

Steinkjerbygg KF

Årsberetning 2023



01	21.3.24	Kap. 2.1 revidert iht. KommuneLoven §14-7 e. og f	2024/1773
00	13.3.24	-	2024/1773
Rev.	Dato	Beskrivelse	Saksnummer

Innhold:

1. Innledning	4
1.1. Styre	4
1.2. Eierstrategi og rapportering	4
1.3. Ansvar og forventninger	5
1.4. Foretakets formål	5
1.5. Status og utvikling i 2023	5
2. Organisasjon	6
2.1. Likestilling.....	7
2.2. Arbeidsmiljø og HMS	10
2.3. HR/HMS-system	11
2.4. FDV-system	11
2.5. Kvalitetssystem og internkontroll	11
2.6. Miljø og klima	12
2.7. Etikk og samfunnsrolle.....	12
3. Kommunale boliger	13
4. Drift og vedlikehold	13
5. Renhold	14
6. Prosjekt	15
7. Steinkjerbyggkonsernet	16
7.1. Steinkjer rådhus AS	18
7.2. InnoCamp AS.....	19
7.3. Steinkjerhus AS.....	19
7.4. Steinkjer Tomteselskap AS.....	19
7.5. Steinkjer Kulturbygg AS	20
7.6. Sagmestervegen 2B AS.....	20
7.7. Dampsaga Kulturbygg AS.....	20

7.8. Fylkets hus AS	20
8. Finans, økonomi og resultat.....	21
8.1. Finans.....	21
8.2. Markedet for lån med kommunal risiko.....	21
8.3. Sammensetning av låneporteføljen	22
8.4. Om foretakets låneportefølje.....	22
8.5. Strategi for rentesikringer.....	24
8.6. Markedsrenter og egne betingelser	24
8.7. Vurdering og håndtering av finansiell risiko.....	25
8.8. Fortsatt drift	26

1. Innledning

Steinkjerbygg kommunale foretak (KF) ble stiftet 17.09.2014. Foretaket hører juridisk til under Steinkjer kommune, men har egne vedtekter, eget budsjett, eget styre og er direkte underlagt foretaksmøtet, som er kommunestyret, i Steinkjer kommune.

Styret har valgt å orientere om sentrale aktiviteter i konsernet med datterselskaper i årsberetningen for at eier skal være godt informert om status i konsernet. Årsregnskapet for datterselskapene er ikke ferdigstilt og vil bli orientert om ved behandling av årsberetning og årsregnskap for Steinkjerbygg KF i foretaksmøte.

Foretakets regnskapsfører er Inn-Trøndelag Regnskap og Lønn. Revisjon Midt-Norge SA er foretakets revisor.

1.1. Styre

Styret i foretaket velges av foretaksmøtet ved ny kommunestyreperiode. Ved avleggelsen av årsberetningen for 2023 hadde foretaket følgende styre:

Navn	Funksjon
Odd-Eirik Grøttheim	Leder
Gjertrud Holand	Nestleder
Elisabeth Erle	Medlem
Per-Tore Støen	Medlem
Kirsten Lange	Medlem
Jon Eirik Brandtsegg	Medlem
Bjørn Grønnesby	Vara

Kommunedirektøren har møterett på alle styremøter i foretaket.

Styret har behandlet 72 saker i 9 styremøter 2023. I tillegg har det vært 3 foretaksmøter.

1.2. Eierstrategi og rapportering

Eierstrategi og retningslinjer for samhandling mellom kommunale foretak og basisorganisasjonen Steinkjer kommune legges til grunn. For å gi eier tilstrekkelig innsyn og oversikt over selskapets virksomhet, legger styret i Steinkjerbygg KF opp til at det rapporteres samlet fra hele konsernet med en perioderapport som samsvarer med kommunens øvrige rapporteringsrutiner.

Videre gjelder følgende rapporteringsrutiner for foretaket og underliggende konsern:

- Rapporteringen fra aksjeselskapene reguleres gjennom aksje- og regnskapslovene
- Hvert enkelt aksjeselskap rapporterer periodisk til morselskap

- Periodisk konsernrapport utarbeides basert på ovenforstående
- Konsernrapport er grunnlag for rapportering/orientering i foretaksmøter

1.3. Ansvar og forventninger

Grensesnittavtalen og avtalen om brukertjenester mellom Steinkjer kommune og Steinkjerbyggkonsernet regulerer ansvar og roller hos Steinkjer kommune og Steinkjerbyggkonsernet for kommunale boliger, det boligsosiale arbeidet og formålsbyggene.

Styret i Steinkjerbygg er svært opptatt av å realisere eier sine forventninger til konsernet. Samtidig har styret ansvaret for å være tydelige på konsekvenser, rammebetingelser, realiteter og muligheter. Fra styret er det viktig å peke på behovet for en klar og tydelig forventning til foretaket fra eier. Dette vil måtte utvikles og skapes gjennom en åpen og tydelig dialog og et felles ansvar mellom eier og Steinkjerbygg.

1.4. Foretakets formål

Iht. foretakets vedtekter vedtatt 20.06.18:

Foretaket skal (på vegne av kommunen) stå ansvarlig for eierskap, forvaltning, drift og vedlikehold av den del av kommunens eksisterende og framtidige bygningsmasse (med tilhørende eiendom) som kommunestyret til enhver tid legger til foretaket.

Foretaket skal sørge for at fellesskapets verdier beholdes og for at hensiktsmessige bygg, boliger og arealer stilles til rådighet for vedtatt kommunal tjenesteproduksjon og kommunal boligtildeling.

Foretaket skal være en bidragsyter til å realisere kommunestyrets målsetninger på det boligsosiale område og øvrig boligpolitikk.

Ivareta byggherrefunksjonen ved utbygging av eiendommer som er tillagt foretaket.

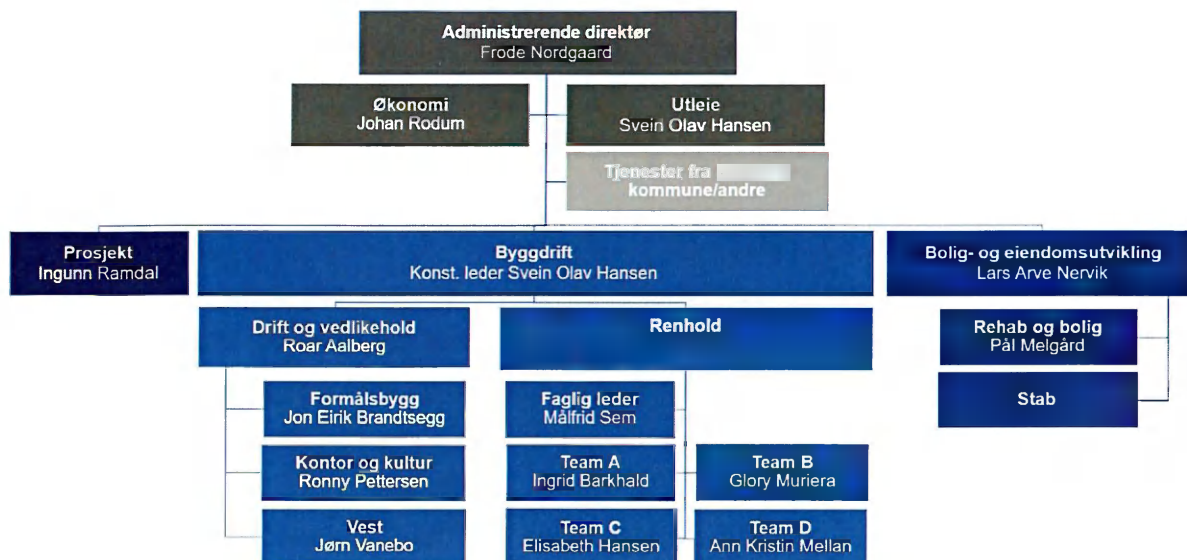
1.5. Status og utvikling i 2023

Rentenivå og strategiske investeringer belaster økonomien i selskapet og det har vært behov for å redusere tjenestenivå, både grunnet strukturelle endringer på formålsbygg og redusert etterspørsel. I 2023 har det derfor blitt jobbet godt og målrettet med omstilling, standardisering og kompetanseheving for å tilpasse selskapet til krav og forventninger fra omgivelser, teknologisk utvikling og oppdragsgiver.

I 2023 ble nye Steinkjer kulturhus og rehabiliterte Dampsaga bad åpnet for publikum.

2. Organisasjon

Organisasjon Steinkjerbygg pr. 31.12.2023:



Administrasjon (Adm.dir, Økonomi og Utleie) ivaretar daglig ledelse, økonomi og utleie og salg av næringseiendommer i både foretaket og datterselskaper.

Prosjekt ivaretar prosjektledelsen ved gjennomføring av alle prosjekter fra utredning/planlegging til ferdigstilling. Brannplaner sorterer også under denne avdelingen. Det ble i 2023 gjort omrokninger av roller og ansvar i avdelingen for å optimalisere bruk av ressurser og kompetanse. Det er etablert et nærmere samarbeid med Byggrift for bedre overgangen mellom prosjekt og driftsfase.

Bolig- og Eiendomsutvikling har ansvar for boligforvaltning, boligvedlikehold, boligutvikling, kjøp og salg av boliger, tomteutvikling og prosjektutvikling for kommunale og sosiale boligformål.

Byggrift - Renhold har i 2023 fått en ny organisering med faglig leder og 4 teamledere for å øke nærledelse og gi bedre personaloppfølging.

Byggrift - Drift og vedlikehold er organisert i tre team med ansvar for drift og vedlikehold av formåls- og næringsbygg.

Organiseringen skal støtte opp under fokus og ressurser i alle virksomhetsområder i Steinkjerbygg KF. I tillegg skal organisasjonen håndtere behovet for ressurser i Steinkjerbygg AS og 8 datterselskaper.

2.1. Likestilling

Steinkjerbygg jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Tilstand for kjønnslikestilling pr. 31.12.23 er vist i tabellen under.

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
65	32	0	1	2 stk: 67 uker	0	25	2	19	0	-	-

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen, ikke kartlagt i 2023.

Alle ansatte er medlemmer i KLP. Det har gjennom 2023 blitt arbeidet med å fase ut midlertidig ansettelse innen Renhold.

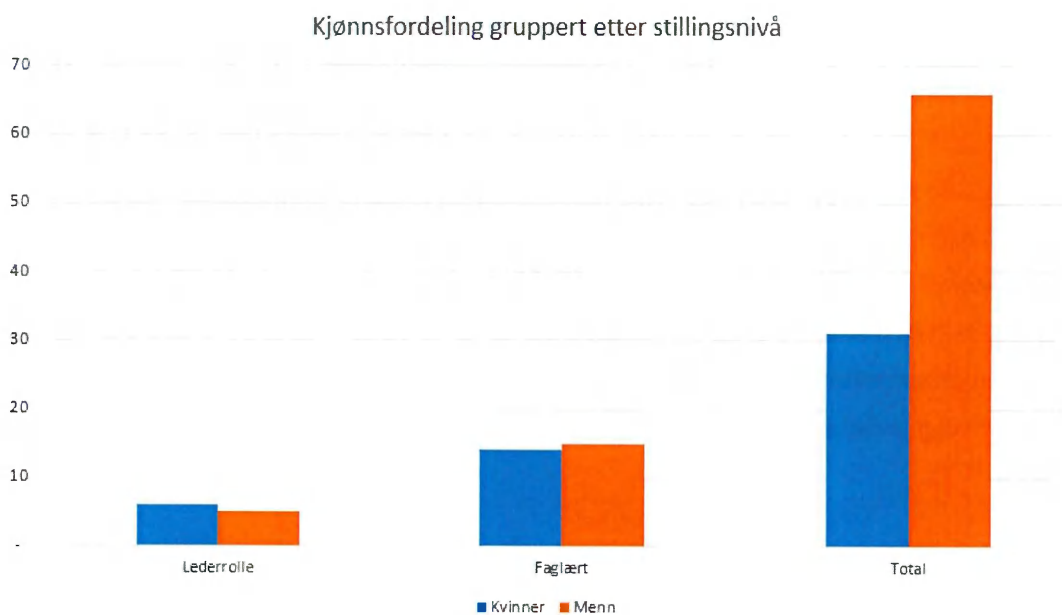
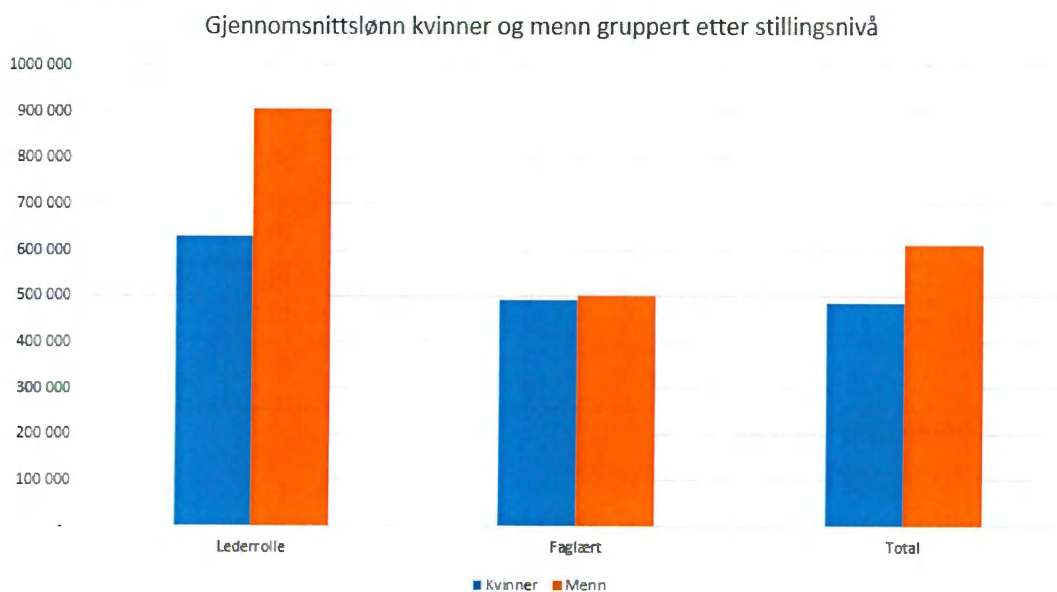
Ufrivillig og frivillig deltid

Steinkjerbygg sitt mål er å tilby faste hele stillinger ved rekruttering og unngå ufrivillig deltid. Steinkjerbygg ønsker også å tilrettelegge for ansatte med nedsatt arbeidsevne og helseutfordringer. Ufrivillig deltid er kartlagt av nærmeste leder i medarbeidersamtaler og det er flere som ønsker økt stillingsprosent. Gjennom 2023 har det vært en god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte med mål om å få økt stillingsprosent til ansatte som ønsker det. Det har blitt lagt til rette for at enkeltpersoner har fått økt stillingsandel ved ønske og ledige stillingsprosenter. Årsaker til frivillig deltid er både private og helserelatert.

Lønn og velferdsgoder

Steinkjerbygg følger Steinkjer kommunes lokale lønnspolitikk hvor det beskrives at lønn skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel, som bl.a. skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, kultur for heltid, og til å beholde, utvikle og rekruttere ansatte med rett kompetanse. Lønnspolitikken skal sikre kvalitativt gode tjenester og fremme likestilling. Det skal være likebehandling av kvinner og menn i vurdering av lønn og avansement. Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Diagrammene nedenfor viser gjennomsnittslønn i Steinkjerbygg pr. 31.12.23 fordelt på kvinner og menn gruppert etter stillingsnivå og kjønnsfordeling gruppert etter stillingsnivå:



Diagrammene over viser en forskjell i favør menn for gjennomsnittslønn og forskjellen er særlig stor når det gjelder lederroller. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven

I arbeidsgiverpolitisk plattform for Steinkjer kommune slår en fast at en er opptatt av mangfold og at kommunen skal ønske medarbeidere velkommen uavhengig av kjønn, funksjonshemming eller etnisk bakgrunn. Dette er også retningsgivende for Steinkjerbygg.

Det er viktig for Steinkjerbygg å satse bevisst på mangfold og likestilling og noen av tiltakene for dette er å utvikle heltidskultur og tilrettelegging av arbeidsplasser for alle. Det gis også mulighet for behovsprøvd hjemmekontor for å tilrettelegge og gi mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Likestilling og ikke-diskriminering relatert til trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er integrert i foretakets HMS-håndbok.

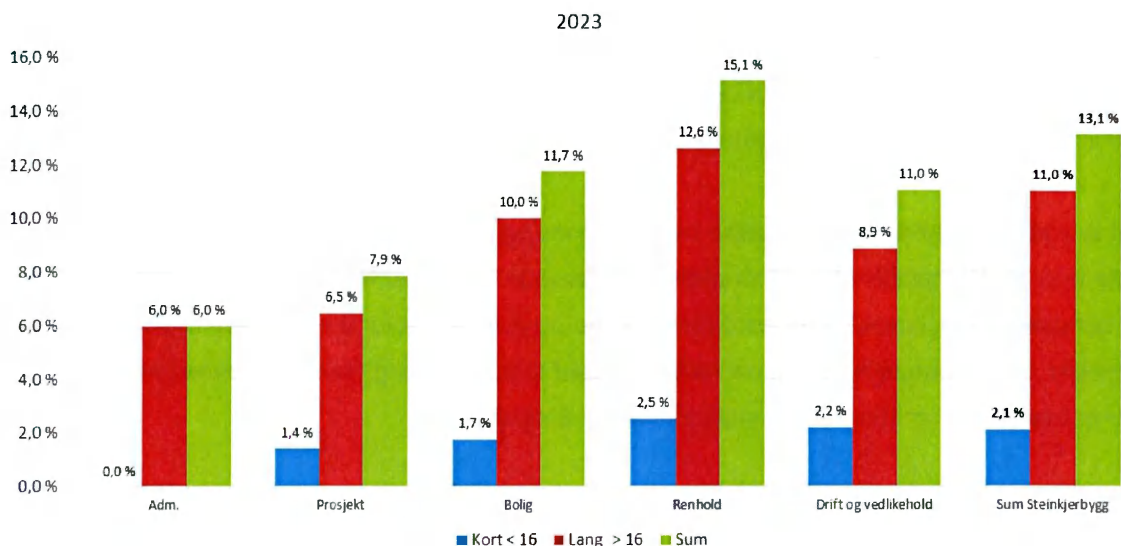
Det er om lag 10 ulike nasjonaliteter blant foretakets ansatte og vi er stolte av å være en mangfoldig arbeidsplass. I stillingsannonser er vi bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser stilles som krav til rekrutteringsbyrå.

Steinkjerbygg følger Steinkjer kommunes livsfasepolitikk skal som skal avspeile likeverdighet for ansatte i alle aldersgrupper. Steinkjerbygg ønsker så langt som mulig å imøtekomme de ansatte slik at de er aktive, kvalifiserte, fleksible og etterspurte hele sitt arbeidsliv.

Fremover bør det arbeides enda mer systematisk med å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, med beskrivelser av tiltak, mål og resultat.

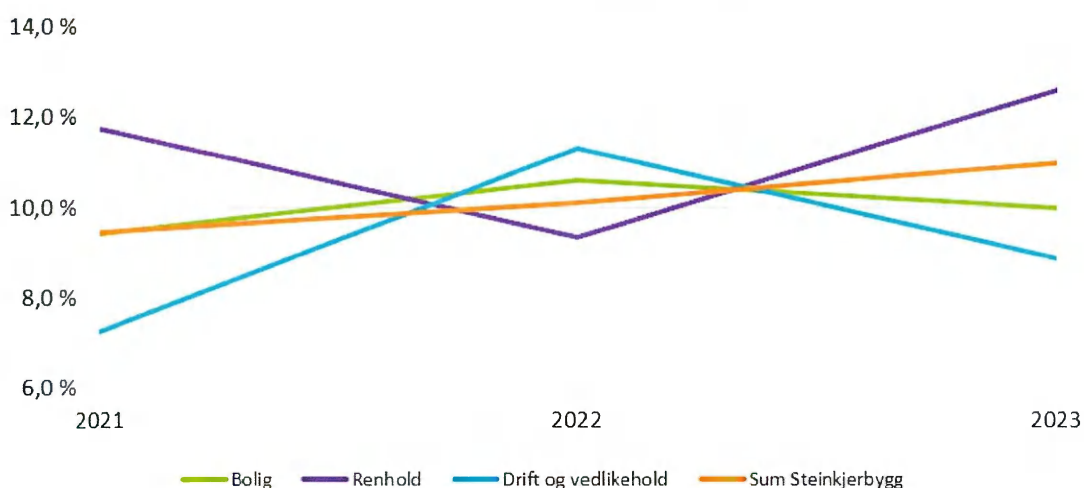
2.2. Arbeidsmiljø og HMS

Sykefravær 2023 i sum, korttid (under 16 dager) og langtid (over 16 dager) gruppert etter avdeling og totalt for Steinkjerbygg KF:



Korttidssykefraværet er relativt lavt både i sum Steinkjerbygg og innad i avdelingene, men langtidsfraværet på Renhold peker seg særlig negativt ut. Ved å se på utviklingen av langtidsfraværet 2021-2023 kan man også se at langtidsfraværet på Renhold har økt etter 2022, mens det er en mer positiv trend på Bolig og Drift og vedlikehold:

Utvikling langtids sykefravær



Utvikling av langtids sykefravær i Administrasjon og Prosjekt er holdt utenfor i fremstillingen over da fravær hos enkeltpersoner gir store utslag i disse små avdelingene.

Det jobbes kontinuerlig med å redusere sykefravær og det har i 2023 blitt innført ny organisering på Renhold med mål om å økt nærledelse til ansatte. Endringsarbeidet er gjennomført i tett samspill med tillitsvalgte og verneombud og det er gjennomført månedlige partsgruppemøter gjennom 2023.

I løpet av 2023 er det gjennomført flere fellesarrangementer med både ansattesamlinger, sommeravslutning ved Egge gård og felles julefrokost.

Steinkjerbygg KF samarbeider med Steinkjer kommune om verneombudstjenesten og bedriftshelsetjenesten og deltar i kommunens AMU.

2.3. HR/HMS-system

Selskapets ressurs innen fagområdet HR/HMS hadde i 2023 ansvaret for systematisk oppfølging av sykefravær, kompetanse- og medarbeiderutvikling og planmessig arbeid med et inkluderende arbeidsliv (IA). Ressursen sluttet i selskapet 1.12.23 og det ble da inngått en samarbeidsavtale med Steinkjer kommune for støtte og rådgiving innenfor HMS/HR.

Selskapet benytter Simployer som HMS/HR verktøy for strukturert oppfølging av fravær, medarbeidersamtaler, registrering av HMS-avvik og tilgang til HMS-håndbok. Verktøyet effektiviserer, støtter og profesjonaliserer interne rutiner, prosesser og samspill mellom ansatte og ledelse.

2.4. FDV-system

Foretaket benytter FDV-systemet Famac-web fra FDV-Huset. Systemet har felles plattform for vedlikehold og renhold. Løsningen benyttes til innmelding, registrering og oppfølging av vedlikeholds- og reparasjonsoppdrag på eiendommene og sikrer god samhandling mellom brukerne av de ulike byggene og avdeling Byggdrift i Steinkjerbygg. Dokumentasjon for håndteringen av lovpålagte oppgaver lagres i Famac-web og bruken av systemet utvikles løpende. Leiekontrakter og andre forhold rundt leie av kommunal bolig administreres i FDV-systemet.

2.5. Kvalitetssystem og internkontroll

Foretaket arbeider kontinuerlig med å forbedre selskapets systemer for internkontroll. Det er etablert planer for å forbedre selskapets internkontrollprosesser, godt tilpasset virksomhetens utvikling og modenhet.

Revisjon av selskapets styrende dokumenter, både på innhold og struktur, er et kontinuerlig arbeid. Det pågår en mer omfattende planlagt aktivitet som en forlengelse av organisatoriske endringer hvor kjerne- og støtteprosesser gjennomgås og dokumenteres.

I 2023 er prosjektmodellen videre evaluert og forbedret, det er innført standard praksis for brannvern/HMS hvor aktiviteter er integrert i selskapets fagsystem. Det er også et pågående forbedringsarbeid i Byggdrift med mål om å definere en bredere felles standard i arbeidsstruktur. Det er videre etablert ny struktur på systemsiden som støtte til gjennomføring av aktiviteter med tilhørende dokumentasjon. Selskapet benytter felles system med kommunen for styrende dokumenter (EQS). I tillegg til foretakets egne styrende dokumenter suppleres dette med kommunens overordnede regler og retningslinjer.

2.6. Miljø og klima

Gjennom 2023 er det jobbet videre miljø og klima med utgangspunkt i selskapets klimaplan innenfor rammene av økonomiske og personressurser.

Det er arbeidet med følgende i 2023:

- Å gjøre miljø og bærekraft til en naturlig del av planlegging og gjennomføring av prosjekter
- Bidra til ansvarlige beslutninger for miljø og bærekraft i prosjektgjennomføring
- Fokus på ytterligere bruk av fjernvarme fra biobrensel som energikilde
- Ta i bruk systemer for å kartlegge egen miljøpåvirkning i samarbeid med Renovasjon
- Måling av energiforbruk for å se hvor det bør gjennomføres tiltak.

2.7. Etikk og samfunnsrolle

Foretaket tilstreber å holde en høy etisk standard. Foretakets etiske standard skal være sammenfallende med Steinkjer kommune sin etiske standard. Steinkjerbyggs medarbeidere møter sine leietakere, samarbeidspartnere, oppdragsgivere og kolleger med respekt. Steinkjerbygg gjør en svært viktig jobb for mange av kommunens innbyggere og er bevisst sitt ansvar som viktig samfunnsaktør.

Foretaket er en inkluderende arbeidsplass der ansettelser gjøres uavhengig av kjønn og nasjonalitet. Foretaket er også opptatt av å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at ansatte, også de med helseutfordringer, kan stå i jobb så lenge som mulig. Foretaket samarbeider med NAV, Flyktningetjenesten og private aktører innen Arbeidsinkludering for å gi muligheter til arbeidsutprøving og mulige ansettelser.

3. Kommunale boliger

Steinkjerbygg har tett samarbeid med forvaltningskontoret for å kartlegge og sikre at kommunen har relevante boliger tilgjengelig for boligsosiale behov. Boligmassen består av 735 boenheter, fordelt på 377 gjennomgangsboliger, 358 omsorgsboliger. I 2023 er boligmassen redusert med 26 enheter som skyldes avvikling av Steinkjer bosenter. Deler av boligporteføljen bærer preg av alder, mangler universell utforming og har et stort rehabiliterings- og ombyggingsbehov.

Fornyelsesprosessen av boligmassen er prioritert og flere nye områder er under regulering. Det er også et tett samarbeid med flyktningetjenesten som har et stort boligbehov, og dette samarbeidet medfører høy utnyttelse av boligmassen.

Boligavdelingen har i samarbeid med forvaltningstjenesten innført KOBO, et digitalt saksbehandlingssystem som leveres av Husbanken. KOBO effektiviserer saksbehandlingen for tildeling av kommunale boliger og dette gjør samarbeidet mellom Steinkjerbygg som byggeier og Forvaltningskontoret som saksbehandler mer effektivt og oversiktlig. Det ble i 2023 gjennomført ca 200 ut-/innflytt av boliger.

Følgende prosjekt ble gjennomført i 2023:

- Risgrova 6A-B er oppbygd, ferdigstilt og innflyttet etter brann 2022.
- Skjeftelia bofelleskap ble avviklet og boligmassen ble klargjort til trygghetsboliger, her flyttet 8 beboere inn i mars/april.
- Risgrova 2 (A-B) og 4 (A-B) ble etter tildelt istandsettingstilskudd fra Husbanken påstartet ombygging- og vedlikeholdsarbeid.

Det har i 2023 vært fokus på følgende aktiviteter:

- Vedlikeholdsplaner i en 5-årshorisont
- Løpende tilpasse boligporteføljen til behovet
- Fornyelse av utgåtte leiekontrakter
- Revidering av leiekontrakter og husordensregler
- Forbedret utleieprosessen med digitale løsninger og tettere på leietakere
- Etablering av 6 stk småhus tilpasset ROP-gruppen

4. Drift og vedlikehold

Steinkjerbygg forvalter 52 formålsbygg samt flere næringsbygg. Eiendomsmassen består av flere nye skole-, barnehage- og næringsbygg med begrenset vedlikeholdsbehov, men en stor andel eiendommer bærer preg av alder og vedlikeholdsetterslep på både bygg og teknisk anlegg. Det er gjennomført vedlikeholdskartlegging av eiendomsporteføljen, og det planlegges med en

grundig gjennomgang for å etablere både kort- og langsiktige vedlikeholdsplaner. Målet er å etablere gode rutiner for et verdibevarende vedlikehold. Akutte arbeidsoppgaver løses fortløpende og innmeldte oppgaver håndteres etter best mulig prioritering.

Avdelingen har fokus på god drift av ventilasjon-, varme- og kjøleanlegg for å oppnå et godt innneklima og effektiv drift i forhold til energiforbruk. Drift og vedlikehold er representert i ulike faser av byggeprosjektene for å sikre gode løsninger for den løpende driften.

Nye bygg med ny teknologi krever kompetansepåfyll hos driftspersonalet. Ansatte tar derfor videreutdanning og gjennomgår opplæring for å kunne ivareta drift og vedlikehold av det nye anlegg. Det er også startet en prosess med mål om å utarbeide et forslag til hvordan driftsavdelingen skal møte framtiden med riktig kapasitet og kompetanse.

Det har vært spesielt fokus på følgende aktiviteter i 2023:

- Etablere god struktur og rutiner for gjennomføring og dokumentasjon av lovpålagte oppgaver
- Etablere gode rutiner og planer med mål om et verdibevarende vedlikehold
- Energisparende tiltak. Sikre godt samspill mellom ulike tekniske anlegg for å sikre energieffektiv drift.
- Oppgradering av SD-anlegg med utgått teknologi
- Etablert løsning og rutiner for enhetlig overføring og håndtering av heisalarmer
- Brannvern
 - Rutiner for egenkontroller er utarbeidet i samråd med brannvesenet som er kontrollerende enhet.
 - Utbedringer av mangler påpekt ved brannsyn og egenkontroller
 - Videreføre arbeidet med å montere komfyrvakter i særskilte brannobjekt og boenheter. Det er montert om lag 80 komfyrvakter
 - Utskifting og komplettering av nødllysanlegg for flere eiendommer

5. Renhold

Det er gjennomført ny organisering av renholdsavdelingen i 2023. Det er etablert 4 team med 10-15 renholdere i hvert team og teamene ledes av teamledere som er rekruttert fra egne rekker. Hver teamleder har personalansvar for renholdere i eget team. Det betyr at vi har etablert nærledelse, hvor hver teamleder har en håndterlig mengde ansatte i sitt team. Denne omorganiseringen har vært gjennomført i samspill mellom ledelse, ansatte, tillitsvalgte og verneombud for å etablere en god organisatorisk plattform til å løse oppgavene innenfor renhold fremover.

Målet med arbeidet:

- Komme tettere på hver enkelt medarbeider og nærmere våre bygg
- Legge mer til rette for samarbeid mellom nærliggende bygg for økt fleksibilitet på ressurser
- Forbedre samspill med oppdragsgiver/kommunen
- Sterkere knytning til Steinkjerbygg som arbeidsgiver
- Legge bedre til rette for faglig utvikling og anerkjennelse av renhold som fag
- Gjøre oss bedre i stand til å møte krav om effektivitet/innsparinger

I omorganiseringsprosessen har reduksjon av ressurs- og vikarbruk også hatt stor oppmerksomhet. I forhold til 2022 ble det i 2023 budsjettert med en reduksjon av ca. 10 årsverk, gjennom redusert vikarbruk. Ytterligere reduksjoner kan medføre oppsigelser av faste ansatte.

6. Prosjekt

Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA)

SHA har alltid høyest prioritet ved gjennomføring av byggeprosjekter og er avgjørende ved valg av løsninger og planlegging av fremdrift. Som byggherre utarbeider vi egen SHA-plan med prosjektspesifikke risikoreduserende tiltak.

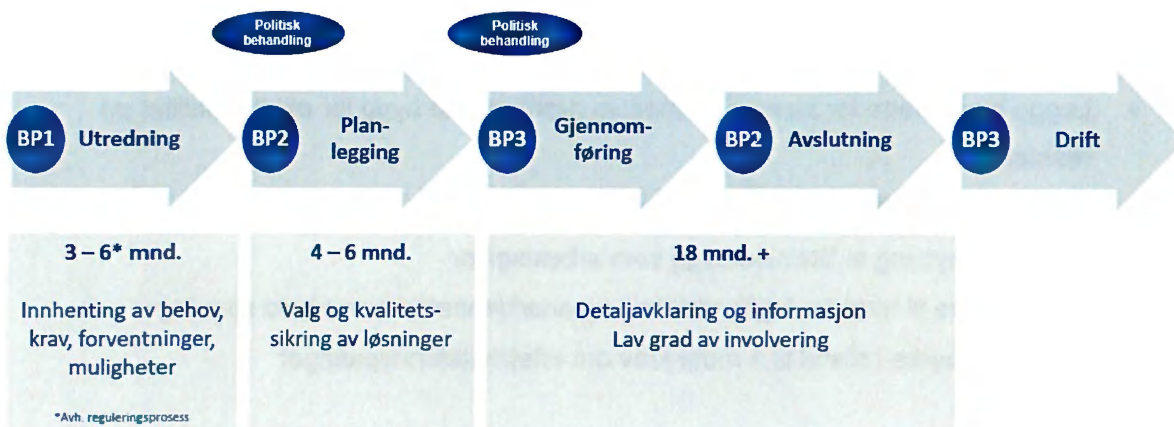
Avdelingen har videreutviklet rutiner for oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår som er benyttet på prosjekter i byggefasen i 2023. Dette skal sikre at alle som får jobb hos våre kontraktspartnere har gode arbeidsforhold, rett lønn, anstendige boforhold og arbeidstid innenfor regelverket. Avdelingens kontraktsmaler følger anbefalte seriøsitetsskrav for bruk av lærlinger, faglærte og antall ledd med underentreprenører.

Miljø og bærekraft

Alle prosjekter skal planlegges i et sirkulærøkonomisk perspektiv (ombruk, gjenvinning, energi mv.) og inkludere de av FNs bærekraftsmål som er relevante. En ser at rehabiliteringsprosjekter kan være krevende med tanke på uforutsett omfang, men bærekraftig for miljøet.

Kvalitet

Kravspesifikasjonen som utarbeides i prosjekteringsfasen setter alltid krav til bestandige materialer med lave vedlikeholdskostnader. Det skal tilrettelegges for effektiv og lite belastende drift med gjennomtenkte løsninger, i samarbeid med Byggdrift. Prosjektmodellen er ytterligere forbedret og det er etablert nye rutiner for bestilling av prosjekter i 2023. Målet er mer forutsigbarhet for både oss og oppdragsgiver, bedre struktur og en mer profesjonell prosjektgjennomføring:



Prosjektøkonomi

Dampsaga Bad har vært krevende med store avvik på den opprinnelige økonomiske rammen. Det er utarbeidet en egen evalueringsrapport for prosjektet som forklarer avvikene og med læringspunkter som avdelingen tar med seg i sitt videre arbeid. For Kulturhuset overstiger sluttkostnaden vedtatt kostnadsramme med 1-2 %, hovedsakelig grunnet økte byggelånsrenter og prisstigning på byggherreleveranser. Vedtatt kostnadsramme sammenlignet med prognose ink. mva. for prosjekter pr. 31.12.23 er vist under:



7. Steinkjerbyggkonsernet

Steinkjerbygg AS ble etablert i 1941 i forbindelse med gjenreisningen av Steinkjer og er morselskapet i konsernet som består av 8 datterselskaper. Steinkjerbygg AS har liten operativ drift og målet er at morselskapet skal være et rendyrket holdingselskap som legger føringer for investeringer og satsninger i datterselskapene.

Hensikten med datterselskapene er å organisere de ulike eiendommene og forretningsområdene på den til enhver tid beste mulige måte. Selskapsstrukturen gir et klart økonomisk skille, fokus, god styring på økonomien for de enkelte eiendommene og det er et godt verktøy for å realisere byggeprosjekter med avgrensning av risiko og økonomi.

Konsernstrukturen skal gi eier en bedre og mer koordinert utnyttelse av de totale ressurser som brukes på eiendommene. Skattemessige tilpasninger som konsernbidrag og benyttelse av framførbare underskudd mot overskudd i ett eller flere av selskapene i konsernet gjør den økonomiske plattformen tryggere. Dette gjelder både for konsernet og for kommunen som eier av Steinkjerbygg KF. Selv om disse mulighetene blir benyttet endrer dette ikke likviditetsstrømmen i selskapene som yter konsernbidrag.

Styret i Steinkjerbygg AS er det samme som styret i Steinkjerbygg KF. Dette gir kommunestyret, via det valgte styret i Steinkjerbygg KF, styringsmulighet i hele konsernet. I 2019 gikk konsernet bort fra gjennomgående styre i datterselskapene over til administrativt styre der daglig leder i konsernet er styreleder i datterselskapene. Styringsmodellen i konsernet gir en god kontroll, styring, effektiv drift og ingen habilitetsutfordringer.

Antall datterselskaper vil bli vurdert fortløpende og styret mener at det ikke er antallet selskap som har betydning, men at en har de selskap tilgjengelig for å kunne løse eiers oppgaver slik eier forventer. Steinkjerbygg KF eier alle aksjene i Steinkjerbygg AS som ved utgangen av 2023 eier 100% av aksjene i:

- Steinkjer Rådhus AS
- InnoCamp AS
- Steinkjerhus AS
- Steinkjer Tomteselskap AS
- Steinkjer Kulturbygg AS
- Sagmestervegen 2B AS
- Dampsaga Kulturbygg AS
- Fylkets hus AS

Selskapsstruktur pr 31.12.2023:



Aksjeselskapene i konsernet avgir egne særregnskap som styrebehandles i datterselskapene og i morselskapet av konsernstyret, med regnskapsavleggelse i henhold til aksjeloven innen 30. juni.

I hovedtrekk er økonomien i datterselskapene god. Konsernet har samlet en solid egenkapital og god likviditet. Dog er det viktig å presisere at forpliktelsene i InnoCamp AS og konsernet totalt har økt betydelig gjennom de store investeringene på InnoCamp. Tilsvarende gjelder forpliktelsene i Dampsaga Kulturbygg AS etter ut-fisjoneringen, der selskapet står med betydelig gjeld og uten inntekter når det nye kulturkvartalet står ferdig. Konsernets samlede gjeld er også høy med flere rentehevinger i 2023.

7.1. Steinkjer rådhus AS

Steinkjer rådhus AS er fullt ut utleid til Steinkjer kommune med unntak av lokaler til Steinkjer kirkelig fellesråd. Steinkjer kommune benytter 1. etasje (tidligere NAV) til vaksinerings for Covid 19. I tillegg har kommunens flyktningsjeneste flyttet inn på resterende ledige arealer.

Gjennom de siste årene er det foretatt betydelige oppgraderinger av bygget, blant annet:

- Nytt tak
- Alle vinduer er skiftet til mer energivennlige vinduer
- Ventilasjons- og kjøleanlegg er oppgradert
- Nytt brannalarmanlegg
- Nye heiser og brannrør i hht. gjeldende forskrifter
- Ombygging og oppgraderinger (golvbelegg, malt og led-belysning i 4. og 6. etasje).

Deler av oppgraderingene og ombyggingene tenkes finansieres gjennom økt husleie. Selv om mange oppgraderingstiltak er gjennomført gjenstår det også en del tyngre oppgaver som utskifting av låssystemet i hele rådhuset samt brannsikring i 3. etasje.

7.2. InnoCamp AS

InnoCamp AS eier i dag Kongens gate 42 (KG 42) og deler av Kongens gate 43 (KG 43-Meierigården). Kongensgt 42 ble lagt ut for salg tidlig i 2022, men er fortsatt ikke solgt innen utgangen av 2023. Det er en del interesse rundt eiendommen og det er gjennomført samtaler med flere interessenter. Selskapet er også i dialog med potensielle kjøpere av enkeltseksjoner av KG 43.

Innovasjonscampusen leies ut fra Steinkjerbygg KF til InnoCamp AS som driver fremleie av lokalene til 42 virksomheter fordelt på 24 leiekontrakter, deriblant Nord Universitet, Innovasjon Norge, Landbruksdirektoratet, Nibio og Drivhuset. Virksomhetene på InnoCamp huser nå over 300 ansatte og nærmere 600 studenter og har blitt et fremtidsrettet senter for forskning, innovasjon, næringsutvikling og utdanning i Midt-Norge. Hele bygget er nå fullt utleid.

Flere av leietakerne etterspør mer areal. De ser for seg en vekst fremover og selskapet får også forespørsler fra bedrifter som ønsker seg inn på InnoCamp. Det har derfor blitt jobbet med en mulighetsstudie for å se på hvordan InnoCamp kan utvikles videre.

7.3. Steinkjerhus AS

Steinkjerhus AS har om lag 80 av utleieleilighetene i konsernet. De kommer i tillegg til antall boenheter i Steinkjerbygg KF. Noe av boligmassen er av eldre årgang og tilfredsstillende ikke dagens krav til blant annet universell utforming. Steinkjerhus AS er et godt verktøy for å gjennomføre nye byggeprosjekter.

Leie-før-eie-prosjektet Kvamsskogvegen Boligpark er i sitt andre driftsår etter innflytting og alle de 8 beboerne bor fortsatt og flere signaliserer kjøp. Renteøkningen har imidlertid medført en ekstra utfordring for beboerne, noe som kan gjøre kjøp vanskelig.

Følgende prosjekter pågår:

- Planlegging av videre prosess for regulert område Vårtun Panorama - 19 enheter.
- Reguleringsarbeidet med Skjeftetunet er under arbeid - 40 enheter
- Reguleringsarbeidet med Lø boligpark er under arbeid - 7 enheter med plan om utbygging etter samme prosjekt- og boligmodell som Kvamsskogvegen boligpark.

7.4. Steinkjer Tomteselskap AS

Steinkjer tomteselskap AS har som formål å tilrettelegge boligtomter, både i by og bygd, hele kommunen i bruk. De mest ettertraktede boligfeltene har i løpet av de siste årene blitt bebygde, men det er fremdeles flere ledige tomter, både sentrumsnære og i grendesentrene. Følgende tomteområder har ledige tomter ved årsskiftet:

- Berethaugen – Stod
- Røysing – Ogndal
- Furuhaugen – Vålen
- Lysheim – Henning
- Storsvebakken – Follafoss
- Holderen boligfelt – Malm

Det ble i 2023 solgt 13 tomter, henholdsvis 7 tomter i Holdern boligfelt, 1 tomt Veldamelen og 5 tomter i Frøsetåsen. De 57 ledige tomtene markedsføres både på Finn.no og Steinkjerbygg.no. Interessen er stabil. Det er nå begrenset tilgang på attraktive tomter i Steinkjer og det som ligger i tomtebanken er av eldre årgang. Det ble sendt innspill innen fristen på nye og attraktive boligområder i forbindelse med rullering av kommunens arealplan.

Det arbeides med detaljregulering i forbindelse med forlengelsen av Frøsetåsen, mot retning sør. Området vil bli omtalt som Jevika Panorama og dette er et samarbeidsprosjekt på reguleringen med en privat aktør. Dette har sammenheng med at avsatt område til boligbygging er fordelt på 2 parseller, Steinkjer kommune/tomteselskapet eier en parsell og den andre eies av privat utbygger.

7.5. Steinkjer Kulturbygg AS

Steinkjer Kulturbygg AS eier samfunnshuset og nye Steinkjer kulturhus. Samfunnshuset er utleid i sin helhet til Steinkjer kommune. Kulturhuset er utleid til Steinkjer kommune og Petite Famille.

7.6. Sagmestervegen 2B AS

Sagmestervegen 2B AS eier bygget Dampsaga bad. Steinkjer kommune leier bygget, basert på investeringskostnaden for gjennomført rehabilitering. Driften av badeanlegget tilligger Steinkjer kommune.

7.7. Dampsaga Kulturbygg AS

Dampsaga Kulturbygg AS eier tidligere kulturhus som i 2023 ble erstattet av nytt kulturhus. Bygget er i dag uten leietakere og ble i 2023 lagt ut for salg på det åpne markedet.

7.8. Fylkets hus AS

Fylkets hus AS eier eiendommen som Trøndelag fylkeskommune (TFK) holder til. TFK leier hele eiendommen og har ansvar for FDV på bygningsmassen. Fylkets hus AS har ansvar for utvendig vedlikehold samt sommer- og vintervedlikehold. TFK vil være leietaker ut 2024 og det er satt i gang et utredningsarbeid for utvikling av eiendommen. Dette arbeidet vil videreføres i 2024.

8. Finans, økonomi og resultat

Årsregnskapet er gjort opp med et regnskapsmessig merforbruk på kr. 7.466.786,- mot et budsjettert merforbruk på kr 11.485.900,-. Styret innstiller til at merforbruket føres mot disposisjonsfondet.

Omsetningen ble kr 302,8 millioner i 2023 som tilsvarer en vekst på kr 30,7 millioner fra 2022. Balansen viser at egenkapitalen er kr. 832.354.000,-. Bokført verdi på foretakets eiendommer pr. 31.12.23 er kr. 3.077.714,-.

8.1. Finans

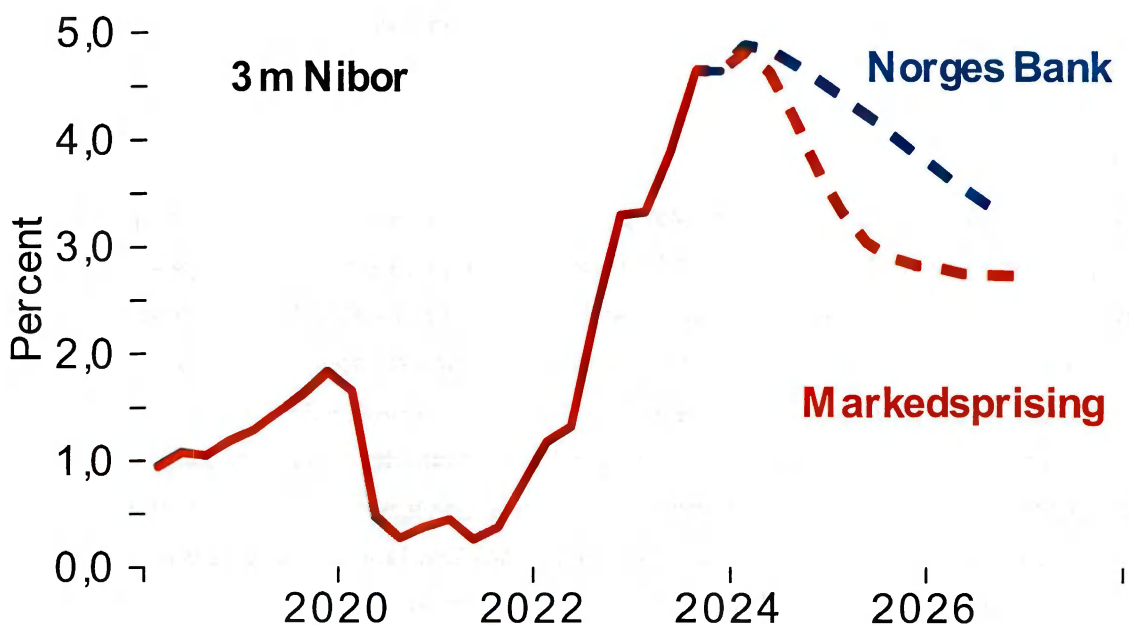
Norges Bank overrasket de fleste analytikere med en ny renteheving på tampen av fjoråret. Styringsrenten er nå 4,50% og dette er 1,75 prosentpoeng høyere enn ved forrige årsskifte. Likevel kan det se ut som om at vi er på rentetoppen nå når Sentralbanken uttaler at *«styringsrenten trolig (vil) holdes på dette nivået en god stund fremover»*. Den siste rentehevingen ble begrunnet med at prisveksten fortsatt er for høy. Selv om de siste prisstigningstallene ligger på nedsiden av Norges Banks estimater, er Norges Bank redd for at dyre lønnsoppgjør vil bidra til å opprettholde en høy prisstigningstakt; Lønnsandelen i konkurranseutsatt næring er nemlig lav, noe som skyldes høy lønnsomhet pga. svak krone. Med den norske modellen for lønnsoppgjør vil vi sannsynligvis få en sterk lønnsvekst i frontfagene i 2024, noe som også vil forplante seg til andre sektorer.

Ved årsskiftet er gjennomsnittrenten i porteføljen 4,441% og dette er 0,502 prosentpoeng høyere enn ved utløpet av 2. tertial. Lånene er skaffet til veie i Kommunalbanken, KLP og via verdipapirmarkedet. Samlet volum i låneporteføljen er 3.038 millioner. Fastrenteandelen i låneporteføljen er 27%. Det meste av lånene i porteføljen er etablert med lang løpetid, mens noen er etablert med kortere løpetid. Korte lån er billigere enn langsiktige lån. Gjennomsnittlig løpetid for alle lån er 15,6 år. I løpet av 2024 kommer fire lån til forfall og må refinansieres. Samlet utgjør disse et volum på 735 millioner, eller 24% av låneporteføljen. Gjennomsnittsdurasjonen i porteføljen er 1,35 år. Sammensettingen av låneporteføljen er i samsvar med kommunens finansreglement og det har ikke vært avvik i forhold til dette i perioden. Samlet finansiell risiko vurderes å være akseptabel.

8.2. Markedet for lån med kommunal risiko

Porteføljerenten har økt betydelig i løpet av året. Dette skyldes i all hovedsak at den korte renten har økt. Ved utgangen av 2. tertial hadde man ennå fordelene av rentenivået som ble fastsatt i juni på niborlånene og dette «etterslepet» av renteøkning har nå kommet inn i porteføljen – i tillegg til rentehevingene fra Norges Bank i september og desember. På marginsiden har det ikke skjedd betydelige endringer i prisingen av kommunal risiko.

I markedet forventes det at Norges Bank skal kutte renten i 2024. Selv sier sentralbanken at «Dersom vi får en kraftigere oppbremsing i norsk økonomi eller inflasjonen faller raskere, kan renten bli satt ned tidligere enn vi nå ser for oss». Det er likevel betydelig forskjell i hvordan Norges Bank ser for seg utviklingen i den korte renten, sammenlignet med hva markedet priser inn:



8.3. Sammensetning av låneporteføljen

Den største andelen av lån kommer fra Kommunalbanken, men en betydelig andel er også finansiert via verdipapirmarkedet. I tillegg er det anskaffet lån fra KLP.

Långiver	31.des.23	Andel
Kommunalbanken	2 118	0,70
Verdipapirmarkedet	544	0,18
KLP	376	0,12
SUM (tall i mill.)	3 042	1,00

8.4. Om foretakets låneportefølje

Lån i kommunalbanken:

To av lånene er etablert med fast rente. Disse kommer til forfall mars 2028 og desember 2029. Resten av lånene har flytende rente basert på 3M nibor og rentereguleres hver tredje måned på IMM:

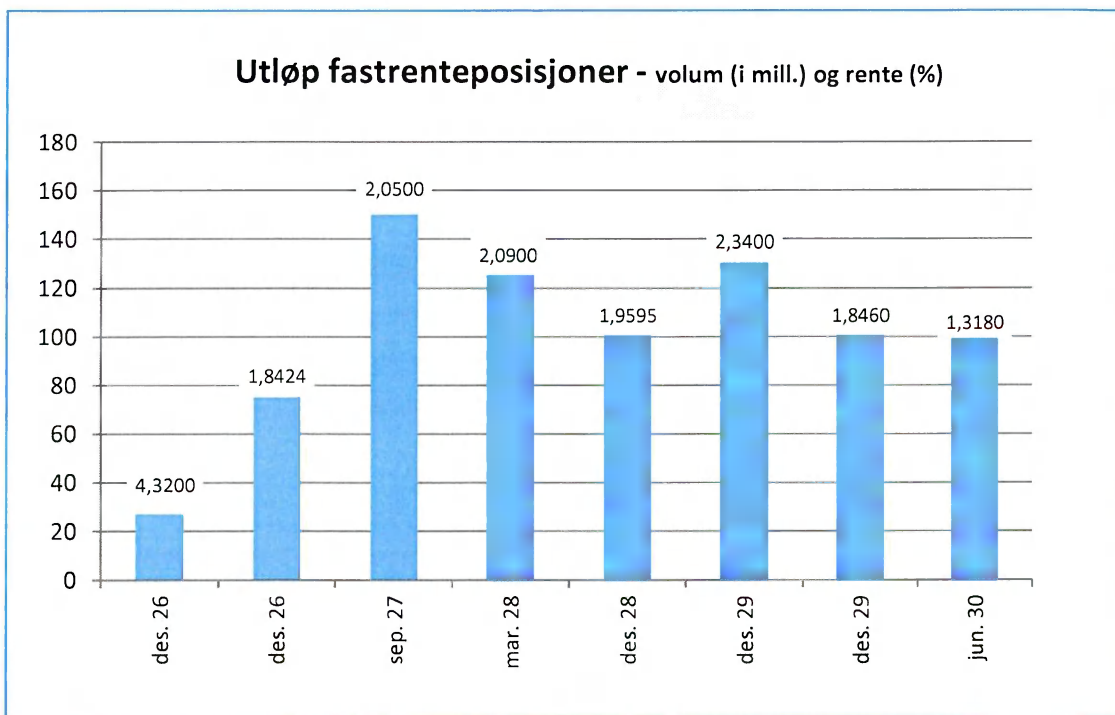
- To av niborlånene har fast margintillegg på 0,21- og 0,47 prosentpoeng og de kommer til forfall i mars 2024 og september 2025.
- Resten av niborlånene har flytende margintillegg på 0,60 prosentpoeng og lang løpetid.

Lån i KLP:

Her er det to lån og de har flytende rente basert på 3M nibor og med et fast margintillegg på 0,31- og 0,47 prosentpoeng. Lånene forfaller hhv. i juni 2024 og mars 2025.

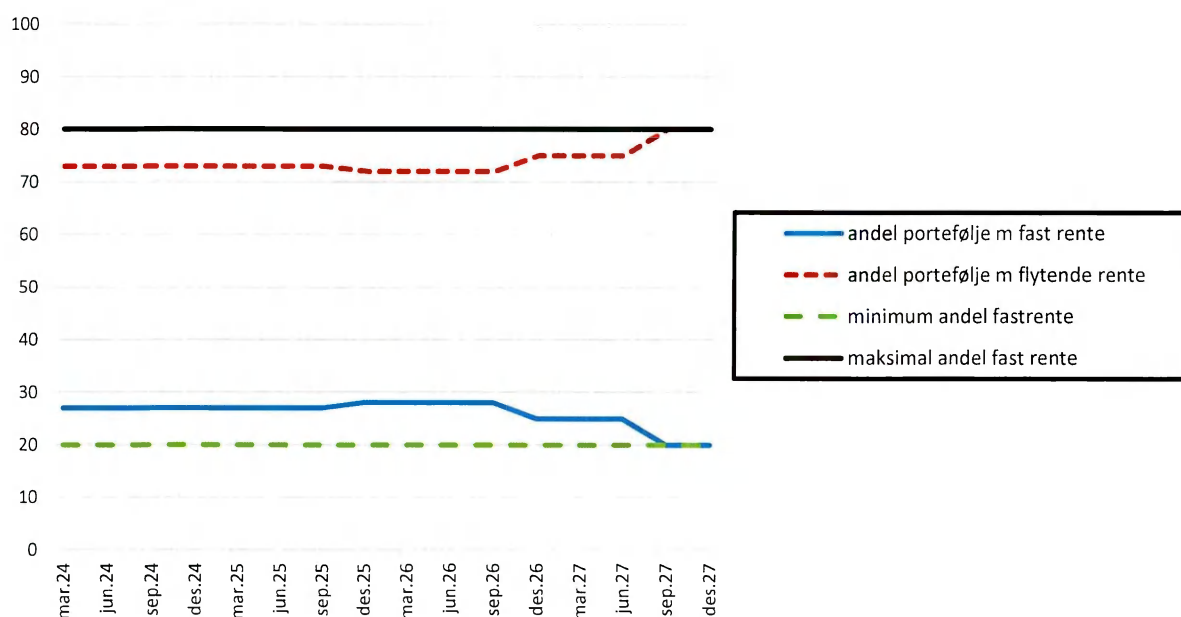
Lånene via verdipapirmarkedet:

Det er to sertifikatlån i porteføljen. Disse kommer til forfall i februar 2024 og september 2024. Ett av lånene er etablert med fastrente (obligasjonslån). Dette lånet kommer til forfall i september 2027. Det er etablert fem renteswapper (rentesikring) med et samlet volum på 402 millioner i tilknytning til låneporteføljen. Renteswappene er etablert for å bringe fastrente inn i porteføljen. Oppstillingen nedenfor viser alle fastrenteposisjoner med fastrentenivå, volum og utløpsdato for fastrenten:



Omfanget av swapper og fastrentelån er slik at andelen fastrente i porteføljen utgjør 27%. Grafen nedenfor viser en framskriving av fastrenteandelen, gitt at det ikke etableres nye fastrenter i perioden:

Fordeling av fast- og flytende rente



Låneporteføljen har en gjennomsnittlig durasjon (varighet) på 1,35 år.

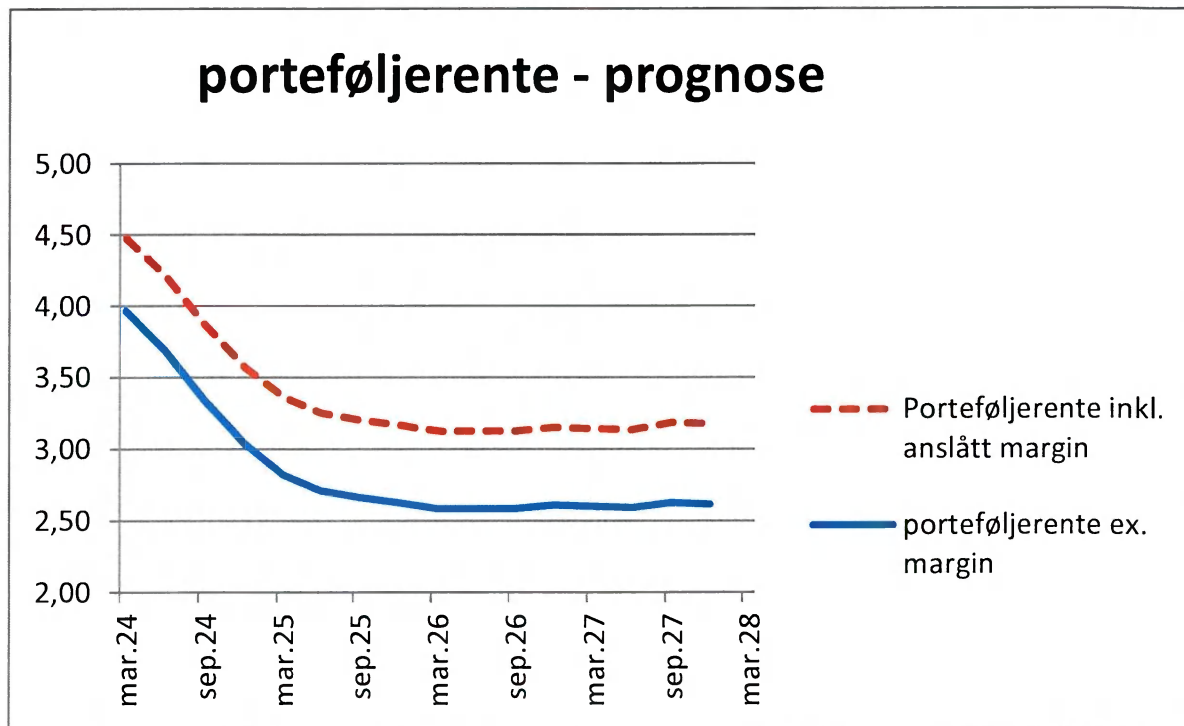
8.5. Strategi for rentesikringer

Steinkjerbygg KF etterlever bestemmelsene i Steinkjer kommunes finansreglement som inneholder regler og rammer for bruk av rentesikring. Rentesikringer tas i bruk for å skape forutsigbarhet og stabilitet i kontantstrømmen knyttet til renteutgifter. Rentesikringer foretas under forutsetning om lang tidshorisont og at de holdes til forfall. Sikringsdokumentasjon er etablert.

8.6. Markedsrenter og egne betingelser

Låneporteføljens gjennomsnittrente er 4,441% pr 31. desember, mot 3,939% ved utløpet av 2. tertial. Ved inngangen av året var gjennomsnittrenten 3,171%

I prognosesammenheng blir forwardrenten, slik den prises i markedet, lagt til grunn som fremtidig kostnad på lån med flytende rente. I tillegg legges det til en margin på 0,60 prosentpoeng, som tilsvarer den margin kommunebankene opererer med ved utløpet av 2023. Det gjøres fradrag for lån med lavere margin og for fastrentelån der marginen er inkludert i kupongen. Eksisterende fastrenter forutsettes forbli uendret og løpe videre til de forfaller, samtidig som det legges til grunn at det ikke inngås nye fastrenteavtaler (selv om dette skulle medføre brudd på finansreglementet). I tillegg er det lagt inn forutsetninger om nye låneoptak og avdrag.



8.7. Vurdering og håndtering av finansiell risiko

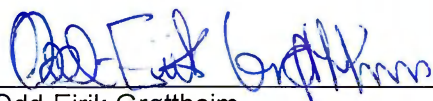
Foretaket vurderer fortløpende den finansielle risikoen. Vurderingene foretas med basis i kommunens finansreglement. Dette innebærer periodiske vurderinger, i tillegg til vurderinger i forkant av risikotilpasninger og låneopptak. Vurderingene som gjennomføres blir dokumentert og arkivert. Samlet vurderes den finansielle risikoen å være tilfredsstillende.

8.8. Fortsatt drift

Styret er ikke kjent med forhold av viktighet for å bedømme foretakets stilling og resultat som ikke fremgår av resultatregnskapet og balansen m/noter.

Årsregnskapet gir derved et rettviseende bilde av foretakets inntjening, likviditet og finansielle stilling, og styret bekrefter at grunnlaget for fortsatt drift er til stede.

Steinkjer 22.03.2024



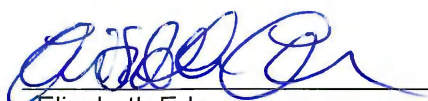
Odd-Eirik Grøttheim

Styreleder



Gjertrud Holand

Nestleder



Elisabeth Erle

Styremedlem



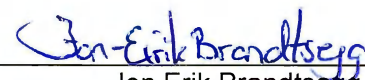
Per-Tore Støen

Styremedlem



Kirsten Lange

Styremedlem



Jon Erik Brandtsegg

Styremedlem



Ingunn Ramdal

Konst. administrerende direktør