

Plats och tid	Retuna, Folkestaleden 7 kl 09.00 – 12.00
Beslutande	Lars Andersson, ordförande Johan Holmqvist, 1:a vice ordförande Tord Wall, 2:a vice ordförande Åsa Kullgren Leif Thorstenson Mats Bengtsson Anne Bast Tobias Gustafsson Bo Hellmark Anton Varnäs Fredrik Anderson
Ej närvarande ledamöter	Nina Tuncer Maria Forsberg
Adjungerad	
Arbetstagarrepresentanter	Mats Rehnholm, SACO Magnus Larsson, Kommunal
Övriga deltagare	Tommy Malm, Eskilstuna Kommunföretag AB Anu Hellman, Eskilstuna Kommunföretag AB Mikael Brodén, Eskilstuna Kommunföretag AB Anders Andersson, Eskilstuna Kommunföretag AB Kjell Andersson, Eskilstuna Energi och Miljö AB Kent Briby, Eskilstuna Energi och Miljö AB, § 11-13 Fredrik Elf, Eskilstuna Kommunfastigheter AB David Hofmann, Eskilstuna Logistik och Etablering AB och Destination Eskilstuna AB
Utses att justera	Fredrik Anderson
Underskrifter	Protokollet är e-signerat. Se sista sidan.

§ 1 Val av justerare

Fredrik Anderson utsågs av styrelsen att justera protokollet jämte ordföranden.

§ 2 Godkännande av dagordning

Styrelsen godkände föreslagen dagordning.

Ingen anmälde jäv.

§ 3 Föregående protokoll

Protokoll 6, 7 och 8/2024 godkändes och lades till handlingarna.

RAPPORTER

§ 4 Fördjupning nuläge koncernen

VD kommenterade nuläge och några väsentliga händelser i bolagen. Mer information finns i utsänt VD-brev.

Det har varit en relativt lugn sommar i Eskilstuna kopplat till trygghet.

Resultatutfall 202406-07

Det är fortsatt ekonomiskt ansträngt läge i bolagskoncernen. Energi och Miljös resultat är betydligt sämre jämfört mot budget. Uppdaterade prognoser kommer att presenteras i samband med delår 2.

Information Senior Material

VD redogjorde för bakgrund och nuläge till affären med Senior Material. Det är myndigheter, inte kommunen, som har gett miljötillstånd till Senior. Många Eskilstunabor har uttryckt oro över Senior Materials potentiella utsläpp från framtida produktion i Eskilstuna. Eskilstuna Energi och Miljö samt Eskilstuna Logistik och Etablering roll/uppdrag mot Senior redovisades.

VD informerade att kommunen kommer att analysera roller och informationsbehov i samband med etableringsprocessen för att se om förändringar behövs.

Anton Varnäs anser att Eskilstuna Kommunföretag AB ska införskaffa den information och kunskap avseende Senior planerade utsläpp för att kunna skapa sig en egen uppfattning, i första hand avseende påverkan på hälsa, klimat och natur och därefter utreda och analysera konsekvenser och ekonomisk påverkan på bolagskoncernen.

Ordförande Lars Andersson uttryckte att han inte delar Anton Varnäs uppfattning. Dessa frågor ligger utanför bolagets ansvar. Olika myndigheter har den kompetens som krävs för att pröva och bevilja tillstånd för användande av olika kemikalier och de utsläpp dessa orsakar. Det är inte rimligt att vi ska ha kompetens och resurser att överpröva rättsvårdande myndigheter.

Sponsring

Koncernens sponsringsansvarig har dialog med AFC Eskilstuna om föreningens ekonomiska situation.

Information Vindkraft

VD i Eskilstuna Energi och Miljö har fått i uppdrag, med anledning av tvist med köparen av Eskilstuna Vindkraft AB, att inleda förlikningsdiskussion med motparten. Detta ska ske i samråd med VD i Kommunföretag.

Styrkort

Styrkortet innehåller två negativa avvikelser:

- Resultatprognos koncernen
- Antal vakanta bostäder.

Fråga ställdes om EEM har vidtagit åtgärder kopplat till tappet av elhandelskunder.

—

BESLUTSÄRENDEN

§ 5 Ägardirektiv 2025 samt komplettering ägardirektiv 2025 till dotterbolagen Dnr 2024:029

Styrelsen beslutade

att till dotterbolagen överlämna de av kommunfullmäktige antagna ägardirektiven för 2025, samt

att lämna kompletterande ägardirektiv för 2025 till dotterbolag enligt handling daterad 2024-08-20.

Anton Varnäs yrkade på att ägardirektiven för Eskilstuna Logistik och Etablering AB kompletteras med följande och beslutas enligt att-satserna:

”Att varje etableringsförfrågan som lämnas över till Kommunen (fastighetskontoret) eller andra fastighetsägare ska innehålla en översiktlig:

- MKB (Miljökonsekvensbeskrivning)
- Beskrivning av klimatpåverkan och kommunens klimatmål
- Näringslivskonsekvensbeskrivning
- Påverkan på kommunkoncernens ekonomi

Samt att de etableringar som kan, eller riskerar innebära negativ påverkan, ska informeras Eskilstuna Kommunföretag AB och vid väsentlig påverkan underställas Eskilstuna Kommunföretag AB.”

Förslagen ställdes mot varandra och ordförande fann att framlagt förslag bifölls. Anton Varnäs reservation bifogas protokollet.

Finansiella förväntningar på Eskilstuna Energi och Miljö ses över i höst och eventuellt revideras i samband med ekonomirapport tertial 2.

Styrelsen vill att beslutshandlingen till detta ärende ses över om det har blivit en sammanblandning av orden klimat och miljö i dokumentet.

Bakgrund

Kommunfullmäktige i Eskilstuna har fastställt ägardirektiv för Eskilstuna Kommunföretag för 2025, dnr KSKF/2024:105.

Vid årsstämmor 2024 fattades beslut om att bolagen skall följa av kommunfullmäktige i Eskilstuna antagna ägardirektiv, tillsammans med de ägardirektiv som moderbolaget senare beslutar om, att gälla för år 2025.

Ägardirektiven är i vissa fall av generell karaktär och riktas inte direkt till något eller några av bolagen. I några delar är inte heller direktiven kvantifierade och/eller fördelade mellan bolagen.

Avsikten med denna handling är att förtydliga och konkretisera de förväntningar som finns på respektive bolag.

Under respektive rubrik, utifrån kommunfullmäktiges ägardirektiv, anges vilket eller vilka bolag som omfattas samt på vilket sätt.

Vid all uppföljning ska individbaserad statistik visas könsuppdelad.

Beslutsunderlag finns i styrelseportalen.

§ 6 Mötestidplan 2025

Dnr 2024:030

Styrelsen beslutade

att fastställa föreslagen tidplan för styrelsemöten 2025 för egen del, samt

att lämna förutsättningar för mötestider för koncernens övriga bolag.

§ 7 Remiss Riktlinje mot mutor och jäv

Dnr 2024:031

Styrelsen beslutade

att lämna nedanstående kommentarer till Riktlinje mot mutor och jäv.

Bakgrund

Förslaget till Riktlinje mot mutor och jäv (revidering av Riktlinje mot korruption, mutor och jäv, KSKF/2012:433) syftar till att tydliggöra kommunkoncernens syn på mutbrott och jävssituationer och hur anställda eller förtroendevalda på bästa sätt kan utöva sin yrkesroll eller sitt uppdrag, utan att riskera att bryta mot regler och lagar när det gäller mutbrott och jäv.

Nu gällande riktlinjes titel innehåller ordet korruption, utöver orden mutbrott och jäv. Då mutbrott är en form av korruption innehåller inte titeln för förslaget till reviderad riktlinje ordet korruption, det blir missvisande och överflödigt. Den grundläggande betydelsen av korruption är att utnyttja en offentlig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra.

Riktlinjen tar också upp jäv, en närliggande fråga till mutbrott. Jäv är en typ av intressekonflikt där en person som tar beslut, bereder och/eller handlägger ett ärende riskerar att inte fatta ett objektivt beslut.

Inför ett slutgiltigt beslut om riktlinjen tas, kommer stödmaterial om mutor och jäv att färdigställas.

Eskilstuna Kommunföretag ABs kommentarer

”En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande.” Syftet med denna riktlinje är att tydliggöra kommunkoncernens syn på mutbrott och jävssituationer.

Inledningsvis slås det fast att Eskilstuna kommunkoncern inte tolererar någon form av korruption, såsom mutbrott. Detsamma gäller jäv.

Området omfattar såväl olagliga handlingar som olämpligt agerande. Ord och uttryck med olika betydelse och oklar tolkning gör att det kan vara svårt att avgöra vad som är rätt eller fel, samtidigt som noll-tolerans ska råda. Riktlinjen slår fast att man aldrig ska ”erbjuda eller ta emot/acceptera otillåtna gåvor, tjänster eller förmåner.” Detta är tämligen självklart.

Riktlinjen ger exempel på saker som aldrig är tillåtna respektive där det finns risk för olämplig påverkan. Exempelen blir i vissa fall svårbedömda. Exempelvis ska rabatter rikta sig till *alla* anställda, där skrivningen borde kompletteras med ett krav på en större krets och sedvanligt branscherbjudande. Tolkningen skulle annars kunna vara att om samtliga 6 anställda hos Eskilstuna Kommunföretag får samma (underförstått väldigt förmånliga) rabatt så är det acceptabelt.

Beskrivningar som "enstaka, inte alltför påkostade", "huvudregeln", "om värdet är lågt", "enkla", "kan vara" innebär inte att man tydliggör och säkerställer ett korrekt agerande. Riktlinjen slår fast att vid tveksamhet så ska man tacka nej, vilket utifrån den otydlighet som finns genom vaga skrivningar bör bli huvudregeln.

Ansvar för tolkning bör förslagsvis i första hand läggas på arbetsgivaren. En möjlighet kan vara att arbetsgivaren tydligt uttrycker vad som är acceptabelt i belopp, omfattning, frekvens mm, i stället för en otydlig gråzon där bedömningen görs individuellt och i efterhand. Ju högre upp i kommunkoncernhierarkin som tolkningen görs desto bättre, då risker för olika tolkning och "branschpassning" sannolikt minskar.

Motsvarande tydlighet som ovan önskas även vad gäller jäv. Riktlinjen uttrycker exempelvis att "Tydliga fall av jäv är i en inte oväsentlig utsträckning". Övergången från oväsentlig till väsentlig utsträckning framgår inte av riktlinjen.

I dokumentet skrivs "Om du är jävig får du inte vara med på sammanträdet när ärendet behandlas." En mycket strikt tolkning skulle innebära konsekvensen att man får ha ett sammanträde per ärende. Ordet sammanträde bör tas bort så att jäv enbart omfattar deltagande vid beredning/handläggning och beslut som avser ärendet.

För att ge ökad tydlighet för bolagen, såväl tjänstepersoner som ledamöter, borde jävssituationer vid beredning/handläggning och beslut kring exempelvis taxor klargöras. Även andra områden kan behöva klargöras.

Som riktlinjen nu är skriven ger den inte grund för tydlighet och ett säkerställande av ett korrekt agerande. Utgångspunkten är noll-tolerans. Ett stort utrymme för tolkning innebär sannolikt risk för felaktiga bedömningar. Arbetsgivaren föreslås därför konkret uttrycka vad som är acceptabelt. Av remissen framgår att stödmaterial kommer att tas fram senare. Förhoppningsvis klargör detta material vad som är svart respektive vitt, även om resultatet innebär att väldigt lite blir vitt.

Eskilstuna Energi och Miljö

Styrelsen för Eskilstuna Energi och Miljö AB beslutade 2024-08-19

att godkänna nedanstående remissvar, samt

att skicka ärendet vidare till Kommunföretag för vidare hantering

Svar

Vi ser enbart positivt på och stödjer en uppdatering av riktlinjen mot mutor och jäv och anser att föreslagna revideringar tjänar syftet att tydliggöra och förbättra förutsättningarna för att vidmakthålla ett högt förtroende för kommunkoncernen och dess uppdrag väl.

Mot bakgrund av att det i riktlinjen anges att den ska gälla för hela kommunkoncernen, dvs. även bolagen och dess styrelser, bör dock riktlinjen kompletteras med en redogörelse för vad som gäller i fråga om ex. jäv enligt aktiebolagslagen (ABL) då det är dessa regler samt regler om syssemans ansvar som äger tillämpning avseende styrelseledamöter i kommunala bolag. För de kommunala bolagen i Eskilstuna kommunkoncern, vilka som sagt omfattas av aktiebolagens regler om jäv och den lojalitets- och vårdplikt som följer av styrelseledamots syssemannauppdrag i aktiebolag, bör då även utbildningsinsatser särskilt omfatta aktuella frågor kopplade till bl a förhållandet mellan förtroendeuppdrag och syssemannauppdrag i aktiebolagsstyrelse.

Eskilstuna Kommunfastigheter

Styrelsen för Eskilstuna Kommunfastigheter AB beslutade 2024-08-19

att godkänna remissvar gällande riktlinje mot mutor och jäv

samt att översända svaret till Eskilstuna Kommunföretag AB

Kommentarer från Kfast

Kfast anser att riktlinjen ger konkret vägledning och råd i situationer som kan uppstå i organisationen. Denna typ av dokument är viktigt för kvalitet och stöd i organisationen.

Riktlinjen ska gälla för samtliga nämnder och bolag och det kan förtydligas i texterna, där det på vissa ställen endast står t ex nämnder.

Bolagskoncernen har en gällande Uppförandekod som ger riktlinje till medarbetare och förtroendevalda inom området. Det är viktigt att efter beslut om ny riktlinje mot mutor och jäv att riktlinjen fortsatt integreras i bolagskoncernens uppförandekod.

I övrigt ställer vi oss positiva till innehållet och dess riktning.

Eskilstuna Logistik och Etablering

Styrelsen för Eskilstuna Logistik och Etablering har inte hanterat remissen.

Bolaget har inget att invända mot riktlinjen.

Destination Eskilstuna

Styrelsen för Destination Eskilstuna har inte hanterat remissen. Bolaget har inget att invända mot riktlinjen.

§ 8 Remiss Plan för jämställdhet 2025-2030

Dnr 2024:032

Styrelsen beslutade

att godkänna yttrandet, samt

att överlämna yttrandet till Eskilstuna kommun.

Ärendebeskrivning

Förslag till remissversion av Plan för jämställdhet 2025–2030 har arbetats fram av kommunledningskontoret. Den nuvarande Plan för jämställdhet gäller år 2018–2024 och arbetet med att revidera den påbörjades hösten 2023. Det har bland annat omfattat workshops med Jämställdhetsberedningen, det kommunövergripande jämställdhetsnätverket (HÅJ) med representanter från förvaltningarna och bolagen, samt kommunledningskontorets HR-avdelning.

Som ett led i revideringen har kommunledningskontoret också gjort en uppföljning av den nuvarande planen med syfte att undersöka hur den fungerat som styrdokument och vilka lärdomar som bör tas i beaktande i framtagandet av en ny plan. Vidare har den granskning med rekommendationer omfattande kommunens jämställdhetsarbete som kommunrevisionen genomförde 2022 utgjort underlag vid revideringen av Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet.

Förslaget till ny Plan för jämställdhet 2025–2023 syftar till att styra hur kommun-koncernen ska arbeta för att öka jämställdheten i Eskilstuna kommun under den aktuella perioden. Planen är indelad i två delar.

Den första delen utgår från de nationella jämställdhetsmålen och omfattar prioriterade jämställdhetsutmaningar i Eskilstuna kommun kopplat till respektive jämställdhetsmål. Det är områden där det är särskilt viktigt för kommunen att under planens giltighetstid antingen bibehålla en hög nivå eller åstadkomma en förflyttning för att uppnå jämställda verksamheter och en hållbar jämställd samhällsutveckling. Vidare föreslås ett urval indikatorer för att under planens giltighetstid följa utvecklingen. Sammanfattningsvis arbetar nämnder och bolag på olika vis redan med de prioriterade utmaningarna och indikatorerna, antingen genom strategisk inriktning eller som en del av sina kärnuppdrag.

I besvarandet av remissen om ny plan för jämställdhet 2025–2030 ombeds nämnder och bolag att särskilt beakta förslagen till indikatorer och till de indikatorer där de bedömer det som relevant ge förslag på målnivåer till år 2030 kopplat till de prioriterade utmaningarna. Fler av indikatorerna finns redan med i Strategisk inriktning 2024–2027 vilket bör beaktas i förslagen på målnivåer.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering som är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att uppnå jämställdhetsmålen. Det är genom att ha med jämställdhetsperspektivet i alla steg av kommun-koncernens och verksamheternas styrning och ledning som det är möjligt att upptäcka ojämställda resultat, göra analyser, identifiera och genomföra lämpliga åtgärder. Jämställdhetsperspektivet ska därmed synliggöras i ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Hur det förväntas gå till, vilket stöd som finns för att lyckas och hur det kommer följas upp beskrivs därför under planens senare del.

Kommunföretags kommentarer

Kommunföretag är positiva till uppdatering och utveckling av jämställdhetsplanen. Planen bedöms innehålla lämpliga indikatorer i arbetet för att stärka och följa arbetet med att nå de sex nationella jämställdhetsmålen. Relativt tidigare plan är just indikatorer ett område som utvecklats vilket bedöms skapa bättre förutsättningar för ett ändamålsenligt arbete.

Kommunföretag instämmer i förslagen från såväl Kommunfastigheter som EEM/ESEM avseende att målbilden bör vara en jämn könsfördelning på ledande positioner inom kommunkoncernen. I övrigt anser Kommunföretag, likt Kommunfastigheter, att det hade varit önskvärt med tydliggjorda målnivåer i remissversionen av planen.

Texten om att det ska finnas centralt placerade processtödjare i samtliga förvaltningar och bolag på sida 12 under "Stöd och samordning" kan tolkas som att det i varje bolag ska finnas en anställd i respektive bolag som har den rollen. Formulering bör ses över i syfte att möjliggöra processtödjare som arbetar med flera bolag och/eller förvaltningar. De mindre bolagen i bolagskoncernen kommer bedömt ha svårt att själva hålla med en processtödjare och det torde vara mer effektivt att dela resurser.

Ordförande och VD i Eskilstuna Logistik och Etablering samt Destination Eskilstuna har valt att inte styrelsebehandla remissen men ställer sig positiva till planen.

Yttrande från Eskilstuna Kommunfastigheter AB

Styrelsen för Eskilstuna Kommunfastigheter AB beslutade den 19 augusti 2024

att godkänna remissvar gällande plan för jämställdhet 2025–2030

samt att översända svaret till Eskilstuna Kommunföretag AB

Ärendebeskrivning

Kfast delar uppfattningen att jämställdhet är en viktig del av lösningen av samhällets utmaningar och är ett perspektiv som bidrar till att utveckla organisationer och processer.

Det är bra att Eskilstunas ambitionsnivå beskrivs i planen, det vill säga att fortsatt vara föregångare i Sverige gällande jämställdhetsarbetet. Planen ger därmed också anvisningar på prioritering inför budgetarbetet t ex rörande satsningar som stödjer minskning av lönegap mellan kvinnor och män.

Kfast medskick gällande indikatorer är att det vore bättre om planen gav förslag på målnivå till indikatorer 2030 att ta ställning till, de saknas i remissversionen. Vi anser att de som skrivit planen bör ha idé och bäst kunskap för lämplig målnivå. Vissa indikatorer finns redan formulerade i andra dokument, t ex Strategisk inriktning och Årsplan och det viktigt att det är samma målnivåer i alla dokument för tydlig styrning. Indikatorerna bedöms relevanta och stödjer planens ambition.

Kfast förslag på mål 2030:

Indikatorer	Nuläge	Mål 2030
Ordförandeposter i kommunen, andel kvinnor respektive män (%)	K: 44 M: 56	K: 50 M: 50
Ordinarie ledamöter i kommunfullmäktige, andel kvinnor respektive män (%)	K: 43 M: 57	K: 50 M: 50
Kommunkoncernens förvaltningschefer, VD:ar och direktörer, andel kvinnor respektive män (%)	K: 45 M: 55	K: 50 M: 50

Yttrande från Eskilstuna Energi och Miljö AB

Styrelsen för Eskilstuna Kommunfastigheter AB beslutade den 19 augusti 2024

att godkänna nedan remissvar samt

att skicka ärendet till Eskilstuna Kommunföretag AB för vidare hantering

Sammanfattning

Eskilstuna Kommun, kommunledningskontoret, har genomfört en uppföljning av nuvarande Plan för jämställdhet 2018 - 2024 samt utvärderat de rekommendationer omfattande kommunens jämställhetsarbete som kommunrevisionen genomfört 2022.

Förslag till remissversion av Plan för jämställdhet 2025–2030 har arbetats fram av kommunledningskontoret med stöd från Jämställdhetsberedningen, det kommunkoncernövergripande jämställdhetsnätverket (HÅJ) samt kommunledningskontorets HR-avdelning. Förslag till plan för jämställdhet 2025–2030 remitteras till kommunens berörda nämnder, bolag, råd och utskott för yttrande.

EEM är positiva till kommunens ambition att bli landets mest jämställda kommun och stöder planen med vissa kommentarer kring måluppfyllnad och indikatorer.

Ärendebeskrivning

Förslaget till ny Plan för jämställdhet 2025 – 2023 syftar till att styra hur kommunkoncernen ska arbeta för att öka jämställdheten i Eskilstuna kommun under den aktuella perioden. Planen är indelad i två delar.

Den första delen utgår från de nationella jämställdhetsmålen och omfattar prioriterade jämställdhetsutmaningar i Eskilstuna kommun kopplat till respektive jämställdhetsmål. I besvarandet av remissen om ny plan för jämställdhet 2025–2030 ombeds nämnder och bolag att särskilt beakta

förslagen till de indikatorer där de bedömer det som relevant ge förslag på målnivåer till år 2030 kopplat till de prioriterade utmaningarna. Flera av indikatorerna finns även med i Strategisk inriktning 2024–2027 vilket bör beaktas i förslagen på målnivåer.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering som är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att uppnå jämställdhetsmålen.

Yttrande

Ett arbete som stöder Eskilstuna kommuns ambition att bli landets mest jämställda kommun bedrivs i första hand inom driftbolaget ESEM där samtliga medarbetare är anställda. Vi kan inte se att det finns någon motsättning gentemot Strängnäs kommun i den plan som föreslagits av Eskilstuna kommun.

EEM ställer sig positiv till Plan för jämställdhet 2025-2030. EEM ser att det är möjligt att bidra till måluppfyllnad inom följande målområden vilket också går i linje med målen inom strategisk inriktning 2024-2027 för Eskilstuna Kommunkoncern:

En jämn fördelning av makt och inflytande

Förslag på Indikator i Plan för jämställdhet 2025-2030:
Kommunkoncernens förvaltningschefer, VD:ar och direktörer, andel kvinnor respektive män (%).

Synpunkt: bolagets affärsområdeschefer/bolagsledningschefer bör omfattas och likställas med förvaltningschef. ESEM anser att målnivån bör vara 50/50 kvinnor/män

Ekonomisk jämställdhet

Inga osakliga löneskillnader på grund av kön
Förslag på indikator i Plan för jämställdhet 2025-2030:
Lönegap i kronor per månad, mellan kvinnor och män, anställda av kommunen

Synpunkt: För EEM är det svårt att följa lönegap per månad på hela kollektivet män/kvinnor av anställda då det med relativt små grupper inom vissa områden kan ge missvisande bild. Löneanalyser görs idag inom befattningar, likvärdiga befattningar samt ur hierarkisk jämförelse. De löneanalyser som görs går dock i linje med målsättningen inga osakliga löneskillnader på grund av kön

Jämställd hälsa

Förslag på indikator i Plan för jämställdhet 2025-2030:
Sjukfrånvaro kommunkoncern, andel kvinnor respektive män (%)

Synpunkt: Vi har idag väsentligt lägre sjukfrånvaro för kvinnor/män än angivna målnivåer i Plan för jämställdhet 2025 - 2030. Fokus blir således att bibehålla låga sjukskrivningstal och ytterligare förbättra dessa i den mån det är möjligt.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Eskilstuna kommuns arbete mot mäns våld mot kvinnor utgår från Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck

Kommentar: Tillsammans arbetar vi med jämställdhetsintegrering för att nå våra mål och att bli landets mest jämställda kommuner.

INFORMATION/DISKUSSIONSPUNKTER

§ 9 Status säkerhetsskyddsarbetet

Kjell Andersson informerade om att Hyndevad ses som ett skyddsobjekt varför skyddet föreslås förstärkas för området. I övrigt inget nytt.

§ 10 Inköpsstatistik helår 2023 samt T1 2024

Anders Andersson redovisade inköpsstatistik per tertial 1 2024.

Styrelsen lämnade synpunkter på statistiken som tas med till kommande redovisningar, exempelvis antal avbrutna upphandlingar, faktiskt utfall för lokala/SME, utveckling/trender och om möjligt benchmark mot andra kommuner.

§ 11 EEM NKI-mätning

Kjell Andersson redovisade resultatet från branschstudien för energi 2023, både för EEM och branschen. EEM backar 2-3 enheter som är något mer än branschen i stort. VD i EEM har fått i uppdrag att se över vilka åtgärder som behöver vidtas där siffrorna är låga.

§ 12 EEM benchmark ur ett kostnadsperspektiv

Kjell Andersson presenterade benchmark per verksamhet jämfört med andra branschbolag. Några större utmaningar generellt i branschen är kompetensförsörjning och arbetskraftbrist, cybersäkerhet, ökad reglering, politisk inriktning och nya kundbehov. Effektiviseringar, minskade kostnader och nya intäktsströmmar behöver hittas.

Styrelsens medskick är att fortsätta utveckla digitalisering/AI inom hela kommunkoncernen.

Styrelsen önskar ta del av Sigholms utredning samt kommunledningskontorets utredning om breddat ägande.

§ 13 Återvinningstaxa / SRV

Eskilstuna Energi och Miljös styrelse beslutade 18/8 om avfallstaxa för 2025. Ärendet kommer att underställas Kommunföretag för godkännande kommande möte.

Kent Briby redogjorde översiktligt avfallstaxan som innebär sänkningar både på den rörliga delen och den fast avgiften. Vissa kundgrupper får dock en höjning. Resultatutjämningsfonden justeras med ett uttag på 4,6 Mkr.

Fördelningsnycklar för företagsgemensamma funktioner baseras på bedömt nyttjande.

Konkurrenslagstiftning

Konkurrensverket har utrett om Borås Energi och Miljös prissättning på avfallsmarknaden utgör konkurrensbegränsande offentlig säljverksamhet. Under utredningen har företaget vidtagit åtgärder som anses vara tillräckliga för att rätta till de konkurrensproblem som har identifierats och därför är ärendet avslutat. Extern affärsjurist har gjort bedömningen att Eskilstuna Energi och Miljö inte snedvrider eller hämmar konkurrensen genom affären med SRV.

Prissättning/kalkyl

Styrelsen fick redovisning av kostnader och prissättning för optisk sortering för affären med SRV. Kontraktsvärdet uppskattas till 150 Mkr. Upphandling avseende reinvestering OPS-anläggning bedöms vara klar innan årsskiftet.

Avtalet med SRV och EEMs tidigare kalkyl för affären delges styrelsen.

§ 14 Internkontroll – identifierade nya röda risker

Inga nya risker är identifierade.

§ 15 Externa revisioner

Inga nya revisioner har inkommit.

§ 16 Övrigt

Inga övriga frågor hanterades.

§ 17 Ärendelista

Genomgång av ärendelistan. Ärendelistan lämnades oförändrad och godkändes.

§ 18 Utvärdering av dagens styrelsemöte

Styrelsen utvärderade dagens möte.

—

Nästa styrelsesammanträde 2024-09-27 kl 09.00-12.00.

