

**STYRETS ÅRSBERETNING**  
**Regnskapsåret 2017**



## **1. OM SELSKAPETS FORMÅL OG EIERSKAP**

Aust-Agder Revisjon IKS er et interkommunalt selskap opprettet i samsvar med lov om interkommunale selskaper. Selskapet har følgende eierkommuner: Arendal, Birkenes, Froland, Gjerstad, Grimstad, Lillesand, Risør, Tvedestrand, Vegårshei og Åmli. I tillegg ble Aust-Agder fylkeskommune medeier fra 1.1.2016. Det er vedtatt egen selskapsavtale som regulerer selskapets virksomhet og økonomi.

Selskapets formål er at «Selskapet skal utføre revisjon i og ha tilsyn med de deltagende kommuner i henhold til kommunelovens § 78 og tilhørende forskrifter om revisjon og kontrollutvalg, kommunale foretak og interkommunale selskaper som deltakerkommunene er medeiere i»

Kommuneloven er retningsgivende for det arbeidet revisjonen skal utføre. Kommunal- og regionaldepartementet har i medhold av kommuneloven vedtatt forskrifter for revisjonens virksomhetsområde. Disse omfatter både regnskapsrevisjon, selskapskontroll, forvaltningsrevisjon inkludert overordnet analyse og plan for forvaltningsrevisjon.

I samsvar med forskrift om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper skal det utarbeides en årsberetning. I årsberetningen skal det gis opplysning om forhold som er viktige for å bedømme selskapets stilling og resultatet av virksomheten og som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold som er av vesentlig betydning for selskapet.

Representantskapet har, i henhold til selskapsavtalen, i 2017 bestått av ordførerne i eierkommunene.

<u>Kommune:</u>	<u>Medlemmer:</u>
Arendal kommune	Robert Cornels Nordli
Aust-Agder fylkeskommune	Tellef Inge Mørland (Gro Bråten fom 2018)
Birkenes kommune	Anders Christiansen
Froland kommune	Ove Gundersen
Gjerstad kommune	Inger Løite (Nestleder)
Grimstad kommune	Kjetil Glimsdal
Lillesand kommune	Arne Thomassen
Risør kommune	Per Kristian Lunden (leder)
Tvedestrand kommune	Jan Dukene
Vegårshei:	Kirsten Helen Myren
Åmli:	Reidar Saga

Representantskapet har i 2017 avholdt to møter og behandlet 10 saker, herunder regnskap og årsmelding for 2016 i tillegg til budsjett og økonomiplan for 2018-2021.

## **2. STYRETS ARBEID I 2017**

I 2017 har styret hatt følgende sammensetning:

<u>Medlemmer:</u>	<u>Varamedlemmer (personlige):</u>
Maya Twedt Berli, leder	Aud Torunn Vegerstøl
Gunnar Topland, nestleder	Per Åge Nilsen
Nina Holte	Marion Bojanowski
Anders Noddeland	Angrim Flaten
Øistein Strømsland (ansattes repr.)	Thorny Grethe Olsen (ansattes repr)

Styret har i 2017 hatt til sammen 4 møter og behandlet til sammen 23 saker. Foruten saker vedr. regnskap og årsmelding, budsjett/økonomiplan, og personalpolitiske saker har styret i år hatt et fokus på oppfølging av selskapets strategi og målene som var satt for 2017. Spesielt fokus har vært på utvikling av ny tilskuddsmodell for eierkommunene.

### STRATEGI FOR AUST AGDER REVISJON IKS 2017-2020

Formål: Fra selskapsavtalen: «Selskapet skal utføre revisjon i og ha tilsyn med de deltagende kommuner i henhold til kommunelovens § 78 og tilhørende forskrifter om revisjon og kontrollutvalg, kommunale foretak og interkommunale selskaper som deltakerkommunene er medeiere i».		
Visjon: En foretrukken leverandør av kommunale revisjonstjenester og kontrolloppgaver		
Verdier: Åpenhet – Uavhengighet - Tillitt		
Overordnet strategisk mål: - Levere effektive revisjonstjenester og kontrolloppgaver med god kvalitet, både i forhold til formelle krav og oppdragsgivernes forventninger.		
Strategiske målområder: - Økonomi, Kompetanse, Kvalitet		
Målområde Økonomi	Målområde Kompetanse og rekruttering	Målområde Kvalitet
STRATEGISK MÅL: Selskapet skal tilby tjenester til en konkurransedyktig pris.	STRATEGISK MÅL: Sikre tilstrekkelig kompetanse til å være en foretrukken leverandør.	STRATEGISK MÅL: Øke kvaliteten på forvaltningsrevisjon og selskapskontroll. Og finne et «riktig» omfang på revisjonstjenestene.
Suksesskriterier:	Suksesskriterier:	Suksesskriterier:
A. Effektive arbeidsmetoder	A. Tilby et kompetent og attraktivt arbeidsmiljø med konkurransedyktige betingelser	A. Kompetente medarbeidere
B. Riktig ressursbruk og riktig prissetting på tjenestene	B. En tydelig og forutsigbar rekrutteringsstrategi for strategiperioden	B. Fleksibilitet i forhold til oppdragsgiverne
C. Rettferdig kostnadsfordeling mellom eierkommunene	C. Lykkes med å synliggjøre selskapets kompetanseområder og viktige samfunnsoppdrag.	C. Ha tilstrekkelig kapasitet til å håndtere økende krav til innhold og omfang i forvaltningsrevisjon og selskapskontroll
D. Være proaktive for å sikre oppdragene ved eventuelle fylkes- og kommunesammenslåinger	D. Investering i kompetansebyggende tiltak	D. Åpenhet omkring roller, oppgaver, risikovurderinger og arbeidsmetoder
Årlig Mål 2017:	Årlig mål 2017:	Årlig Mål 2017:
1. Harmonisere og effektivisere arbeidsmetoder, særlig knyttet til regnskapsrevisjon for å realisere forespeilet effektiviseringsgevinst.	1. Utarbeide rekrutteringsstrategi 2017-2019	1. Styrke kapasitet og kompetanse knyttet til forvaltningsrevisjon og selskapskontroll
2. Få frem et realistisk bilde av forholdet mellom ressursinnsats og kostnadsfordeling	2. Arbeide med metoder for økt synliggjøring av selskapet	2. Arbeide med bevisstgjøring i kontrollutvalgene ift. Roller og oppgaver.

## **A) Om målområde økonomi**

Selskapet har, i henhold til årlig mål for 2017, hatt et spesielt fokus på å få frem et realistisk bilde av forholdet mellom ressursinnsats og kostnadsfordeling mellom eierkommunene. Dette har vært særlig viktig for å legge et solid fremtidsrettet fundament for hvordan tilskuddene fra eierkommunene skal beregnes.

Representantskapet vedtok i møte 19. september ny tilskuddsmodell for selskapet. Den nye tilskuddsmodellen tar den utgangspunkt i tidsforbruket på de ulike oppdragene, og skal på den måten sikre at man i størst mulig grad skal ta hensyn til faktisk ressursuttak de ulike kommunene har fra selskapet. Dette gjelder tid medgått både til henholdsvis regnskapsrevisjon, særattestasjoner, rådgivning, forvaltningsrevisjon, selskapskontroll og kontrollutvalgsarbeid. For å beregne budsjettet og tilskuddsfordelingen kommende år, tar vi utgangspunkt i tidsforbruket de to siste årene og tidsbudsjett for inneværende år. På denne måten vil modellen også ta hensyn til årlige variasjoner i tidsforbruk, samtidig som tilskuddsstrukturen vil være forutsigbar for de minste kommunene som ikke har forvaltningsrevisjon og selskapskontroll hvert år.

Foruten arbeid med tilskuddsmodellen har det i 2017 vært et kontinuerlig fokus på harmonisering og effektivisering av arbeidsmetoder, særlig knyttet til regnskapsrevisjon. Dette arbeidet har gitt konkret utslag i en effektiviseringsgevinst som ble realisert gjennom en samlet reduksjon i tilskuddene fra eierkommunene på ca. 8 % i budsjett for 2018. Dette arbeidet vil videreføres i 2018.

Det ligger i strategien at selskapet skal være proaktive for å sikre oppdragene ved eventuelle fylkes- og kommunesammenslåinger. Den vedtatte fylkessammenslåingen av Aust-Agder og Vest-Agder fra og med 1.1.2020 har vesentlige konsekvenser for selskapet. I 2017 har det vært rettet fokus på dette, både gjennom orienteringer og signaler fra representantskapet og aktivitet i styret. Vi har hatt møter med politisk og administrativ ledelse i Aust-Agder fylkeskommune.

## **B) Om målområde kompetanse og rekruttering**

Et av de største risikoområdene for selskapet er at omtrent halvparten av selskapets ansatte, i løpet av perioden 2017-2019, oppnår en alder der man har anledning til å gå av med pensjon. Dette utgjør en vesentlig risiko for selskapet i forhold til å nå målet om å sikre tilstrekkelig kompetanse til å nå målet om å «levere kvalitative og effektive revisjonstjenester til eierkommunene i henhold til de forventninger som foreligger, både i forhold til omfang og kvalitet.». Dette stiller store krav til rekruttering og forsvarlig kompetanseoverføring. I den forbindelse har styret behandlet en egen rekrutteringsstrategi. Rekrutteringsstrategien fokuserer på suksesskriterier for lykkes i denne overgangsfasen:

- Sikre en langsiktig og forutsigbar planlegging av pensjonsavgangene.
- Sikre langsiktig planlegging og gjennomføring av rekrutteringsprosesser med tilstrekkelig overlapp til kompetanseoverføring.
- Øke kompetansen knyttet til rekruttering og gjennomføre profesjonelle ansettelsesprosesser
- Sørge for at selskapet etter nyansettelsene reduserer sårbarheten knyttet til formell revisjonskompetanse.
- Sørge for at selskapet etter nyansettelsene opprettholder kompetansen knyttet til kommunal økonomi og kommunalt regnskap.

Synliggjøring av selskapet har også vært et målområde i 2017, og henger tett sammen med rekrutteringsstrategien. Selskapet har i 2017 hatt fokus å bruke eksisterende kanaler for å synliggjøre selskapet i nyutdannede miljøer. Først og fremst gjennom eksisterende avtale med Trainee Sør og tilstedeværelse på karrieredager på UIA. Det har også blitt rettet fokus på synliggjøring og representasjon på nasjonale arenaer.

### C) Om målområde kvalitet

En undersøkelse som Oxford Research har gjort hos selskapets kunder våren 2017 viser at 80 % av de spurte mener at selskapet bør levere mer eller tilsvarende omfang som det leveres i dag. Kun 8% av de spurte signaliserer et ønske om et mindre omfang. Forventningene til kvaliteten på forvaltningsrevisjon er også i utvikling, slik at kompleksiteten og omfanget på hver enkel forvaltningsrevisjon også er økende. Som et resultat av denne undersøkelsen rettes det også et særlig fokus på hvordan man kan skape mest mulig læring ut av forvaltningsrevisjonsrapportene i kommunene.

I 2017 har vi styrket bemanningen knyttet til forvaltningsrevisjon og selskapskontroll med ett årsverk i tillegg til at vi i 2017 har hatt en trainee i organisasjonen gjennom foreningen Trainee Sør som selskapet er medlem av. Denne bevisste satsningen har resultert i at selskapet i større grad har kunnet tilfredsstille den økende etterspørselen etter forvaltningsrevisjon i kontrollutvalgene. Antall gjennomførte forvaltningsrevisjoner har i 2017 økt med ca. 50% fra 2016. I tillegg har kvaliteten på forvaltningsrevisjonsrapportene økt betraktelig.

I kontrollutvalgene har vi hatt et fokus på bevisstgjøring i forhold til revisors ansvar og oppgaver, særlig knyttet til regnskapsrevisjon. Dette har først og fremst blitt gjort gjennom å offentliggjøre den årlige revisjonsstrategien ovenfor kontrollutvalget i tillegg til å orientere kontrollutvalget jevnlig om fremdriften av revisjonsarbeidet. Vi opplever fortsatt et forbedringspotensiale i forhold til å kommunisere innhold og gjennomføring av revisjonsarbeidet, særlig knyttet til regnskapsrevisjonen.

## 3. OM PERSONALFORHOLD OG AREBEIDSMILJØ

Ved utgangen av 2017 var bemanningen på 16,4 årsverk fordelt på 18 personer. I tillegg har selskapet hatt en trainee i perioden 1. september 2017 – 31. februar 2018. Dette er omtrent tre årsverk høyere enn det virksomhetsplanen legger opp til ved normale omstendigheter. Denne overkapasiteten skyldes perioder med kompetanseoverføring med revisorer som har annonsert sin pensjonsavgang i 2018.

Totalt sykefravær i 2017 vært 6,98 % mot 7,23 % i 2016. Av dette utgjør langtidsfravær 5,75 %. Sykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Enheten har samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv, bedriftslegeordning for alle ansatte, og er medlem av KS Bedrift.

### b) Likestilling

Reglene i aksjeloven § 20-6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende for styret i interkommunale selskaper. Fordelingen mellom kjønnene i selskapet er slik pr 31.12.17:

<u>Verv/stilling</u>	<u>Kvinne</u>	<u>Mann</u>	<u>%</u>
Representantskapet	2	9	18/82
Styret	2	3	40/60
Ledergruppen	0	2	0/100
Alle ansatte	10	8	55/45

### c) HMS-arbeid og internkontroll

Det er igangsatt et arbeid knyttet til selskapets internkontrollsystem som har som mål å samle selskapet rutiner og prosedyrer i et samlet system. Dette arbeidet vil etter planen slutføres i 2018. Det er etablert nye varslingsrutiner i 2017 og det har vært satt fokus på selskapets etiske retningslinjer.

## 4. SELSKAPETS ØKONOMISKE SITUASJON

Styret vil rette fokus mot at selskapets økonomiske situasjon nå er stabilt etter at man i flere år har arbeidet for å styrke selskapets egenkapital gjennom disposisjonsfond. I tillegg har selskapet realisert en effektiviseringsgevinst ovenfor eierne med en reduksjon i tilskuddet på ca. 8 % i tilskuddsberegningen for 2018. Gevinsten har vært mulig å realisere som et resultat av utvidelsen av selskapet med fylkesrevisjonen i Aust-Agder fra og med 1.1.2018. Reduksjonen i tilskudd fra eierkommunene vil føre til en merkbart strammere økonomisk situasjon i selskapet i årene som kommer.

Regnskapet for 2017 viser et ordinært resultat på -183 605 og et regnskapsmessig resultat på kr. 0. Det blir foretatt strykninger mot tidligere vedtatte avsetninger til disposisjonsfond.

I likhet med offentlig sektor for øvrig har selskapet økonomiske utfordringer knyttet til pensjonsutgifter. I 2017 har selskapet utgiftsført totalt kr. 1.816.186 kroner. Selskapets pensjonsutgifter er et resultat av generell lønnsutvikling, rentenivå og alderssammensetning i selskapet. Selskapets samlede pensjonsutgifter består av løpende premiebetaling for selskapets ansatte, samt en årlig reguleringspremie som også tar hensyn til pensjonister og tidligere ansatte.

Tabellen viser selskapets pensjonsutgifter de siste årene:

	2013	2014	2015	2016	2017
Reguleringspremie	635.094	1.405.058	405.805	861.551	791.129
Ordinær premiebetaling	616.635	725.707	484.734	885.848	800.129
Beregnet arbeidsgiveravgift	176.494	300.438	125.566	246.383	224.475
Sum utgiftsført	1.428.223	2.431.203	1.016.2015	1.993.782	1.816.496

Som tabellen tilsier, er pensjonsutgiftene høye og varierer mye fra år til år. Variasjonen gjør at det er svært vanskelig å budsjettere korrekte kostnader. En buffer av en viss størrelse er helt avgjørende for at selskapet skal kunne være i stand til å håndtere svingningene i pensjonsutgifter fra år til år.

## 5. FOKUSOMRÅDER I 2018

I møte i desember 2017 vedtok styret de årlige målene for 2018. Det vil bli rettet et særlig fokus på selskapets posisjon i forbindelse med fylkessammenslåingen av Aust- og Vest-Agder.

Årlig Mål 2018:	Årlig mål 2018:	Årlig Mål 2018:
1. Harmonisere og effektivisere arbeidsmetoder, særlig knyttet til regnskapsrevisjon for å realisere forespeilet effektiviseringsgevinst.	1. Sikre betryggende overføring av kompetanse i forbindelse med pensjonsavganger.	1. Arbeide med bevisstgjøring i kontrollutvalgene ift. Roller og oppgaver.
2. Følge opp representantskapets signaler vedr. sammenslåing av fylkeskommunene og valg av revisjonsordning.	2. Arbeide med metoder for økt synliggjøring av selskapet	2. Fokuserer på utvikling av det lærende perspektivet knyttet til forvaltningsrevisjon

Arendal, 11. april 2017

Maya Twedt Berli  
*Leder*

---

Gunnar Topland  
*Nestleder*

---

Øistein Strømsland  
*Ansattes representant*

---

Nina Marie Holte  
*medlem*

---

Anders Noddeland  
*medlem*

---

Kristian Fjellheim Bakke  
*Daglig leder*

---