid i mange år og som av forskjellige årsaker ikke klarer å være i jobben, ungdommer som står utenfor arbeidsmarkedet, eller fremmedspråklige. De ansatte innen dette området bruker forskjellige verktøy for kartlegging, HIAS har kjøpt et kartleggingsverktøy som heter VIP 24. De har samtaler med deltakerne, lager planer for mål og delmål for perioden i AFT, og vi har rutiner på oppfølging av planen. HIAS har krav på seg til å vurdere ekstern arbeidsutprøving i løpet av 4 måneder. Da må de finne aktuelle bedrifter sammen med deltaker, eventuelt gi tilbud om arbeidstrening på avdeling internt i HIAS. HIAS driver blant annet med catering, vaskeri. HIAS gir opplæring i faget som tilhører produksjonen i avdelingene, opplæring i ergonomi, HMS, og norskopplæring. HIAS har bistått folk med å få tatt førerprøve. HIAS samarbeider med Opplæringskontoret om lærlinger. Proplan fungerer også som personalprogram, der det legges inn opplysninger om deltaker. HIAS har kjøpt en tilleggsmodul, prosessstyringsmodul for kvalitetssikring av prosessen. Her kommer det påminnelser hva hvilke gjøremål som må utføres og når, for eksempel oppfølging av handlingsplaner til NAV som skal skje hver tredje måned. Det er godt samarbeid med det lokale NAV-kontoret.

Her er det samme krav som for AFT. HIAS har rutiner for å utarbeide plan sammen med deltaker, oppfølging opp planen og hvis det er aktuelt, kan deltaker ha tilbud om arbeidsoppgaver i eksterne bedrifter der veileder fra HIAS følger opp. Det som gjelder både VTA og AFT: informerer arbeidsledere i jevnlig arbeidsledermøter etter hvert som det skjer noe nytt i tiltaket eller det kommer endring i kravspesifikasjoner. Har samarbeid mellom alle tre avdelinger når det gjelder kravspesifikasjoner.

Kontaktpersonen i NAV Nordland bekreftet i tilbakemeldingen på våre spørsmål at HIAS leverer i forhold til kravspesifikasjonene.

#### **5.3.4 Økonomioppfølging og kvalitets- og resultatkrav**

Virksomheten må dokumentere at tiltakene organiseres slik at faglige og økonomiske krav oppfylles.

Administrerende direktør fortalte at virksomheten må dokumentere økonomioppfølging og kvalitets- og resultatkrav for det enkelte tiltak eller den enkelte tilskuddsordning. Administrerende direktør fortalte at det fra 2012 kom en stor endring i rammebetingelsene for inkluderingsbedrifter. I tillegg til at flere av arbeidsmarkedstiltakene måtte ut på anbud, gikk finansieringen for øvrige tiltak over fra rammetilskudd, til tilskudd per forbrukt plass.

## **5.4 Revisors vurderinger**

### **5.4.1 Organisering av tiltakene**

Virksomheten må organiseres i henhold til tiltaksforskriftens bestemmelser om organisering av arbeidsmarkedstiltak. Ennå er arbeidsmarkedstiltakene organisert i HIAS, morselskap, og i Helgeland ASV AS. Det er VTA-tiltakene som organisert i Helgeland ASV AS. Det pågår organisatoriske endringer, som trolig vil gjøre at AFT også blir organisert i ASV-et.

Revisors stiller spørsmål ved om ikke dette burde vært organiseringen tidligere, fordi AFT har vært et skjerma tiltak.

### **5.4.2 Saksbehandling av tiltakene**

Virksomheten må system og rutiner som ivaretar saksbehandling i henhold til tiltaksforskriftens bestemmelser. Revisor har gjennom intervjuinformasjon og tilsendt dokumentasjonsgrunnlag for gjennomgang av system og rutiner for saksbehandling. Etter revisors vurdering ivaretar HIAS saksbehandling, oppfølging og rapportering av arbeidsmarkedstiltak på en tilfredsstillende måte.

## 6 HØRING

En foreløpig rapport ble sendt til selskapets ledelse og kommunens eierrepresentant den 11.5.2021. Vi har mottatt skriftlig tilbakemelding fra selskapets styre og administrerende direktør den 21.5.2021. Tilbakemeldingen er lagt ved rapporten i vedlegg 2.

Vi har på bakgrunn av noen av tilbakemeldingene og etterspurt dokumentasjon i etterkant gjort noen justeringer i informasjon, vurderinger og konklusjoner.

Det gjelder informasjon om Brønnøy Brygge AS i kapittel 3.3.2, vurderinger i 3.4.3 og konklusjon i kapittel 7.1. Vi har moderert vurderinger og konklusjon.

Videre har vi endret vurdering og konklusjon på bakgrunn av tilbakemelding om styret. Vi har tatt bort begrepet 'resignert', og er enig i at det begrepet er for sterkt.

Mye av intervjuinformasjon er tatt inn i rapporten slik intervjuobjektene selv har formulert seg og verifisert informasjonen. Vi er enige i at begrep som er brukt i forbindelse med beskrivelse av ledelsens ivaretagelse av arbeidsmiljøet (4.3.7) ikke er egnet, og har strøket setningen det framgår i.

Utover det har vi opprettholdt vurderinger og konklusjon, med unntak av korrigerende av feil benevnelse (VLT, ikke VTA) og at vi har satt inn tidsangivelse for instruks for administrerende direktør.

## 7 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

### 7.1 Konklusjon

I denne forvaltningsrevisjonen har vi undersøkt om Vefsn kommunes eierstrategi fungerer tilfredsstillende i eierstyringen av Helgeland Industrier. Denne undersøkelsen viser at eierrepresentanten i all hovedsak mener at eierstrategien fungerer tilfredsstillende i eierstyringen av HIAS. Det har vært noen dialogpunkt mellom HIAS og Vefsn kommune, alene eller sammen med enkelte andre eiere. Revisor mener at det er bra. Vi har også undersøkt om selskapet ivaretar eiernes formål med selskapet. Det gjør selskapet i all hovedsak, men vi har påpekt følgende svakheter:

- Det har ikke vært eiermøter eller andre ekstraordinære møter utenom ordinær generalforsamling med alle eierne samlet. Revisor mener at eieroppfølgingen og kommunikasjonen med selskapet ville blitt styrket ved gjennomføring av eiermøter.
- Det er heller ikke kontakt av særlig utstrekning mellom eiere og styret, ved styreleder.
- Revisor stiller spørsmål ved om hensikten med kjøpet av lokaler i Brønnøy Brygge er oppnådd, og mener at Brønnøy Brygge AS er et eiendomsselskap, med indirekte forankring til HIAS' hovedformål.

Vi har undersøkt selskapets ledelse og relasjoner innad i selskapet. Når det gjelder styrets oversikt over selskapets økonomiske stilling har vi grunn til å tro at den er tilfredsstillende, ettersom styret får kvartalsrapporter på regnskap. Styret får grundig informasjon, og behandler en rekke saker på styremøtene som er av betydning for selskapets virksomhet. Vi har likevel sett følgende svakheter:

- Styret behandler foreløpig årsregnskap, ikke revisorgodkjent årsregnskap. Vi mener styret bør behandle og legge fram revidert årsregnskap for generalforsamlingen.
- Når det gjelder årsberetning og årsregnskap for 2019, ble det ikke behandlet av styret i møte, noe vi mener en svakhet.
- Styret har hatt tre møter i året, noe vi mener er for lite for kunne utføre tilfredsstillende styring og ledelse av selskapet.
- Styret har ikke vedtatt strategiplan
- Selskapets styre og ledelse framstår noe defensive når det gjelder skiftende føringer fra nasjonale myndigheter
- Styringslinjene mellom morselskap og datterselskap er problematiske, ved at administrerende direktør i morselskap er styreleder og daglig leder i begge



datterselskapene, og styreleder i morselskapet er generalforsamling og varamedlem i styret i datterselskapene.

Til slutt har vi sett på om HIAS forvalter arbeidsmarkedstiltak i tråd med regelverket. Vi mener at selskapets saksbehandling, oppfølging og rapportering av arbeidsmarkedstiltak framstår betryggende, og at selskapet har gode rutiner og system for forvaltning av tiltakene. Vi stiller spørsmål ved nåværende organisering av de skjerma tiltakene, og mener at tiltak som arbeidsforberedende tiltak (AFT) skulle hatt en organisering i tråd med at det er skjerma tiltak, slik som det sannsynligvis legges opp til fra 2021.

## 7.2 Anbefalinger

På bakgrunn av vurderinger og konklusjon anbefaler vi Vefsn kommunes eierrepresentant å:

- Styrke oppfølgingen av HIAS, ved å holde kommunestyret orientert om virksomheten i selskapet og selskapet orientert om Vefsn kommunes eierstrategi
- Gi signal til andre eiere og selskapets styre om eiermøter, hvor f.eks. eiernes strategi for selskapet bør drøftes

På bakgrunn av vurderinger og konklusjon anbefaler vi selskapets ledelse å

- Sørge for tilfredsstillende behandling av årsberetning og revidert årsregnskap
- Vurdere å øke hyppigheten på styremøter
- Arbeide offensivt med og vedta styrende dokumenter, som strategiplan, og være i forkant av endringer i rammebetingelser
- Sørge for ryddig organisering av morselskap og datterselskap, med tydelige avtaler mellom selskapene
- Sørge for ryddig organisering av den skjerma virksomheten (AFT og VTA)

## KILDER

Arbeids- og sosialdepartementet, 'Lov Om Arbeidsmiljø, Arbeidstid Og Stillingsvern Mv.', 2020 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>>

Finansdeparterementet, 'Lov Om Årsregnskap Mv.', 1998 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56?q=Regnskapsloven>>

Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 'Lov Om Kommuner Og Fylkeskommuner (Kommuneloven)', 2018 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83?q=kommuneloven>>

KS, 'Anbefalinger Om Eierskap, Selskapsledelse Og Kontroll', 2020 <<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/for-deg-som-folkevalgt/AnbefalingerEierskap2020.PDF>>

———, 'Anbefalinger Om Eierstyring, Selskapsledelse Og Kontroll', 2020 <<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/for-deg-som-folkevalgt/AnbefalingerEierskap2020.PDF>>

Nærings- og fiskeridepartementet, 'Lov Om Aksjeselskaper (Aksjeloven)', 1997 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44?q=aksjeloven>>

Riksrevisjonen, 'Arbeids- Og Velferdsetatens Forvaltning Av Tilskudd Til Arbeidsmarkedstiltak', 2020 <<https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2020-2021/arbeids-og-velferdsetatens-forvaltning-av-tilskudd-til-arbeidsmarkedstiltak.pdf>>

Vefsn kommunestyre, 'Vefsn Kommune Eierskapsmelding 2020', 2020

# VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

## Problemstilling 1:

**Fungerer kommunens eierstrategi tilfredsstillende og etterleves den i styringen av Helgeland Industrier?**

## Problemstilling 2:

**Ivaretar selskapet eiernes formål med selskapet?**

*Kommuneloven<sup>8</sup>:*

Kapittel 26. Eierstyring

§ 26-1. Eierskapsmelding

Kommuner og fylkeskommuner skal minst én gang i valgperioden utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret eller fylkestinget selv.

Eierskapsmeldingen skal inneholde

- a) kommunens eller fylkeskommunens prinsipper for eierstyring
- b) en oversikt over selskaper, kommunale eller fylkeskommunale foretak og andre virksomheter som kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i
- c) kommunens eller fylkeskommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomhetene nevnt i bokstav b.

*Vefsn kommune: Eierskapsmelding 2020<sup>9</sup>: Eierstrategi for Helgeland Industrier AS:*

Kommunen skal fortsatt være på eiersiden av Helgeland Industrier as for å bidra

til å utvikle gode tilbud til mennesker som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet. I dette ligger tilbud som både gir et tilbud til mennesker som trenger et arbeidstilbud innenfor en skjermet virksomhet og mennesker som trenger bistand til å komme ut i ordinært arbeid. Det skal ikke tas ut utbytte fra selskapets virksomhet og den avkastning som selskapet har skal gå til å videre utvikle selskapets virksomhet.

---

<sup>8</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 'Lov Om Kommuner Og Fylkeskommuner (Kommuneloven)', 2018 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83?q=kommuneloven>>.

<sup>9</sup> Vefsn kommunestyre.

Selskapet driver en virksomhet hvor det foreligger inntekter fra det offentlige og inntekter fra næringsvirksomhet. Det forventes at selskapet fortsatt har og videreutvikler et klart skille mellom anvendelse av offentlige midler og midler fra næringsvirksomhet slik at man ikke kommer konflikter med regler om kryssubsidiering.

*KS' anbefalinger for god eierstyring<sup>10</sup>:*

**ANBEFALING 6:**

#### **EIERMØTER**

KS anbefaler at det jevnlig gjennomføres eiermøter for å bidra til god eierstyring og kommunikasjon med selskapet. Et eiermøte er et møte mellom representanter fra kommunen som eier, styret og daglig leder for selskapet. Noen ganger har eierne behov for å diskutere strategier seg imellom uten å treffe formelle beslutninger, og dette bør kunne gjøres uten å måtte innkalle til møte i generalforsamlingen eller representantskapet etter de formelle reglene i loven. Et eiermøte er ikke lovregulert og er bare en uformell arena der det ikke skal treffes vedtak.

I tillegg bør det ikke legges føringer eller «gis signaler» i eiermøtene som kan anses å gripe inn i styrets myndighetsområde. Eiermøtene er uforpliktende for eierne og for selskapet.

**Kriterier for generalforsamling er også lagt til grunn i problemstilling 3:**

**Er relasjonene innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?**

*Aksjeloven<sup>11</sup>*

Kapittel 5. Generalforsamlingen

I. Almennelige regler

§ 5-1. Generalforsamlingens myndighet

(1) Gjennom generalforsamlingen utøver aksjeeierne den øverste myndighet i selskapet.

---

<sup>10</sup> KS, 'Anbefalinger Om Eierstyring, Selskapsledelse Og Kontroll', 2020 <<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/for-deg-som-folkevalgt/AnbefalingerEierskap2020.PDF>>.

<sup>11</sup> Nærings- og fiskeridepartementet.

(2) Når selskapet har bedriftsforsamling, eller når det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, gjelder reglene i § 6-35, jf. lov om allmennaksjeselskaper § 5-1 annet ledd.

#### § 5-2. Aksjeeiernes møterett. Fullmektig

(1) Aksjeeierne har rett til å møte i generalforsamlingen, enten selv eller ved fullmektig etter eget valg. Møteretten kan ikke begrenses i vedtektene.

(2) Fullmektigen skal legge frem skriftlig fullmakt. Fullmakten skal være signert og datert. Fullmakten anses å gjelde bare for førstkommende generalforsamling hvis det ikke går tydelig frem at noe annet er ment. Aksjeeieren kan når som helst kalle tilbake fullmakten. Første og annet punktum gjelder tilsvarende for tilbakekall av fullmakten.

(3) Aksjeeiere har rett til å ta med rådgiver, og kan gi talerett til én rådgiver.

(4) Dersom samtlige aksjeeiere samtykker til det, kan det gjøres unntak fra kravene i annet ledd første og annet punktum.

#### § 5-3. Stemmerett. Inhabilitet

(1) Hver aksje gir én stemme når noe annet ikke følger av loven eller vedtektene. Vedtektene kan inneholde bestemmelser om stemmerettsbegrensning som er knyttet til person. I vedtektene kan det også fastsettes at aksjene i en aksjeklasse ikke skal gi stemmerett eller skal ha begrenset stemmevekt.

(2) En stemmerettsbegrensning som er knyttet til en aksje eller person, er uten betydning i forhold til bestemmelser i denne loven som gir rettigheter til hver aksjeeier eller til aksjeeiere som eier eller representerer en viss del av aksjekapitalen. Det samme gjelder i forhold til bestemmelser som – for at en beslutning skal være truffet – krever tilslutning fra en viss del av den aksjekapital som er representert på generalforsamlingen.

(3) Stemmerett kan ikke utøves for en aksje som tilhører selskapet selv eller et datterselskap. En slik aksje skal ikke regnes med når en beslutning krever samtykke fra samtlige aksjeeiere eller en viss del av aksjekapitalen, eller når en rett kan utøves bare av eierne av en viss del av selskapets aksjekapital.

(4) Ingen kan selv eller ved fullmektig eller som fullmektig delta i en avstemning på generalforsamlingen om søksmål mot seg selv eller om eget ansvar overfor selskapet, og heller ikke om søksmål mot andre eller om andres ansvar dersom han eller hun har en vesentlig interesse i saken som kan være stridende mot selskapets.

#### § 5-4. Ledelsens rett og plikt til å være til stede på generalforsamlingen

(1) Holdes generalforsamlingen som møte, skal styrelederen og daglig leder være til stede. Ved gyldig forfall skal det utpekes en stedfortreder. Dersom samtlige aksjeeiere samtykker, kan det gjøres unntak fra første og annet punktum. Andre styremedlemmer kan være til stede på generalforsamlingen når generalforsamlingen holdes som møte.

(2) Styremedlemmene og daglig leder har rett til å uttale seg på generalforsamlingen.

#### § 5-5. Ordinær generalforsamling

(1) Innen seks måneder etter utgangen av hvert regnskapsår skal selskapet holde ordinær generalforsamling.

(2) På den ordinære generalforsamlingen skal følgende saker behandles og avgjøres:

1. godkjenning av årsregnskapet og eventuell årsberetning, herunder utdeling av utbytte;
2. andre saker som etter loven eller vedtektene hører under generalforsamlingen.

(3) Årsregnskapet og eventuell årsberetning og revisjonsberetning skal senest en uke før generalforsamlingen sendes til hver aksjeeier med kjent adresse.

#### § 5-6. Ekstraordinær generalforsamling

(1) Styret kan bestemme at det skal innkalles til ekstraordinær generalforsamling.

(2) Styret skal innkalle til ekstraordinær generalforsamling når revisor som reviderer selskapets årsregnskap, eller aksjeeiere som representerer minst en tidel av aksjekapitalen, skriftlig krever det for å få behandlet et bestemt angitt emne. Styret skal sørge for at generalforsamlingen holdes innen en måned etter at kravet er fremsatt.

(3) Dersom samtlige aksjeeiere samtykker til at det skal holdes ekstraordinær generalforsamling, kan generalforsamlingen holdes uten vedtak fra styret etter første ledd.

#### § 5-9. Myndighet til å innkalle til generalforsamling

(1) Generalforsamlingen innkalles av styret.

(2) Dersom styret ikke innkaller generalforsamling som skal holdes etter loven, vedtektene eller tidligere beslutning av generalforsamlingen, skal tingretten gjøre dette snarest når det kreves av et styremedlem, daglig leder, revisor som reviderer selskapets årsregnskap, eller en aksjeeier. Utgiftene dekkes av selskapet.

## § 5-10. Krav til innkallingen

(1) Generalforsamlingen innkalles ved skriftlig henvendelse til alle aksjeeiere med kjent adresse. Innkallingen skal angi tid og sted for møtet. Selskapet kan ikke kreve noen form for godtgjøring for utsendelsen av innkallingen.

(2) Innkalling til generalforsamlingen skal være sendt senest en uke før møtet skal holdes, om ikke vedtektene setter en lengre frist. En slik vedtektsbestemmelse gjelder ikke ved innkalling som foretas på bakgrunn av krav etter § 5-6 annet ledd.

(3) Innkallingen skal i et forslag til dagsorden bestemt angi de saker som skal behandles på generalforsamlingen. Forslag om å endre vedtektene skal gjengis i innkallingen. Styret skal utarbeide forslag til dagsorden i samsvar med det som er bestemt i loven og vedtektene.

### **Problemstilling 3:**

#### **Er relasjonene innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?**

##### *Aksjeloven*

#### Kapittel 9 – Erverv av egne aksjer

##### § 9-4. Fullmakt fra generalforsamlingen

(1) Selskapet kan bare erverve egne aksjer dersom generalforsamlingen med flertall som for vedtektsendring har gitt styret fullmakt til å foreta slike erverv.

(2) Fullmakten skal gjelde for et bestemt tidsrom, som ikke kan være lenger enn to år. Fullmakten skal angi den høyeste pålydende verdien av de aksjer som selskapet i alt kan erverve, og det minste og høyeste beløp som kan betales for aksjene.

(3) Generalforsamlingen skal også angi på hvilke måter erverv og avhendelse av egne aksjer kan skje.

(4) Generalforsamlingens beslutning skal meldes til Foretaksregisteret og må være registrert før aksjer kan erverves i henhold til fullmakten.

##### Revisor

##### § 7-5 a. Møte mellom styret og revisor

(1) Styret skal hvert år ha et møte med revisor uten at daglig leder eller andre fra den daglige ledelsen er til stede. Dersom et flertall av styrets medlemmer også inngår i selskapets daglige ledelse skal likevel hele styret delta i møtet, med unntak av daglig leder.

(2) Formålet med møtet skal være at styret og revisor drøfter sentrale regnskapsmessige forhold og andre forhold som revisor mener styret bør informeres om, herunder regnskapsmessige forhold der revisor ser vesentlige svakheter og mangler ved de vurderingene den daglige ledelsen har gjort.

(3) Kravet etter første ledd gjelder ikke for:

1. selskaper som er omfattet av regnskapsloven<sup>12</sup> § 1-6,
2. datterselskaper som har samme revisor som morselskapet dersom morselskapet er omfattet av kravet i første ledd,
3. datterselskaper som har samme revisor som morselskapet, dersom morselskapet uten å være omfattet av kravet i første ledd likevel avholder et slikt møte med revisor som nevnt der.

(4) Møtet skal gjennomføres som et fysisk eller elektronisk møte. Revisor deltar i møtet på samme måte som styremedlemmene. Dersom møtet avholdes som et fysisk møte, kan revisor delta elektronisk om dette godkjennes av styremedlemmene.

## Kapittel 6. Selskapets ledelse

I. Krav om styre og daglig leder. Valg av styret, tjenestetid mv

### § 6-1. Styret

- (1) Selskapet skal ha et styre med ett eller flere medlemmer.
- (2) Styret velger selv sin leder når denne ikke er valgt av generalforsamlingen. Har styret ett medlem, anses han eller hun som styreleder.
- (3) Har selskapet bedriftsforsamling, skal styret ha minst fem medlemmer. Styrets leder velges da av bedriftsforsamlingen. Er det avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, jf § 6-35 annet ledd,

(1) Selskapet kan ha en daglig leder. Skal selskapet ha flere daglige ledere, eller skal styret eller bedriftsforsamlingen kunne bestemme at selskapet skal ha flere daglige ledere, skal dette

---

<sup>12</sup> Finansdepartementet, 'Lov Om Årsregnskap Mv.', 1998 <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56?q=Regnskapsloven>>.



angis i vedtektene. Det skal i så fall angis om flere daglige ledere skal fungere som kollektivt organ.

(2) Daglig leder tilsettes av styret hvis ikke det er bestemt i vedtektene at dette skal gjøres av generalforsamlingen.

(3) Har selskapet bedriftsforsamling, kan vedtektene bestemme at daglig leder skal tilsettes av bedriftsforsamlingen. Er det avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, jf § 6-35 annet ledd, skal daglig leder alltid tilsettes av styret.

#### § 6-3.Valg av styremedlemmer

(1) Medlemmene av styret velges av generalforsamlingen, som også bestemmer om det skal velges varamedlemmer.

(2) Første ledd gjelder ikke styremedlemmer som de ansatte i selskapet skal velge etter § 6-4, eller som skal velges av bedriftsforsamlingen, hvis selskapet har bedriftsforsamling.

(3) Det kan fastsettes i vedtektene at generalforsamlingens valgrett etter første ledd skal overføres til andre. Mer enn halvdel av styrets medlemmer skal likevel velges av generalforsamlingen, hvis ikke valgretten overføres til et vedtektsfestet selskapsorgan. Valgrett kan ikke overføres til styret eller til et medlem av styret.

#### § 6-4.Ansattes rett til å velge styremedlemmer

(1) Når et selskap med flere enn 30 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

(2) Når et selskap med flere enn 50 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

(3) Når et selskap har flere enn 200 ansatte og det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling (jf § 6-35 annet ledd), skal de ansatte velge ett styremedlem med varamedlem eller to observatører med varamedlemmer i tillegg til den representasjon som følger av annet ledd.

(4) Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall ansatte, herunder om bruk av gjennomsnittstall. Kongen kan også gi forskrift om valget, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten og om avgjørelse av tvister om valget, samt om bortfall av verv som styremedlem. Kongen kan gjøre unntak fra første, annet eller tredje ledd.

(1) Når et selskap tilhører et konsern, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, om at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(2) Når et selskap tilhører et konsern, og det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet, et flertall av dets ansatte eller én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, bestemme at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

(4) Kongen kan bestemme at paragrafen her skal gjelde for deler av et konsern eller slik gruppe.

#### § 6-6. Styremedlemmers tjenestetid

(1) Styremedlemmer tjenestegjør i to år. I vedtektene kan det fastsettes kortere eller lengre tjenestetid, herunder at styremedlemmene tjenestegjør på ubestemt tid. Ved suppleringsvalg kan kortere tjenestetid fastsettes.

(2) Tjenestetiden regnes fra valget når noe annet ikke er bestemt. Den opphører ved avslutningen av den ordinære generalforsamlingen i det året tjenestetiden utløper, dersom ikke noe annet er bestemt.

(3) Selv om tjenestetiden er utløpt, skal styremedlemmet bli stående i vervet inntil nytt medlem er valgt.

(4) Første og annet ledd gjelder ikke styremedlem som er valgt etter § 6-4, jf § 6-5.

#### § 6-7. Tilbaketreden og avsetting før tjenestetiden opphører

(1) Et styremedlem har rett til å tre tilbake før tjenestetiden er ute. Styret og den som har valgt styremedlemmet, skal gis rimelig forhåndsvarsel.

(2) Et styremedlem kan avsettes av den som har valgt styremedlemmet. Dette gjelder ikke et styremedlem som er valgt etter § 6-4, jf § 6-5.

(1) Opphører vervet for et styremedlem før tjenestetiden er ute, og det ikke finnes varamedlem, skal resten av styret sørge for valg av nytt styremedlem for resten av tjenestetiden. Det samme

gjelder hvis et styremedlem blir fratatt rettslig handleevne eller blir satt i konkurskarantene etter konkursloven §§ 142 og 143.

(2) Hører valget under generalforsamlingen, kan det utstå til neste ordinære generalforsamling dersom styret fortsatt er vedtaksført.

#### § 6-9.Varamedlemmer og observatører

Lovens bestemmelser om styremedlemmer gjelder tilsvarende for varamedlemmer og observatører så langt de passer.

#### § 6-10.Godtgjørelse

Godtgjørelse til styremedlemmer, varamedlemmer og observatører fastsettes av generalforsamlingen. Ved konkurs bortfaller retten til godtgjørelse fra konkursåpningen.

#### § 6-11.Krav til styremedlemmer og daglig leder

(1) Daglig leder og minst halvdel av styrets medlemmer skal være bosatt her i riket, med mindre Kongen gjør unntak i det enkelte tilfellet. Første punktum gjelder ikke statsborgere i stater som er part i EØS-avtalen, når de er bosatt i en slik stat.1

(2) Bare myndige personer kan være styremedlemmer.

### II. Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv

#### § 6-12.Forvaltningen av selskapet

(1) Forvaltningen av selskapet hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

(2) Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Styret kan også fastsette retningslinjer for virksomheten.

(3) Styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.

(4) Styret iverksetter de undersøkelser det finner nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver. Styret skal iverksette slike undersøkelser dersom dette kreves av ett eller flere av styremedlemmene.

(5) Hvis det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, jf § 6-35 annet ledd, gjelder lov om allmennaksjeselskaper § 6-37 fjerde ledd tilsvarende.

#### § 6-13. Styrets tilsynsansvar

(1) Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig.

(2) Styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse.

(3) I selskaper som bare har én aksjeeier, skal styret sørge for at avtaler mellom selskapet og aksjeeieren nedtegnes skriftlig.

#### § 6-14. Daglig ledelse

(1) Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt. Har selskapet ikke daglig leder, står styret for den daglige ledelse.

(2) Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning.

(3) Daglig leder kan ellers avgjøre en sak etter fullmakt fra styret i det enkelte tilfellet eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet. Styret skal snarest underrettes om avgjørelsen.

(4) Daglig leder skal sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.

#### § 6-15. Daglig leders plikter overfor styret

(1) Daglig leder skal minst hver fjerde måned gi styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling.

(2) Styret kan til enhver tid kreve at daglig leder gir styret en nærmere redegjørelse om bestemte saker. Slik redegjørelse kan også kreves av det enkelte styremedlem.

#### § 6-16. Datterselskaps forhold til morselskapet

(1) Styret i et datterselskap plikter å gi styret i morselskapet opplysninger som er nødvendige for å kunne vurdere konsernets stilling og resultatet av konsernets virksomhet.

(2) Morselskapet skal underrette styret i et datterselskap om forhold som kan ha betydning for konsernet som helhet. Morselskapet skal også underrette datterselskapets styre om beslutninger som kan ha betydning for datterselskapet, før endelig beslutning treffes.

#### § 3-9. Konserninterne transaksjoner

(1) Transaksjoner mellom selskaper i samme konsern skal grunnes på vanlige forretningsmessige vilkår og prinsipper. Vesentlige avtaler mellom konsernselskaper skal foreligge skriftlig.

(2) Kostnader, tap, inntekter og gevinster som ikke kan henføres til noe bestemt konsernselskap, skal fordeles mellom konsernselskapene slik god forretningsskikk tilsier.

(3) Utdeling av utbytte og konsernbidrag fra et konsernselskap til morselskapet og andre selskaper i konsernet skal i et enkelt regnskapsår samlet ikke overstige grensen etter § 8-1.

*KS' anbefalinger:*

#### *ANBEFALING 13: STYRESAMMENSETNING I KONSERNMODELL*

Styremedlemmer i morselskap bør ikke sitte i styret til datterselskap. Konserndirektøren kan være representert i datterselskapenes styre.

Styret i morselskap bør ikke sitte i styret til datterselskap fordi styret i morselskap utgjør generalforsamling i datterselskap. Bestemmelsen er viktig for å unngå rolleblanding i konsernforhold.

Særlig må man være oppmerksom på problemstillinger knyttet til anbud og inhabilitet dersom ett av selskapene inngir anbud til et annet selskap i samme konsern.

#### **Problemstilling 4:**

**Arbeider HIAS målrettet og i tråd med regelverk for å møte utfordringer for arbeids- og inkluderingsbedrifter?**

*Tiltaksforskriften*

Kapittel 1. Fellesbestemmelser

#### § 1-1. Formål

Hovedformålet med arbeidsmarkedstiltakene er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Denne forskriften fastsetter på hvilke vilkår det enkelte tiltak er utformet.

## § 1-2. Definisjoner

I denne forskriften menes med

- a. tiltaksdeltakere – personer som deltar på arbeidsmarkedstiltak,
- b. tiltaksarrangører – virksomheter/organisasjoner som gjennomfører arbeidsmarkedstiltak i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, og
- c. arbeidstaker – enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

## § 1-3. Vilkår for deltakelse i tiltak

Deltakelse i tiltaket bør være nødvendig og hensiktsmessig for at deltakeren skal skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid. Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at brukeren skal gjennomgå en behovs- eller arbeidsevnevurdering. Valg, utforming og varighet av tiltak foretas i samråd med deltakeren.

Varigheten og omfanget av tiltaket tilpasses deltakerens muligheter på arbeidsmarkedet.

Tiltaksdeltakere må være fylt 16 år. Det kan gjelde høyere aldersgrenser for enkelte tiltak.

Tiltaksdeltakere skal avslutte tiltaket dersom vedkommende får tilbud om høvelig arbeid eller andre arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og velferdsetaten kan i særlige tilfeller likevel godkjenne at deltakeren fullfører et påbegynt tiltak.

Tiltaksdeltakere som ikke lenger fyller vilkårene for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak som følger av denne forskriften, kan tas ut av tiltaket.”

## Kapittel 2. Avklaring

### § 2-1. Formål

Avklaring skal kartlegge og vurdere tiltaksdeltakerens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å skaffe seg eller beholde arbeid.

### § 2-2. Innhold

Avklaringen skal være individuelt tilpasset og kan inneholde veiledning knyttet til tiltaksdeltakerens muligheter på arbeidsmarkedet. Utprøving av arbeidsevne kan også inngå i kartleggingen når dette anses nødvendig og hensiktsmessig.

### § 2-3. Personkrets

Avklaring kan tilbys personer som har behov for en mer omfattende avklaringsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby.

### § 2-4. Varighet

Varigheten av avklaringen tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Avklaring kan vare i inntil fire uker med mulighet for forlengelse i inntil åtte uker.

### § 2-5. Krav til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangøren av avklaringstiltak skal, senest når avklaringen er avsluttet, gi en skriftlig rapport om gjennomføringen av tiltaket og eventuelt bistandsbehov for å skaffe seg eller beholde arbeid.



### § 2-6. Anskaffelse

Anskaffelse av avklaring skal skje i overensstemmelse med regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser.

### Kapittel 13. Arbeidsforberedende trening

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-1. Formål

Arbeidsforberedende trening skal bidra til å prøve ut den enkeltes arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid. Tilskuddet skal kompensere for tiltaksarrangørens kostnader knyttet til gjennomføringen av tiltaket.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-2. Innhold

Arbeidsforberedende trening kan inneholde:

- a. avklaring og kartlegging av ressurser, karriereveiledning,
- b. utprøving av arbeidsevne og arbeidstrening i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø,
- c. tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse,
- d. bistand til å finne passende arbeidspraksis i ordinære virksomheter med sikte på ansettelse i ordinært arbeidsliv, og
- e. tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv.

Tiltaksbedriften skal utarbeide en plan for den enkelte deltaker.

Det er et krav at alle deltakere skal få tilbud om arbeidstrening og eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-3. Personkrets



Arbeidsforberedende trening kan tilbys personer med sammensatte bistandsbehov som har fått sin arbeidsevne nedsatt og som har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-4.Varighet

Tiltaket kan vare i inntil ett år, med mulighet for forlengelse i ytterligere ett år.

Tiltaksdeltakere som gjennomfører opplæring med sikte på formell kompetanse, kan få forlenget varigheten med ytterligere ett år.

For å sikre framdrift i tiltaket, skal NAV-kontoret vurdere status og progresjon for den enkelte deltaker hver tredje måned.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-5.Ansettelsesforhold

Tiltaksdeltakerne skal ikke være ansatt i virksomheten.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-6.Krav til virksomheter som skal arrangere arbeidsforberedende trening

Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

a. attføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet,

- b. overskudd skal forbli i virksomheten og komme attføringsarbeidet og deltakerne til gode,
- c. det skal ikke utbetales utbytte, og
- d. en tiltaksbedrift kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet. Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

Ideelle organisasjoner som har som sin primære virksomhet å drive sosiale aktiviteter for vanskeligstilte personer, kan godkjennes som tiltaksarrangør. Vilkårene i annet ledd bokstav b til d gjelder tilsvarende for disse.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016), endret ved forskrift 5 juli 2017 nr. 1159.

#### § 13-7. Tilskudd til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangør mottar statlig tilskudd. Tilskuddet utgjør en fast, månedlig sats per godkjent tiltaksplass. Satsen fastsettes av departementet.

0 Tilføyd ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 13-8. Tilskudd ved opprettelse av nye tiltaksplasser

Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til bygging, installering eller utvidelse av virksomheten ved opprettelse av nye tiltaksplasser innen arbeidsforberedende trening. Tilskudd gis etter regning, inntil fastsatt maksimalsats, og utbetales inntil seks måneder før oppstart eller utvidelsen av tiltaket.

### Kapittel 14. Varig tilrettelagt arbeid

#### § 14-1. Formål

Varig tilrettelagt arbeid skal gi tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver.

## § 14-2. Innhold

Varig tilrettelagt arbeid skal tilby personer arbeid i en virksomhet som oppfyller kravene i § 14-5, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes arbeidsevne. Varig tilrettelagt arbeid kan også tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter.

## § 14-3. Personkrets

Tiltaket er rettet mot personer som mottar eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle.

## § 14-4. Varighet

Tiltaket er ikke tidsbegrenset. Det skal likevel jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

## § 14-5. Krav til virksomheter som skal arrangere varig tilrettelagt arbeid

Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal eller fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

- a. atføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet,
- b. overskudd skal forbli i virksomheten og komme atføringsarbeidet og deltakerne til gode,
- c. det skal ikke utbetales utbytte, og

d. virksomheten kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet. Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

Ideelle organisasjoner som har som sin primære virksomhet å drive sosiale aktiviteter for vanskeligstilte personer, kan godkjennes som tiltaksarrangør. Vilkårene i foregående ledd bokstav b til d gjelder tilsvarende for disse.

Kravene i annet ledd gjelder ikke for enkeltplasser i ordinære virksomheter.

0 Endret ved forskrift 5 juli 2017 nr. 1159.

#### § 14-6. Annen virksomhet

Virksomheten kan være tiltaksarrangør for andre tiltak enn varig tilrettelagt arbeid.

Virksomheten kan tilby arbeidsmarkedstjenester til andre enn Arbeids- og velferdsetaten, dersom dette ikke går ut over de tjenestene bedriften er forpliktet til å levere til Arbeids- og velferdsetaten.

#### § 14-7. Ansettelsesforhold

Tiltaksdeltakeren skal være fast ansatt i virksomheten.

Arbeidstakeren mottar uførepensjon, og det er derfor ikke krav til at det skal utbetales lønn. Dette er likevel ikke til hinder for at det i en tariffavtale, arbeidsavtalen eller annen avtale kan avtales at det skal utbetales en bonuslønn.

#### § 14-8. Tilskudd til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangør mottar statlig tilskudd. Tilskuddet utgjør en fast, månedlig sats per godkjent tiltaksplass. Satsen fastsettes av departementet.

Tiltaksarrangøren mottar i tillegg kommunalt tilskudd som skal utgjøre minst 25 prosent av det statlige tilskuddet. Tilskuddet betales av deltakerens bostedskommune i henhold til lov 16. januar 1970 nr. 1 om folkeregistrering. Tilskudd til deltakelse i landsdekkende tilbud betales av deltakerens bostedskommune ved innsøking til tiltaket.

Arbeids- og velferdsetaten godkjenner hva som regnes som landsdekkende tilbud.

0 Endret ved forskrift 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).

#### § 14-9. Tilskudd ved opprettelse av nye tiltaksplasser

Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til bygging, installering eller utvidelse av virksomheten ved opprettelse av nye tiltaksplasser innen varig tilrettelagt arbeid. Tilskudd gis etter regning, inntil fastsatt maksimalsats, og utbetales inntil seks måneder før oppstart eller utvidelsen av tiltaket.

0 Endret ved forskrifter 23 jan 2016 nr. 57 (i kraft 1 jan 2016), 13 juni 2016 nr. 653 (i kraft 1 okt 2016).



#### § 14-10. Permisjon fra skjermet virksomhet for utprøving i ordinært arbeid (hospitering)

Formålet med hospitering i ordinær virksomhet er å stimulere til overgang fra skjermet til ordinær virksomhet. Permisjon kan innvilges for inntil seks måneder.

I permisjonsperioden skal tiltaksdeltakeren fortsatt være registrert i den skjermede virksomheten. Tiltaksarrangør beholder full tilskuddssats og har ansvaret for oppfølging av og tilrettelegging for tiltaksdeltakeren under hospiteringsoppholdet.

## VEDLEGG 2 – HØRINGSSVAR

### Kommentarer fra styret i Helgeland Industrier AS og adm. direktør til foreløpig rapport fra forvaltningsrevisjon i Helgeland Industrier AS.

#### Punkt 3.3.2 Selskapets ivaretagelse av eiernes formål

Siste avsnitt. «Som tidligere beskrevet var hensikten med kjøpet av Brønnøy Brygge AS .....»  
Denne hensikt er feil. Se referat fra daglig leder hvor dette besvares med følgende:

*«Brønnøy Brygge AS leier ut til firma som holder på med bedriftshelsetjeneste, treningssenter og fysikalsk terapi. Når HIAS kjøpte Brønnøy Brygge AS var helse, ernæring og trening en viktig del av anbudene HIAS konkurrerte om. Kjøpet av Brønnøy Brygge var en strategi for å komme i posisjon om å styrke vår kompetanse og muligheter for samarbeid på disse fagfeltene. I de neste anbudene var helse, ernæring og trening mindre viktig. HIAS har fortsatt å levere anbud hvor man benytter kompetansen til leietakerne i Brønnøy Brygge i anbudsprosesser. HIAS har hatt tilgjengelige rom i Brønnøy Brygge, men ettersom behovene har endret seg så flyttet HIAS aldri inn i lokalene. Disse lokalene er nå utleid til annet firma.*

*Brønnøy Brygge AS er del av et sameie. HIAS har fått tildelt en del fine oppgaver fra Sameiet. Det er noen enkle vedlikeholdsoppdrag og beplantning. Deler av dette utføres av dagsenteret i Brønnøysund. Utleie til andre firma har også gitt oss fine vaktmesteroppdrag til leietakerne.»*

Styret og adm. direktør mener de har oppnådd et viktig strategisk mål ved å kjøpe Brønnøy Brygge AS:

- Kjøpet har knyttet oss nært et aktuelt fagmiljø i forbindelse med anbud til NAV. I den forbindelse er det inngått samarbeidsavtaler som har gitt HIAS tilgang på unik kompetanse.
- HIAS kan på kort varsel etablere seg i egne lokaler i sentrum av Brønnøysund ved anbud hvor NAV krever sentral beliggenhet
- Investeringen i Brønnøy Brygge AS har i alle år gått med overskudd
- Investeringen har gitt gode oppdrag og inntekter for våre skjermede tiltak i HIAS i form av vaktmestertjenester, vedlikehold, gressklipping og beplantning.
- Investeringen er betraktet av styret og adm. direktør som kommersiell virksomhet og HIAS har betalt skatt på overskudd.
- En viktig tanke fra styret og adm. direktør var også å ha etablert et kommersielt selskap dersom det ble innført skranker for å delta i anbudskonkurranser der hvor HIAS har organisert skjermede tiltak.

#### Punkt 3.4.3 Ivaretagelse av eiernes formål med selskapet

Første avsnitt – midt på. «Brønnøy Brygge AS .....»

Det beskrevne formål stemmer ikke, se våre merknader til punkt 3.3.2.

#### **Punkt 4.31 Selskapets økonomiske stilling.**

Regnskapsoversikter og årsavslutning.

*«I 2020 har ikke styret hatt årsregnskapet for 2019 til behandling i det hele tatt»*

Styret og adm. direktør kommenterer:

År 2020 utviklet seg til et spesielt år på grunn av Covid 19. Så også på HIAS.

Adm. direktør sende den 27. april 2020 ut en e-post til styremedlemmene hvor et forslag til styrets årsberetning og årsregnskap for 2019 var vedlagt. Styret ble bedt om å gi tilbakemelding på eventuelle merknader. Adm. direktør kontaktet samtlige styremedlemmer i forbindelse med Covid 19 situasjonen samt årsberetning og regnskap for 2019. Både årsberetning og regnskap for 2019 er signert av samtlige styremedlemmer.

Styret og adm. direktør har merket seg revisors anmerkning og vil i fremtiden gjøre dette i henhold til anbefaling.

#### **4.3.1 Selskapets økonomiske stilling**

Siste linje «Det siste er arbeidsforberedende tiltak (AFT)»

AFT er ennå ikke blitt konkurranseutsatt. En bedre setning kan være:

Det er også kommet signaler fra arbeids- og inkluderingsdepartementet om at AFT vurderes konkurranseutsatt høsten 2021.

#### **4.3.4 Diverse saker som styret har behandlet.**

Midt på siden: «(TIA) til varig tilrettelagt arbeid (VTA)»

Det riktige skal være:

(TIA) til varig lønnstilskudd (VLT)

Det refereres til styresak 16.2.5.

Forvaltningsrevisor skriver fra protokoll: «med mulighet til å erverve aksjer fra andre som ønsket å selge.»

Riktig gjengivelse av styrevedtak 16.2.5 er: «Styret ser det som praktisk at HIAS også kan erverve aksjer fra andre perifere aksjonærer som ønsker å selge»

Adm. direktør skriver i sitt referat at saken ikke ble tatt opp i generalforsamlingen i 2016, men ble drøftet blant fremmøte i etterkant av den formelle generalforsamlingen.

I styreprotokollen som det refereres til står det også: « Derfor tas dette eventuelt opp på neste års generalforsamling».

#### 4.3.7 Arbeidsmiljø

I andre avsnitt er det skrevet:

« Mange av medarbeiderne i HIAS hører til samfunnets svakeste»

Adm. direktør foreslår at dere fjerner denne setningen. «Svakeste» er ikke et brukt begrep for våre deltakere eller ansatte.

#### 4.4.1 Selskapets økonomiske stilling.

Det bør nevnes at både regnskap og årsberetning er signert av styret i alle år. Regnskap og årsberetning er sendt ut ved innkalling til generalforsamling med revisors beretning vedlagt. Dermed mener styret at de har sendt ut korrekte dokumenter til generalforsamlingen i alle år. Det er imidlertid en glipp at det noen få år ikke er ført egen styreprotokoll hvor styret formelt sett vedtok regnskapet. For fremtiden vil dette bli gjort.

#### 4.4.4 Diverse styresaker

- «*HIAS situasjon kan være uforutsigbar på grunn av statlige endringer og økt omfang av anbud. Revisor har inntrykk av styret framstår noe passivt/resignert i forhold til utviklingen.*»

Adm. direktør har i en årrekke vært styremedlem i bransjeforeningen Arbeid og Inkludering i NHO Service og Handel. Han har i den forbindelse etablert et stort nettverk i bransjen og får tidlig vite dersom det er planlagte statlige endringer i rammebetingelsene for bransjen. Styret blir fortløpende orientert og styremøtene blir benyttet til drøftelser om mulige tiltak for å begrense tap ved negative endringer og planlegge satsinger dersom endringene gir muligheter utvikling og nye markeder.

Styret kjenner seg ikke igjen i beskrivelsen til revisor om å være noe passivt/resignert i forhold til utviklingen. Styret mener HIAS konsernet har levert gode atfføringsfaglige resultat, vunnet flere anbud på kvalitet samt levert gode økonomiske resultat. Dette synes ikke være forenlig med et resignert styre og ledelse av HIAS konsernet.

Eksempel på styrets arbeid er følgende:



- Endringene i tiltaksstruktur og finansiering av arbeidsmarkedstiltakene i 2012 som fikk store negative økonomiske konsekvenser for bransjen. Styret og adm. direktør gikk mot strømmen av andre bedrifter i bransjen og satset på videreutvikling av eksisterende forretningsområder i HIAS. Dette gjaldt kantinedrift, mekanisk verksted og vaskeri. Satsingen medførte flere ordinært ansatte og investeringer i maskiner og utstyr. HIAS lyktes med å få til en god økonomi i forretningsområdene som kompenserte for de negative økonomiske konsekvenser som endringene i NAV tiltakene medførte.
- I 2016 kom nye endringer i NAV tiltakene og andre markedsmessige endringer. De økonomiske tap ble kalkulert til kr. 11,3 millioner per år. Styret og adm. direktør iverksatte kostnadsreducerende tiltak og iverksatte organisatoriske endringer som gjorde at HIAS kom seg gjennom utfordringene med marginale økonomiske konsekvenser.
- Styret vedtok å redusere bemanningen av jobbkonsulenter i Sandnessjøen i 2019. Dette i god tid før varslede kutt i AFT tiltaket som ble gjennomført med virkning fra 1. februar 2020.
- I mars 2020 oppsto store samfunnsendringer med hensyn på Covid 19. Adm. direktør og styret drøftet tiltak for å begrense skadeomfanget for HIAS og deltakere på tiltak. Risikoanalyser ble tidlig gjennomført for NAV tiltak, kommunale tiltak og andre forretningsområder. Styret satte inn ressurser for å begrense muligheter for tap og nedstenging. Skiftordninger, økning i råvarelagre, smittesoneinndeling, hygienetiltak, hjemmekontor, permitteringer og investering i digitale verktøy ble gjennomført. På rekordtid etablerte HIAS digitale jobbsentre for å beholde tiltaksnivået på NAV tiltakene.
- I desember 2020 kom det ny NAV veileder for organisering av skjermede tiltak. Konsekvensene ble større enn det styret og administrasjonen i HIAS hadde antatt ville komme. Adm. direktør og styret jobber med ny selskapsstruktur for å tilpasse seg de nye tolkningene av tilpasning til EØS regelverket. Målet er en ny selskapsstruktur innen utgangen av 2021.

Styret har vært klar over at noen endringer ville komme i kjølvannet av Riksrevisjonens arbeid mot NAV angående oppfølging av arbeid og inkluderingsbedriftene. Styret har avventet situasjonen for å unngå å gjøre unødige negative tiltak for de målgrupper HIAS arbeider mot. På flere områder settes bransjen flere tiår tilbake med den nye tolkingen av EØS regelverket. I mange år har bransjen slitt med begrepet vernet bedrift (1980 tallet) og styret frykter bransjen rykker tilbake til start.

- I januar 2021 ble det varslet fra Arbeid- og inkluderingsdepartementet om at også AFT tiltaket ønskes konkurranseutsatt. Dette vil få store konsekvenser for HIAS om vi vinner anbudet eller ikke. Styret i HIAS har valgt en avventende strategi for å se hva som skjer i løpet av 2021. Dersom det blir regjeringsskifte høsten 2021 så vil med stor sannsynlighet planene om konkurranseutsetting av AFT tiltaket legges død. Meningsmålinger tilsier en sannsynlighet for regjeringsskifte. Attføringsbransjen og personer med store bistandsbehov for å få seg arbeid kan da se lysere på fremtiden.
- Styret har verdsatt arbeidet til fast ansatte og personer på langvarige arbeidsmarkedstiltak i HIAS. Disse har fått faglig påfyll, kurs på Kreta og firmahytte i

Hemavan. Videre har ansatte og deltakere på NAV tiltak fått begrensede lønnsbonuser dersom de økonomiske resultat ble gode. Målet til styret var å fremheve lagånd, kompetanse, kremmerånd og stolthet ved å jobbe i en arbeid- og inkluderingsbedrift som HIAS. Styret og adm. direktør mener de økonomiske resultat i bedriften kommer som en konsekvens av dyktige motiverte ansatte i alle ledd. De nevnte tiltak (goder) har utvilsomt medvirket til dette.

#### 4.4.5 Tilsyn med daglig leder.

Instruks for daglig leder ble vedtatt 15. oktober 2012.

#### 5.4.1 Revisor stiller spørsmål ved om ikke dette burde vært organisert tidligere.

HIAS ble godkjent med dagens organisering i 2017. Senere er tiltaksregnskapene godkjent. Styret har forholdt seg til det. Styret er kjent med at noen enkeltbedrifter i bransjen er blitt pålagt ny selskapsstruktur av NAV. HIAS har ikke vært i nærheten av disse bedriftenes utfordringer og tidligere struktur.

Styret mener ny selskapsstruktur ikke tjener tiltaksdeltakernes formål. Ny selskapsstruktur tjener dagens politiske ledelses tolkning av EØS regelverket. Derfor har styret avventet situasjonen til ny NAV veileder kom i desember 2020. Styret mener dette har vært en klok beslutning. Riksrevisjonen påpeker at de bedrifter som allerede har innført ny selskapsstruktur ikke har gjennomført dette i henhold til tiltaksforskriften. De fleste står i fare for å måtte restrukturere på nytt.

#### 7.1 Konklusjon.

Styret mener forvaltningsrevisjonen har påpekt noen formelle svakheter i styrets og adm. direktørs protokollførsler av godkjennelse av årsregnskap. Revisor har heller ikke hatt sitt årlige møte med styret. Andre problemstillinger som belyses og gode anbefalinger vil bli tatt opp i fremtidige styremøter og i eiermøter.

Styret kjenner seg på ingen måte igjen i følgende konklusjoner:

- *Siden formålet med kjøpet av Brønnøy Brygge ikke er innfridd, er dette nå et rent eiendomsselskap, som ligger utenfor formålet med HIAS.*

Det er i rapporten flere fakta feil om dette kjøpet. Se våre kommentarer til punkt. 3.3.2. Styret mener formålet med kjøp av Brønnøy Brygge AS er strategisk og i stor grad har gitt de forventede resultat.

- *Selskapets styre og ledelse framstår resignerte når det gjelder skiftende føringer fra nasjonale myndigheter.*

Styret og ledelse kjenner seg ikke igjen i denne konklusjonen.  
Se våre kommentarer til punkt 4.4.4

Resignere oppfatter vi som et særdeles sterkt negativt ladet ord i beskrivelsen av ledelsen og styret.  
Styret og adm. direktør ber om at punktet fjernes. Eventuelt krever vi å få dokumentert i rapporten hvor revisor mener styret og ledelsen har kapitulert i forhold til skiftende føringer fra nasjonale myndigheter.

Synonymer til **resignere**

[bøye av](#), [gi tapt](#), [deppe](#), [gi etter](#), [underordne seg](#), [oppgi alt håp](#), [kapitulere](#), [kaste inn håndkleet](#), [gi opp](#), [slå seg til ro](#), [gi seg](#).



## VEDLEGG 3 – DIVERSE VEDTAKSSAKER

### 1.1.1 Beslutninger i styret

Revisor har gjennomgått styreprotokoller fra 2016 – 2020 og sett på hvilke saker som drøftes utenom orienteringer og økonomisaker.

I sak 16.1.3 behandlet styret et pågående anbud i 11 fylker, hvorav prosessen i Nordland fylke fortsatt pågikk. Styret ble orientert om at attføringsbedriftene vant 44 % av anbudene målt i penger. I saken kom det også fram at på grunn av departementets ønske om konkurranseutsetting har det blitt færre større leverandører. Ideelle organisasjoner er nærmest fraværende, i strid med departementets ønske, går det fram. I budsjettsaken på samme møte, sak 16.1.6 framgår det at det har vært vanskelig å budsjettere driften av HIAS, bl.a. på grunn av større andel anbud fra NAV, i tillegg til ny betalingsordning fra 2012. Omsetningen svinger.. I sak 16.1.8 drøftes strategiarbeidet, som vil være svært avhengig av anbudskonkurransene. På neste møte, sak 16.2.3 drøftes Meld. St. 33 (2015-2016) NAV i en ny tid for arbeid og aktivitet. Styret tok til etterretning at meldingen kan gi mindre aktivitet for HIAS.

Neste sak, 16.2.4 henger sammen med sak 16.1.3, og her framgår det at HIAS er innstilt som vinner av anbudet avklaring i Nordland i Brønnøysund, Mosjøen og Sandnessjøen. Samlet utgjør anbudet 40 tiltaksplasser, og en varighet på 4 år.

I sak 16.2.5. var erverv av egne aksjer tema. Flere, bl.a. Tine ønsket å selge aksjer i HIAS. Erverv av egne aksjer må ha fullmakt fra generalforsamlingen. Styret mente det var urimelig å kalle inn til ekstraordinær generalforsamling, og styret vedtok å godkjenne erverv av 5 aksjer, med mulighet til å erverve aksjer fra andre som ønsket å selge. Det ble vedtatt å ta opp saken på neste ordinære generalforsamling. Det går ikke fram av innkalling eller protokoll at dette var sak i generalforsamlingen i 2017. Administrerende direktør svarte i en epost at de i etterkant av styremøtet fant vi ut at dette ikke var nødvendig ha det i generalforsamlingen. HIAS kunne eie egne aksjer. Aksjene til Tine ble kjøpt. De fleste av de private aksjonærene til HIAS var lokale bedrifter i sin tid. Nå er flere av disse borte eller fusjonert inn i større firma. Aksjene til gamle Helgeland Bilruter AS eies nå av Nordlandsbuss i Bodø. Aksjene til Skogeierforeningen eies nå av Allskog i Trondheim. Nord Norges Salgslag er blitt til Nortura osv. I tillegg til Tine har HIAS kjøpt tilbake 5 aksjer fra konkursboet til Mosjøen Veveri AS. Begge aksjekjøp var til pålydende verdi. Det ble ikke gitt noen form for utbytte.

I sak 16.2.6 godkjente styret planer for å etablere storkjøkkenen i Brønnøy Brygge, i tillegg til møterom og spisested for 40 personer. Forretningsideen er å prefabrikere mat til kantina på Brønnøysundregistrene, i tillegg til å drive catering av møtemat.

I sak 16.3.6 ble tilbudet på avklaring og oppfølging i Nordland i Brønnøysund, Sandnessjøen og Mosjøen bekreftet.

I sak 16.3.7 ble økonomiske og markedsmessige utfordringer tatt opp. Styret tok til orientering et inntektstap på 11,3 millioner kroner. Motvirkende tiltak ville være på ca. 6,3 millioner kroner (kutt i personalkostnader og forventet inntektsøkning).

I sak 16.3.8 ble styret informert om at tiltaket TIA (tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift) konverteres til tiltaket VTA. Styret vedtok videre å be administrerende direktør forberede godkjenningen og om nødvendig bringe endringer i organisasjonsstrukturen til behandling i styret.

I sak 16.3.9 ble det informert om at tiltaket APS og KIA avvikles og blir til AFT fra 2017. HIAS må godkjennes for å være tiltaksarrangør for dette tiltaket. Styret vedtok å ta informasjonen om AFT og VTA til etterretning. Ber ad. Dir. forberede godkjenningen og om nødvendig bringe endringer i organisasjonsstrukturen til behandling i styret.

I sak 17.1.9 ble styret orientert om avvikling av «Driv-prosjektet», et ungdomsprosjekt i Vefsn kommune som HIAS har vært tiltaksarrangør for. Driv-prosjektet skal videreføres som en egen stiftelse.

Drivprosjektet var et prosjekt som hadde som mål å få inaktive ungdommer ut i jobb eller utdanning. HIAS driftet prosjektet på vegne av MON og Vefsn kommune. Prosjektperioden var over i 2016, og skulle videreføres av Vefsn kommune i en egen stiftelse. Prosjektet ble ikke videreført slik planene var. Vefsn kommune fant ikke plass til å prioritere det i kommunens budsjett.

I sak 17.1.10 tar styret til etterretning informasjon om søknad om å bli godkjent som leverandør av skjermede tiltak og godkjenning som tiltaksarrangør for AFT.

I sak 17.2.5 behandlet styret en sak om bransjenettverk blant arbeids- og inkluderingsbedriftene i Nordland, Troms og Finnmark. Hensikten med nettverket er at det vil bli stadig større og mer kompliserte tilbud framover, hvor enkeltbedrifter vil ha problem med å møte konkurransen fra store konkurrenter. Administrerende direktør var skeptisk til et slikt samarbeid, og mente at det var et fordyrende ledd og at en mister litt kontrollen. Styret vedtok

å ikke gå videre med samarbeidet. I vedtaket framgår det at samarbeid om anbud kan gjøres mellom enkeltbedrifter eller distriktsforeningen innenfor konkurransereglementet.

I sak 17.2.7 var det en sak om HIAS Catering Mosjøen. Det har vært en del personalutfordringer og avdelingen har ingen ansatte kokker. Kantina på Alcoa tar over det administrative ansvaret. Det arbeides med en total endring av konseptet. Sak 17.3.5 handlet om Etiske retningslinjer. Det vil være krav i flere anbud, bl.a. vaskeritjenester. Styret tok etiske retningslinjer for leverandører og ansatte til etterretning. Sak 17.3.7. handlet om konvertering av tiltaket TIA til VLT. HIAS vil motta 67 prosent lønnstilskudd for samtlige. Konverteringen vil koste HIAS ca. 1 millioner kroner per år, sammenlignet med det gamle tiltaket.

18.1.9 gjelder Handlingsplan 2018. Handlingsplanen inneholder en liste over tiltak, fra nytenking i organisasjonen til nye Facebook-sider. Styret tok handlingsplanen til orientering.

18.1.10 gjelder kontrakt med Helgelandsykehuset (HIAS Vaskeri). Kontrakten har en varighet på 5 år +1+1+1, totalt pålydende 50 millioner kroner. Kontrakten innebærer investeringer. Kontrakten nødvendiggjør påbygg eller nytt bygg i Sandnessjøen.

18.3.5 gjelder rammeforbruk, resultat og økonomistyring for arbeid og inkludering. Styret tok orienteringen til orientering.

18.3.6 – orientering om overgang fra EQASS-sertifisering til ISO-sertifisering.

18.3.7 gjelder henvendelse om oppkjøp /fusjon mellom HIAS og HaG Vekst AS (se tidligere beskrivelse). Styret vedtok å ikke gå videre med prosessen.

19.1.9 gjelder nyorganisering av HIAS Mosjøen.

19.1.10 – nybygg i Mosjøen og Sandnessjøen. Tomten «Trafikanten» har fått tiltaksstopp i ytterligere 2 år. HIAS utreder muligheten for nybygg på dagens tomteareal på Øya. Videre utreder HIAS mulighetene for nybygg til Mekanisk verksted i Sandnessjøen. Dette muliggjør og styrker HIAS i konkurranse om litt større oppdrag. Styret tok saken til orientering og administrerende direktør legges fram en sak senest 1.6.2019.

19.2.5. gjelder henvendelse fra Gildevangen Eiendom om kjøp/salg av eiendom/tomt (Mosjøen). Tilbud om at HIAS kjøper naboeiendom, med butikk og leiekontrakt. Alternativt at Gildevangen kjøper HIAS' eiendom. Diskusjoner om prisfastsettelse: Tilbud fra Gildevangen eller fastsettelse av pris av HIAS. Vedlikeholdsbehov ved å beholde eiendommen. Styret ga administrerende direktør i fullmakt å selge eiendommen med den prisen som ble fastsatt i styret. Oppnås ikke salg får administrerende direktør i fullmakt å legge eiendommen ut for salg.

19.2.6 – Henvendelse fra Hattfjelldal om å ta opp i generalforsamlingen oppkjøp/fusjon av HIAS og HaG. Styret opprettholdt sitt vedtak fra 7.3.18.

19.3.5 – henvendelse fra Norø-Brygga om kjøp av tomtesnutter for å oppføre leilighetsbygg nærmere felles tomtegrense. Styret vedtok avslag.

19.3.6 gjelder søknad fra nabo til HIAS hytte i Hemavan om å oppføre anneks. Svar fra administrerende direktør til Storuman kommune, som styret slutter seg til.

19.3.7 gjelder klage fra HIAS på tildeling av kontrakt på anbud Arbeidsrettet rehabilitering. Styret tok klagen til etterretning.

19.3.8 varsel om reduksjon i antall plasser i AFT fra mars 2020. Kutt på 9 (14 %) tiltaksplasser av 66 plasser. NAV ønsker å fristille midler til andre tiltak rettet direkte mot næringslivet. For å imøtekomme inntektsreduksjonen har HIAS sagt opp to jobbkonsulenter. Omsetningen i Arbeid og inkludering i nedadgående trend.

19.3.19 gjelder oppsigelser ved Arbeid og inkludering i Sandnessjøen. Vedvarende lav innsøking til HIAS' tiltak innen jobbklubber og AMO-kurset salg og service. Tettere samarbeid mellom Mosjøen og Sandnessjøen.

20.1.5 Utfordringer og muligheter ved HIAS Vaskeri Sandnessjøen. Store, langvarige kontrakter, men bygningsmessig underkapasitet. Forslag om å overta lokalene til snekkerverkstedet. 20.1.6 gjelder nybygg til snekkerverksted i Sandnessjøen og oppfylling og drenering av tomt.

I sak 20.1.9 ble det orientert om at HIAS fikk medhold i klage på anbud Arbeidsrettet rehabilitering.





Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - [www.revisjonmidtnorge.no](http://www.revisjonmidtnorge.no)