

ÅRSREGNSKAP OG BERETNING 2017

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON OSLO



Virksomhetens art

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (Kirkens Bymisjon) har til formål – i samarbeid med Den norske kirkes organer og i overensstemmelse med dens bekjennelse – å fremme tiltak som bidrar til å virkeliggjøre kirkens oppdrag. Kirkens Bymisjons visjon er at menneskene i byen erfarer respekt, rettferdighet og omsorg. Stiftelsens oppdrag er å avdekke, lindre og bidra til å fjerne årsaker til nød. Stiftelsens visjon og formål søkes fremmet i samarbeid med myndigheter, institusjoner og organisasjoner, og ved hjelp av ansatte og frivillige medarbeidere.

Kirkens Bymisjon driver på dette grunnlaget en rekke diakonale tiltak av helsefremmende, sosial og kirkelig art. Disse tiltakene spenner over et bredt spekter av arbeidsformer og målgrupper. I forlengelsen av dette sosiale arbeidet, og for å utføre dette så godt som mulig, er det også en viktig oppgave for stiftelsen å legge til rette for leder- og personalutvikling, rekruttering m.m.

Kirkens Bymisjon utfører sitt oppdrag gjennom 41 virksomheter, lokalisert i Oslo, Akershus, Østfold og Hedmark. Virksomhetene arbeider innenfor tiltaksområdene eldreomsorg, rus/psykiatri, bo-oppfølging, arbeid og rehabilitering, rettshjelp, tiltak for barn, unge og familier, aktivitetstilbud og væresteder, frivillighet og selvhjelp, hverdagsmenighet, krisetjeneste, mv.

Kirkens Bymisjon har fire heleide datterselskap som alle driver innenfor Kirkens Bymisjons ideelle formål: Bymisjonspartner AS har som formål å bidra til utvikling, planlegging og gjennomføring av Kirkens Bymisjons mange byggeprosjekt. PaaHjul Oslo AS er et sykkelverksted som driver med arbeidstrening. Bymisjonsvirksomhet AS er et selskap p.t. uten aktivitet. Funkis AS er et eiendomsselskap og eier en eiendom i Trondheimsveien. Selskapet ble kjøpt i 2016 for å møte behov for lokaler etter at Kirkens Bymisjon vant et oppdragsanbud fra Oslo kommune. Selskapenes formål er å drive aktivitet innenfor Kirkens Bymisjon arbeidsområde i tråd med den strategi og de satsningsområder Kirkens Bymisjon til enhver tid fastsetter.

Kirkens Bymisjon har aksjemajoriteten i Unikum AS som er en arbeidsmarkedsbedrift. Selskapet eies sammen med Oslo kommune. I tillegg er Kirkens Bymisjon minoritetsseier i Kirkelig Kulturverksted AS.

Kirkens Bymisjon leder nettverket "Fellesrådet for Kirkens Bymisjoner i Norge" som består av 12 Kirkens Bymisjon-stiftelser med arbeid i en rekke norske byer over hele landet.

Kirkens Bymisjon har 1331 ansatte inklusive Unikum med 51 ansatte, Bymisjonspartner AS med 7 ansatte og PaaHjul Oslo AS med 4 ansatte på hel- og deltid. I tillegg har Kirkens Bymisjon 2133 frivillige medarbeidere pr 31.12.17.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for 2017 og stiftelsens langsiktige prognoser for årene fremover. Stiftelsen er i en sunn økonomisk og finansiell stilling.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i organisasjonen anses jevnt over som godt. Det er gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser ved flere virksomheter i løpet av året, og det samarbeides om å følge opp arbeidsmiljøet gjennom personalmøter og møter i arbeidsmiljøutvalgene og samhandlingsmøter mellom leder/verneombud/tillitsvalgte sentralt og lokalt.

Formelt samarbeid arbeidsgiver – ansattes organisasjoner

Samarbeidet mellom sentral ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2017 gjennomført månedlige informasjons- og samhandlingsmøter. Kirkens Bymisjon hadde hovedtillitsvalgte i tre arbeidstakerorganisasjoner ved utgangen av 2017. En viktig del av den formelle samhandlingen i 2017 handlet om avviklingen av driften ved St. Halvardshjemmet, og overtallighet/omplussing mm. i denne forbindelse.

Arbeidsmiljøutvalg og vernetjenesten

Virksomheter i Kirkens Bymisjon som jevnlig sysselsetter mer enn 20 ansatte har eget arbeidsmiljøutvalg (AMU). I tillegg finnes det et Sentralt AMU som ivaretar helheten i arbeidsmiljøspørsmål i organisasjonen. Her har det vært fire møter i løpet av året. Hovedfokus har vært sykefraværet i organisasjonen, og tiltak knyttet til reduksjon av dette. I tillegg har utvalget arbeidet med implementering av HMS-mål og struktur, samt arbeidsmiljø etc. knyttet til avviklingen av St. Halvardshjemmet. Utvalget består av hovedverneombudet, samt tre ansatte som utpekes av de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiversiden består av generalsekretær, personalsjef og to ledere. Utvalget ble i 2017 ledet av hovedverneombudet.

Virksomheter med mer enn 10 ansatte, har eget verneombud. De store virksomhetene har flere verneombud med ansvar for inndelte verneområder. Det ble i november arrangert internt grunnkurs i HMS for drøyt 16 ledere, tillitsvalgte, nye verneombud og AMU-medlemmer. Bedriftshelsetjenesten sto for den faglige delen av kurset og utstedte kursbevis til deltakerne. Den årlige Verneombudsdagen (faglig påfyll og oppdatering for verneombud og ledere) ble arrangert i oktober med ca. 40 deltakere.

Organisasjonen har et sentralt AKAN-utvalg (underutvalg til Sentralt AMU) som jobber med arbeidsmiljøkultur og utvikling av rutiner for hvordan rusproblematikk på arbeidsplassen skal håndteres. Sentralt AKAN-utvalg består av personalsjef, en rådgiver fra hver linjeavdeling, hovedverneombudet samt en AKAN-kontakt fra hver avdeling. Disse 3 følger opp i individuelle AKAN-saker. De har gjennomgått grunnopplæring i AKAN-arbeid.

IA – avtale om inkluderende arbeidsliv

IA-avtalen mellom de sentrale parter på nasjonalt nivå gjelder for perioden 2014–2018. Virksomhetene i Kirkens Bymisjon er tilknyttet denne avtalen og utarbeider lokale IA-handlingsplaner. Dette er et samarbeid mellom lokal ledelse, lokal(e) verneombud/tillitsvalgt og Arbeidslivssenteret (NAV). De lokale årsmeldingene rapporterer om mange gode arbeidsmiljøtiltak, som trening i arbeidstiden, livsstilskurs, og flere virksomheter har mottatt tilretteleggingstilskudd fra NAV i løpet av året. Å være en IA-bedrift innebærer å jobbe for å redusere sykefraværet, hindre frafall og øke sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne samt øke den reelle pensjonsalderen.

Den enkelte virksomhet inngår en lokal IA avtale og utarbeider en konkret handlingsplan. De fleste virksomheter har opprettet IA-plasser og tilbyr jevnlig plass i samarbeid med NAV.

Mangfold, integrering og likestilling

Kirkens Bymisjons strategidokument og lokale handlingsplaner for IA-arbeidet slår fast at Kirkens Bymisjon skal bidra til at flere personer som står utenfor arbeidslivet inkluderes i meningsfull aktivitet, arbeidstrening eller arbeid. Dette er også i tråd med aktivitetsplikten i diskrimineringsloven.

Dette arbeidet konkretiseres bl.a. gjennom aktivt å opprette IA-plasser på virksomhetene. I tillegg til at det tilbys plasser til deltakere fra NAV og vår egen arbeidsmarkedsbedrift Unikum AS, er det høyt fokus på arbeid og deltakelse i lavterskel arbeidstiltakene Arbeidslaget og Lønn som fortjent.

Unikum AS plasserer fast medarbeidere ved flere av virksomhetene i Kirkens Bymisjon. Totalt 47 medarbeidere hadde i 2017 kortere eller lengre arbeidsutprøvinger i Kirkens Bymisjon. (Herav Ammerudhjemmet 19, Kampen Omsorg+ 10, Sofienberghjemmet 7, og flere virksomheter med 1-3 deltakere).

Organisasjonens mål er full likestilling mellom kvinner og menn, slik at det ikke foregår forskjellsbehandling mht. lønn, arbeidstidsordninger, kompetanseutvikling, avansement og rekruttering. Organisasjonen har en stor overvekt av kvinner både blant ansatte og ledere. Det er ikke avdekket noen forskjeller i lønn eller ordninger som kan henledes til kjønn.

Det er et stort mangfold i bakgrunn og opprinnelsesland blant de ansatte i Kirkens Bymisjon, noe som særlig gjør seg gjeldende innenfor sykehjemmene.

(Fjorårstall i parentes)

Pr. 31.12.17	Andel kvinner	Andel menn
Alle ansatte	69,7 % (70 %)	30,3% (30 %)
Virksomhetsledere/sentral ledelse	64% (61 %)	36% (39 %)
Styret (medlemmer og vara)	47 % (47 %)	53 % (53 %)
Representantskapet (medlemmer og vara)	56 % (68 %)	44 % (32 %)

HMS-arbeid

Det overordnede HMS-arbeidet i Kirkens Bymisjon er beskrevet i rutiner og prosedyrer i organisasjonens kvalitetssystem. Den enkelte virksomhet har dette som grunnlag i utarbeidelsen av lokale HMS-rutiner.

Virksomhetene skal utarbeide en lokal HMS-plan med konkrete tiltak for virksomheten, basert på de målene som er satt. Planen vedtas i Lokalt AMU eller av leder, evt leder/verneombud/evt tillitsvalgt i fellesskap.

Vernetjenesten i Kirkens Bymisjon er organisert slik at den enkelte virksomhet med over 10 ansatte har minimum et lokalt verneombud, jfr. Arbeidsmiljøloven. Hovedverneombudet for hele Kirkens Bymisjon er kontaktpunktet for de lokale verneombudene og for de små virksomhetene som ikke har eget verneombud. Hovedverneombudet deltar i Sentralt AMU, samarbeidsmøtene med ledelsen, det sentrale AKAN-utvalget, samt i saker og prosesser som handler om helse, miljø og sikkerhet. Det gjennomføres jevnlig vernerunder lokalt på virksomhet i samarbeid mellom verneombud og ledelse, med påfølgende tiltak.

Opplæring av nye verneombud gis en gang pr år gjennom et 2 dagers HMS-grunnkurs som gis i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Kirkens Bymisjon er en AKAN-bedrift hvor formålet er først og fremst å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant medarbeiderne. Så langt det er mulig jobber Kirkens Bymisjon med å medvirke til å finne løsninger både når det gjelder rusproblemer og pengespillproblemer. AKAN-utvalget er et partssammensatt underutvalg av Sentralt AMU og består av representanter for ledelsen, hovedverneombudet samt 2 akan-kontakter som er medarbeidere på virksomhet. AKAN-utvalget hadde i 2017 3 møter, og det ble arbeidet med å revidere rutinene for håndtering av rus på arbeidsplassen, samt informasjon til virksomhetene. Det var ingen meldte akan-saker i 2017.

Det gjennomføres systematiske arbeidsmiljøundersøkelser på virksomhetene hvert (annet) år. Det er ulik praksis fra virksomhet til virksomhet i forhold til metode, hyppighet, oppfølging og prosess.

Bedriftshelsetjeneste

Ordringen med bedriftshelsetjeneste (BHT) er godt etablert på virksomhetene. Lokale handlingsplaner legges til grunn for bruken av BHT. Hovedelementene i BHT-arbeidet har vært systematisk HMS-arbeid, individuell sykefraværsoppfølging, arbeidshelseoppfølging, ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og rus/avhengighet samt egne oppfølgingsmøter med nattarbeidere. Bedriftshelsetjenesten deltar i Sentralt AMU minimum to ganger pr år. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen.

Sykefravær og skademeldinger

(Fjorårstall i parentes)

Sykefravær 2017	Korttidsfravær*	Total fravær
Kvinner	3,1% (2,4 %)	9,0 (8,1 %)
Menn	2,1% (1,9 %)	6,7 (5,1 %)
Alle ansatte	2,6 % (2,3 %)	8,4 % (7,2 %)

(*korttidsfravær er beregnet utfra egenmeldt fravær og sykemeldt fravær 1-16 dager)

(**fjorårets tall i parentes)

Sykefraværet varierer betydelig mellom virksomheter av samme type og varierer også over tid i den enkelte virksomhet. På sykehjemmene jobbes det systematisk med tiltak for å redusere sykefraværet/holde sykefraværet lavt. Både i forhold til det psyko-sosiale arbeidsmiljøet, individuell sykefraværsoppfølging og hms-tiltak. I tillegg arbeides det aktivt i den enkelte virksomhet med sykefraværsreduserende tiltak.

Det ble i 2017 registrert 85 skader og skadesituasjoner (68 i 2016). Kirkens Bymisjon har elektronisk system for skade- og episodemeldinger. Med dette kan leder ha oversikt på avdelingsnivå, og sette i verk tiltak ved behov. Skademeldinger meldes både til NAV, forsikringsselskap og internt til avdelingsdirektør. Episodemelding brukes ved mindre alvorlige hendelser, og rapporteringen brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet lokalt. Sykefraværs- og skademeldingsstatistikk er tema på Sentralt AMU 2 g/pr år for å kunne fange opp negativ utvikling og iverksette tiltak ved behov.

Fellesskapsbyggende kulturtiltak

Den enkelte virksomhet gjennomfører i løpet av året interne arbeidsmiljø- og trivselstiltak for sine ansatte. I tillegg til dette arrangeres det felles arrangementer for hele organisasjonen. Dette rapporteres i den årlige rapporteringen til virksomhetene.

Kirkens Bymisjons årlige personalseminar 2017 ble arrangert i overgangen mai/juni på Sundvollen Hotell med temaet "Bølger". Her blir ansatte invitert til to-dagers seminar med mulighet for faglig påfyll, sosialt samvær og personlig utvikling. Det var ca. 380 deltakere disse dagene.

Pilgrimsvandring: Hvert år får 16 ansatte i Kirkens Bymisjon muligheten til å delta på pilegrimsvandring langs pilegrimsleden mot Santiago de Compostella. Deltakerne går en etappe hvert år og i løpet av 12 år skal hele pilegrimsleden være gjennomført av bymisjonsansatte.

Juletefeste: Den årlige juletefesten for ansatte med familier ble holdt i januar med ca. 220 påmeldte små og store.

Ansatte får mulighet til å delta på ulike kulturarrangementer der det blir invitert til konserter, forestillinger etc. gjennom f.eks. Kirkelig kulturverksted.

Kompetansetiltak i regi av personalavdelingen

Det ble i 2017 gjennomført HMS-kurs for alle verneombud, medlemmer av lokalt AMU og ledere som manglet dette. Kurset gjennomføres i regi av bedriftshelsetjenesten og deltakeren får sertifikat for gjennomført grunnopplæring etter endt deltakelse. Dette, sammen med den årlige obligatoriske verneombudsdagen, anses å tilfredsstille de lovmessige krav til opplæring.

Det ble gjennomført to innføringskurs for nyansatte i Kirkens Bymisjon i 2017, med til sammen ca. 100 deltakere. Her gis en innføring i organisasjonens historie, verdier og overordnet strategi og det er god anledning til å bli kjent på tvers av bransje og fag.

I forbindelse med implementeringen av det nye personaldatasystemet som startet 2015, har organisasjonen fortsatt arbeidet med kompetanseheving på personalområdet. Dette gjelder for ledere på alle nivåer med arbeidsgiveransvar. Det inkluderer praktisk opplæring i programvaren, forståelse av tariff og lovverk i fht arbeidstid og generelt personaladministrasjon. Videre har den enkelte avdeling og virksomhet gjennomført egne kompetanseutviklingstiltak rettet mot ulike grupper, temaer eller bransjer. For eksempel arrangerer avdeling Aldring & kultur kulturarbeiderskolen som er et årlig kurs for nyansatte i avdelingen.

I 2016/2017 ble det utviklet et internt lederutviklingsprogram for ledere i Kirkens Bymisjon i Norge i samarbeid med konsulentfirmaet Conforte AS. Dette ble utviklet i prosess med organisasjonens ledere og hovedtillitsvalgte representert fra hele landet. Høsten 2017 ble det gjennomført en pilot av kurset hvor 21 ledere på ulike nivåer fra hele landet var med på 3 samlinger à 3 dager. Etter piloten ble det besluttet å videreføre dette i 2018 og 2019. Målet er at alle ledere skal gjennom dette i løpet av denne perioden.

Personalavdelingen har i 2017 startet arbeidet med å utvikle verktøy for å ruste nye ledere til å kunne utføre arbeidsgiveransvaret utfra de lover og regler som ligger for dette fagfeltet.

Ytre miljø

Kirkens Bymisjon ønsker å ta samfunnsansvar ved å fokusere på elementer som kan gjøre oss til en grønnere organisasjon. I tillegg ser vi på dette som et ledd i å sikre den fremtidige driften, blant annet fordi alt tyder på at en miljødokumentasjon vil bli et stadig viktigere for profileringen av virksomheter.

Kirkens Bymisjons verdigrunnlag forplikter oss på å verne om miljøet og å stå for en ansvarlig ressursforvaltning. Dette er et uttrykk for solidaritet med hele det globale fellesskapet, og med kommende generasjoner. Vi vet at miljødeleggelse ofte rammer sosialt marginaliserte og fattige grupper hardest. Store deler av virksomhetene er sertifisert som miljøfyrtårn. Målsettingen er at alle virksomheter skal være miljøsertifisert innen 2020. Kirkens Bymisjon vil styrke miljøperspektivet i arbeidet. Dette betyr å ha fokus på energisparende tiltak og miljøfremmende tiltak sette fokus på de sosiale dimensjonene ved miljøforringelse lokalt og globalt. Kartlegging viser at organisasjonen ikke forurenses det ytre miljø i særlig grad.

Fremtidig utvikling

Stiftelsen har en vedtatt strategi for perioden 2014 t.o.m. 2018. Denne strategien beskriver ambisjonen for hva Kirkens Bymisjon skal være ved inngangen til 2019, og hvordan vi vil satse for å virkeliggjøre Kirkens Bymisjons oppdrag og visjon i strategiperioden. Strategiens tre hovedmål, som gjelder alt arbeid i organisasjonen, er formulert som myndiggjøring, sammenheng og påvirkning.

Virksomheten videreføres på alle sine virksomhetsområder, men tilpasses og utvikles i tråd med endrede behov og utfordringer i storbyen, samt rammevilkår og tilgjengelige ressurser. Strategidokumentet beskriver ambisjonene om å oppnå større handlekraft, vekst i omfang og utstrekning, være en tydeligere fokusert og lett gjenkjennelig organisasjon, samt gjøre prioriteringer basert på bevisste, strategiske og verdibaserte vurderinger.

I 2017 har det i stiftelsen pågått et organisasjonsutviklingsprosjekt hvor ulike deler av organisasjonen har blitt vurdert opp mot omverden og endrede/nye behov. Endringer i kjølvannet av dette prosjektet, implementeres fortløpende i organisasjonen fra 2017 og videre i 2018/2019.

Kirkens Bymisjon er tildelt TV-aksjonen 2018. Forberedende arbeid har pågått i 2017, og vil øke i intensitet fram mot aksjonsdagen 21. oktober 2018.

Kirkens Bymisjons virksomhet er i overveiende grad knyttet til kontrakter med offentlige oppdragsgivere, underlagt regelverket om offentlige anskaffelser. Kontraktene gir, med noen unntak, god forutsigbarhet for driften innenfor kontraktsperioden.

Kirkens Bymisjons egenfinansierte virksomhet er avhengig av andre kilder, så som: Inntekter fra eiendomsdrift, avkastning fra finansplasseringer, gaver fra enkeltpersoner og bedrifter, sponsormidler, tilskudd fra ulike eksterne fond, legater og samarbeidspartnere m.m.

Redegjørelse for årsregnskapet

Stiftelsen viser et overskudd på kr 61,5 mill. Resultatet i 2016 var et overskudd på kr 68,6 mill.

Konsernet viser et overskudd på kr 61,7 mill. Resultatet i 2016 var et overskudd på kr 71,6 mill.

Overskuddet overføres til formålkapitalen. Formålkapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.17 er beregnet til kr 173 mill. (kr 169,6 mill. i 2016). Beløpet utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålkapital. Det vises til pensjonsnoten (nr. 21) samt til formålkapitalnoten (nr. 22).

Formålsprosenten i 2017 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 89,8 % og 90,5 %. Tallene for 2016 var 90,4 % og 91,1 %. Administrasjonskostnadene i 2017 for henholdsvis for stiftelsen og konsernet ble 2,6 % og 2,4 %. Tallene for 2016 var 2,3 % og 2,1 %. Økte administrasjonskostnader skyldes bl.a. økt prosjektaktivitet i administrasjonen, se note 8.

Innsamlingsprosenten i 2017 for både stiftelsen og konsernet ble 78,4%. Tallet for 2016 var 83,1 % for både stiftelsen og konsernet (note nr. 8). Nedgang i innsamlingsprosenten skyldes bl.a. lavere testamentariske gaver.

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.17 kr 156,6 mill. Pr 31.12.16 var den på kr 131,7 mill. Tilsvarende for konsernet kr 166,3 mill. og kr 142,3 mill. Økningen i likviditetsbeholdningen fra 2016 til 2017 forklares med bl.a. lavere investeringer i verdipapirer/finans og mindre nedbetaling av lån. Det vises til kontantstrømanalysen.

Tatt i betraktning at finansplasseringene regnes som likvide midler i tillegg til kasse/bank, er evnen til egenfinansiering av investeringer god.

Stiftelsens kortsiktige gjeld pr 31.12.17 utgjorde 23 % av samlet gjeld. Året før var den på 24,6 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 23,9 % mot året før 25,8 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp av de mest likvide midlene (omløpsmidlene).

Stiftelsens total kapital pr 31.12.17 utgjorde kr 1 553,6 mill., en oppgang fra kr 1 435,6 mill. året før. Konsernets total kapital var kr 1 603,3 mill., en oppgang fra kr 1 487,7 mill. året før.

Stiftelsens formålskapitalprosent pr 31.12.17 var på 44 %, en oppgang fra 43,3 % året før. Konsernets formålskapitalprosent var på 45,1 %, en oppgang fra 44,5 %.

Formålskapitalprosenten vurderes å være solid. Dette til tross for at den beregnede pensjonsforpliktelsen er høyere enn det som er reflektert i balansen når ikke resultatført estimatavvik tas med. Dersom denne pensjonsforpliktelsen var tatt med i balansen, ville formålskapitalen vært kr 173,0 mill. lavere (se note 21).

Ettersom NRSP-kostnadene (pensjon) påvirker resultatet vesentlig og er uforutsigbare, har vi for 2017 valgt å vise aktivitetsregnskapet hvor denne kostnaden er satt på egen linje. Dermed fremkommer resultatet sett bort fra «tidligere for mye avsatt til NRSP-kostnadene», se note 28. Resultatet viser et korrigert overskudd fra driften på kr 14,4 mill. Sammenlignet med overskudd kr 61,5 nevnt ovenfor, gir dette etter vår mening et riktigere styringsbilde.

Den økonomiske og finansielle stilling danner et godt grunnlag for driften framover og gir støtte til den vedtatte strategiplanen.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av stiftelsens eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat.

Finansiell risiko

Likviditetsrisiko

En vesentlig del av midlene er plassert i bank og andre likvide midler. Likviditetsbeholdningen anses å være tilfredsstillende.

Markedsrisiko

SKBO er noe eksponert når det gjelder endringer i rentenivået. Andel lån med flytende rente var pr 31.12.17 på 31,1 % (21,1 % i 2016). Markedsrisikoen synes derfor fortsatt lav.

Kreditrisiko

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses lav, da det historisk sett har vært lite tap på fordringer.

Den finansielle risiko totalt sett vurderes å være liten.

31. desember 2017
15. mai 2018

Anne Sigrud Hamran
styreleder

Hans Peder Hvide Bang
nestleder

Olav Molven

Knut Riksen

Frode Grøstad

Gøril Bjerkan

Lars Henning Wold

Inger Anne Naterstad

Mette Skjeppestad

Adelheid Firing Hvambdal
generalsekretær