



ÖREBRO

ÖREBRO KOMMUN  
Stadsrevisionen

2019-11-21

Till  
Futurum AB för yttrande,  
Örebro Rådhus AB och kommunstyrelsen för kännedom

### Revisionsrapport ” Granskning av förebyggande arbete mot oegentligheter”

Lekmannarevisionen i Futurum AB har utifrån sin bedömning av väsentlighet och risk beslutat att genomföra en granskning om det förebyggande arbetet mot oegentligheter i de kommunala bolagen. Syftet med granskningen är att bedöma om det förebyggande arbetet mot oegentligheter är ändamålsenligt.

Begreppet oegentligheter är mycket brett och kan omfatta allt från rent brottsliga handlingar till avvikelser från policys och riktlinjer. Denna granskning har inriktat sig på oegentligheter i form av mutor och korruption.

Utifrån genomförd granskning är bedömningen att Futurum Fastigheter i Örebro AB förebyggande arbete mot oegentligheter inte är helt ändamålsenligt.

Följande avvikelser har noterats:

- Det finns en tillsynsplan som grundar sig på en dokumenterad risk och väsentlighetsanalys. Vi konstaterar dock att riskanalysen innehåller områden som berör mutor och korruption men att fler risker framkom vid intervjun varför det finns anledning att uppdatera riskanalysen inför år 2020.
- Det saknas vissa riktlinjer inom ramen för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption. Vi noterar även att innehållet i befintliga riktlinjer till viss del kan utvecklas i enlighet med avsnittet ”*Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption*” i denna rapport. Vidare ser vi som viktigt att det upprättas riktlinjer för tips- och incidenthantering.
- Det finns kanaler för lämnande av information kring misstänkta fall av mutor och korruption, både internt och genom kommunens visselblåsarfunktion. Vi ser det som en brist att information kring misstanke om oegentligheter inte kan lämnas anonymt.
- Information kring gällande policys och riktlinjer vilka berör mutor och korruption ges både vid nyanställning och för befintligt anställda vid personalmöten. Det har dock inte varit några utbildningar kring innehållet i policys och riktlinjer avseende mutor och korruption för bolagets medarbetare vilket vi ser som en brist. En specifik uppförandekod är under framtagande som skall kommuniceras med leverantörer.
- Bolagets tillsynsplan har följts upp och de kontrollmål som berör mutor och korruption visar på brister. Vi konstaterar att riktlinjer för direktupphandling har tagits fram som åtgärd. Vi konstaterar vidare att det även utanför tillsynsplanen sker



ÖREBRO

ÖREBRO KOMMUN  
Stadsrevisionen

2019-11-21

regelbundna kontroller vilka syftar på att följa upp efterlevnaden av policys och riktlinjer.

- Vi konstaterar att det enligt intervju finns en inarbetad kultur kring kontroll av efterlevnaden av avtal. Vidare så är bolagets styrelse involverad i arbetet genom beslut om policys och riktlinjer för mutor och korruption. Vi konstaterar att området oegentligheter stundtals diskuteras vid ledningsgruppsmöten.

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi bolagets styrelse att:

- Upprätta adekvata riktlinjer inom ramen för oegentligheter,
- Genomföra utbildning för personalen med fokus på innehållet i policys och riktlinjer vilka berör oegentligheter.
- Se över möjligheten att anonymt kunna lämna information om misstänkta oegentligheter.

Vi emotser Futurum AB's yttrande över denna skrivelse och bilagd rapport senast 2020-03-13.

Britta Bjelle  
Lekmannarevisor

Håkan Gransten  
Lekmannarevisor

# Förebyggande arbete mot oegentligheter

Futurum Fastigheter i Örebro AB

November 2019

*Magnus Lindahl, Director*

*Malin Jönsson, Certifierad kommunal revisor*



# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>Inledande beskrivning</b>	<b>5</b>
<b>Iakttagelser</b>	<b>9</b>
<b>Bedömning</b>	<b>15</b>

# Sammanfattning







Lekmannarevisorerna har utifrån sin bedömning av väsentlighet och risk beslutat att genomföra en granskning om det förebyggande arbetet mot oegentligheter i de kommunala bolagen.

Syftet med granskningen är att bedöma om det förebyggande arbetet mot oegentligheter är ändamålsenligt.

Begreppet oegentligheter är mycket brett och kan omfatta allt från rent brottsliga handlingar till avvikelser från policys och riktlinjer. Denna granskning har inriktat sig på oegentligheter i form av mutor och korruption.

Utifrån genomförd granskning är bedömningen att Futurum Fastigheter i Örebro AB förebyggande arbete mot oegentligheter inte är helt ändamålsenligt.

Bedömningen grundar sig på utfallet av nedan kontrollmål.

	Riskanalys	Riktlinjer	Tipshantering	Utbildning	Uppföljning	Ledning
<b>Futurum Fastigheter i Örebro AB</b>						

## Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi bolagets styrelse att

- Upprätta adekvata riktlinjer inom ramen för oegentligheter,
- Genomföra utbildning för personalen med fokus på innehållet i policys och riktlinjer vilka berör oegentligheter.
- Se över möjligheten att anonymt kunna lämna information om misstänkta oegentligheter.

# Inledning

## Bakgrund

Ett antal avslöjande avseende oegentligheter inom den offentliga sektorn har inneburit en ökad uppmärksamhet på risken för oegentligheter inom dessa organisationer. Offentliga verksamheter arbetar på uppdrag av medborgare. För att upprätthålla allmänhetens förtroende är det väsentligt att det finns ett tillräckligt och effektivt skydd och en intern kontrollstruktur som motverkar förekomsten av oegentligheter. Detta gäller särskilt oegentligheter i form av mutor och korruption där medarbetare eller förtroendevalda missbrukat sin förtroendeställning vilka, oavsett den ekonomiska skadan, typiskt sett medför stora förtroendeskador och ifrågasättande av den offentliga verksamhetens saklighet och opartiskhet.

Lekmannarevisorerna har utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska det förebyggande arbetet mot oegentligheter i de kommunala bolagen.

Begreppet "oegentligheter" är mycket brett och kan omfatta allt från rent brottsliga handlingar, avvikelser från uppförandekoder, riktlinjer, policys, avvikelser eller kringgående av fastlagda rutiner samt trakasserier och andra förtroendeskadliga eller i största allmänhet icke önskvärda handlingar och beteenden.

Denna granskning inriktar sig på oegentligheter i form av mutor och korruption t.ex. trolöshet, förskingring och handlingar där personer i förtroendeposition (tjänstemän och förtroendevalda) nyttjar sin position för egen eller annans vinning på bolagens bekostnad. Korruptionsbegreppet omfattar således inte bara mutor i lagens mening utan också andra företeelser och agerande av personer i förtroendeställning som kan skada förtroendet för en verksamhet exempelvis s.k. vänskapskorruption och ageranden som kan medföra att krav på saklighet och opartiskhet ifrågasätts. Oegentligheter som utförs av externa personer riktade mot bolagen omfattas exempelvis inte. Inte heller oegentligheter i form av trakasserier eller andra olämpliga beteende som sker utanför arbetsplatsen.

## Syfte och kontrollmål

Syftet med granskningen är att bedöma om det förebyggande arbetet mot oegentligheter är ändamålsenligt.

Syftet besvaras genom följande kontrollmål:

1. Riskanalyser: Förekommer risk- och sårbarhetsanalyser gällande risker för oegentligheter? Vad innehåller dessa?
2. Riktlinjer: Finns adekvata riktlinjer (antikorruptionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, bisysslor, jäv, uppförandekod för leverantörer, representation, resor-konferenser) och hur är dessa utformade?
3. Tipshantering: Finns kanaler för lämnande av information kring misstänkta oegentligheter och hur är dessa utformade?
4. Kommunikation/utbildning: Hur sker kommunikation och utbildning (både internt och krav mot exempelvis leverantörer) kring gällande regelverk?
5. Uppföljning: Hur sker uppföljning av tillämpningen av befintliga policys, riktlinjer och kontrollåtgärder?

6. Ledning/ansvar: Är ledningen engagerad i det förebyggande arbetet mot oegentligheter och finns en tydlig ansvarsfördelning?

### **Avgränsning**

Granskningen avgränsas till nedanstående bolag, vilka är hel eller delägda av Örebro kommun:

- Örebroporten Fastigheter AB
- Örebrobostäder AB
- Örebrokompaniet AB
- Futurum Fastigheter i Örebro AB
- Kumbro Utvecklings AB
- Alfred Nobel Science Park AB

Granskningen är genomförd på uppdrag av bolagens lekmannarevisorer. Respektive bolags granskning presenteras i separata rapporter. Granskningen har inte omfattat grundläggande internkontrollprocesser såsom delegationsordning, beställnings- och attestprocesser samt inköp- och upphandlingsreglementen och rutiner. Dock har frågor ställts kring förekomsten av riktlinjer för direktupphandling då otillåten direktupphandling är ett område förknippat med en förhöjd risk för mutor och korruption.

Vidare har granskningen (utöver stickprovvis granskning av intern kontrollplaner och rapporter) inte omfattat någon testning av den faktiska tillämpningen av rutiner och kontroller och andra delar av det förebyggande arbetet.

Granskningsrapporten har sakgranskats av samtliga intervjuade.

### **Revisionskriterier**

- Brottsbalken 10 kap.
- Om mutor och jäv, Vägledning från SKL, att motverka fusk och oegentligheter
- Näringslivskoden (Kod, om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet) Institutet Mot Mutor
- COSO ramverk för intern styrning och kontroll, 2013

### **Metod**

Vi har i granskningen genomfört dokumentstudier samt intervjuer med ledande tjänstepersoner i bolaget.

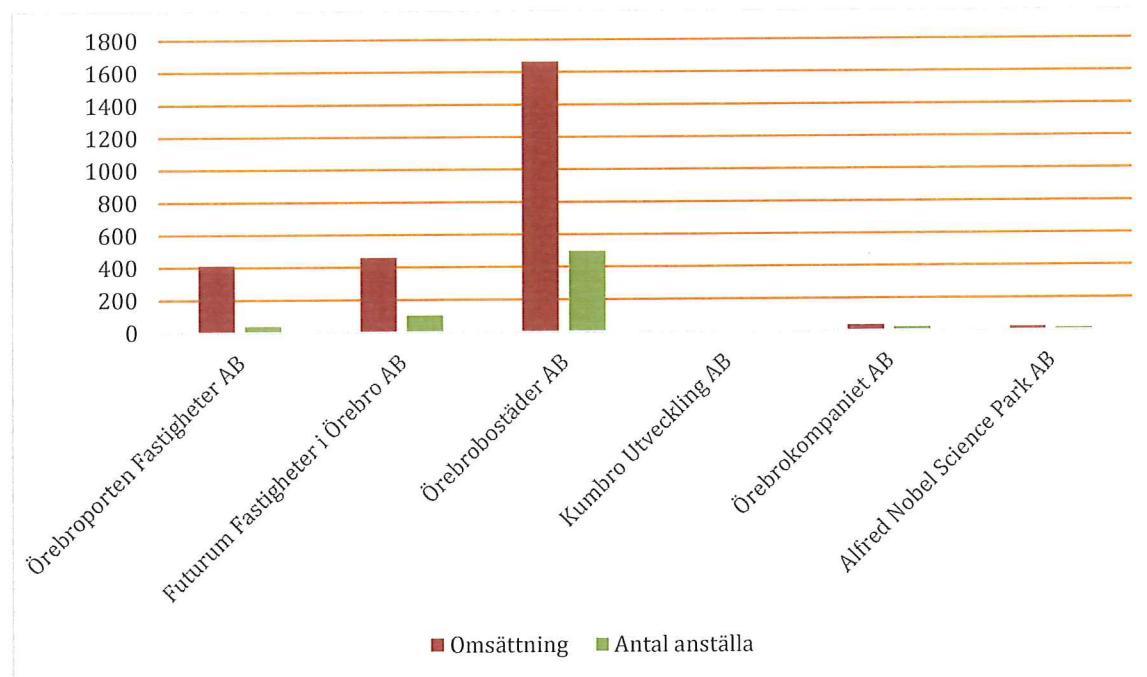
Intervjuade personer är:

**Futurum Fastigheter i Örebro AB:** VD, ekonomichef, controller samt upphandlingsansvariga

# Inledande beskrivning

## Beskrivning av bolagen i omsättning och antalet anställda

Nedan synliggörs de granskade bolagens omsättning i miljoner och antalet anställda<sup>1</sup>. Örebrobostäder är betydligt större än övriga bolag vilket typiskt sett medför en förväntan om ett mer formaliserat förebyggande arbete jämfört med t.ex. Kumbro Utveckling AB, Örebrokompaniet AB och Nobel Science Park AB.



## Förebyggande arbete mot mutor och korruption

COSO-modellen är ett internationellt etablerat ramverk för utvärdering och utveckling av intern styrning och kontroll<sup>2</sup>. Enligt COSO-modellen omfattar intern kontroll komponenterna *Kontrollmiljö*, *Riskbedömning*, *Kontrollaktiviteter*, *Information & Kommunikation* samt *Uppföljning & Utvärdering*.

En grundläggande del för att arbetet med den interna kontrollen ska fungera är att det finns tydliga styrsignaler, exempelvis genom dokumenterade rutiner och riktlinjer.

COSO-modellen kan även användas som utgångspunkt för utformning av ett adekvat förebyggande arbete mot mutor och korruption. Ovan nämnda kontrollmål för denna granskning har också en koppling till COSO-modellens olika komponenter.

Ett adekvat förebyggande arbete mot mutor och korruption skall vara riskbaserat vilket medför att det ställs särskild vikt vid COSO-komponenten riskbedömning. En bedömning, riskanalys, av vilka risker för mutor och korruption som kan finnas i en verksamhet är utgångspunkten och

<sup>1</sup> Källa: allabolag.se, årsredovisning 2018-12-31

<sup>2</sup> COSO står för: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.



avgör omfattningen av det förebyggande arbetet och vilka åtgärder som sätts in för att minska riskerna.

Riskerna kan se olika ut och exempelvis finnas i relationer med externa parter såsom leverantörer, i myndighetsutövning, bidragsverksamhet, andra former av stödverksamhet eller annat i vilket externa parter är beroende av beslut fattade av verksamheten.

Detta medför också att ett adekvat arbete mot mutor och korruption inte alltid ser lika ut utan skall vara anpassat efter de risker som typiskt sett kan finnas givet en verksamhets storlek, typ av verksamhet och de specifika risker som en verksamhet själva bedömer finns i den egna verksamheten.

### *Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption*

De styrdokument som nämns nedan är att anse som en grundläggande nivå i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption. Nedan följer också exempel på vad dessa styrdokument bör innehålla för att uppfattas som adekvata.

#### **Värdegrund**

Vikten av att vara saklig och opartisk bör vara en integrerad del av värdegrunden då dessa aspekter är direkt kopplade till det förebyggande arbetet mot mutor och korruption.

#### **Antikorruptionspolicy**

Det bör framgå att antikorruptionspolicyn är en förlängning av bolagets värdegrund och tydliggör förhållningssättet gällande mutor och korruption. Det ska även framgå en definition av korruption, refereras till andra relaterade styrdokument och policys som exempelvis bisysslor. Det ska vidare framgå vilka som omfattas av policys, vad som händer vid avvikelser, vilka konsekvenser får avvikelser, information kring hur man rapporterar misstanke om oegentligheter och hänvisning till kommunens visselblåsarfunktion. Samt exempel på risker och situationer som kan uppstå samt ett ramverk för antikorruptionsarbetet (roller, riskanalys och implementering).

#### **Tips och incidenthantering**

Information om hur inkomna tips och eventuella incidenter ska hanteras och utredas.

#### **Bisysslor**

En adekvat riktlinje ska innehålla en definition av bisyssla, hänvisning till lagrum, beskrivning över hur man säkerställer kännedom om bisysslor (ska frågan tas upp vid medarbetarsamtal etc.) samt hur periodiskt frågan ska tas upp. En beskrivning av hur beslut om bisyssla fattas bör också framgå.

#### **Jäv**

Det är viktigt att riktlinjen innehåller en hänvisning till gällande lagstiftning och regelverk, hur riktlinjen ska kommuniceras, hur man ska agera vid jäv samt att det åligger individen att självmant lyfta jävsfrågan.

#### **Uppförandekod för leverantör**

Hänvisning ska ske till de delar i policys och riktlinjer för exempelvis värdegrund,

representation och antikorrupsionspolicy vilka leverantörerna har att förhålla sig till och hur den skall kommuniceras och följas upp med leverantörerna.

### **Representation**

Det ska framgå av policyn att dessa kostnader ska ha tjänsteanknytning. Vidare ska det även framgå hur beslut om sådana kostnader fattas och att innehållet/ syftet med kostnader ska dokumenteras.

### **Resor/ konferenser**

Det ska framgå av policyn att dessa kostnader ska ha tjänsteanknytning. Vidare ska det även framgå hur beslut om sådana kostnader fattas och att innehållet/ syftet med kostnader ska dokumenteras.

### **Direktupphandling**

Hänvisning till regelverken med förklaring kring gällande regler och lagar samt information om kommun/ bolagsspecifika riktlinjer.

## Örebro kommun

### *Intern kontroll*

Örebro kommun har tagit fram en riktlinje för intern kontroll<sup>3</sup> vilken gäller från verksamhetsåret 2014 och omfattar enligt riktlinjen all verksamhet i kommunens nämnder och i tillämpliga delar för koncernens bolag. Det framgår av riktlinjen att den syftar till att säkerställa att nämnderna och kommunstyrelsen för egen verksamhet samt de kommunala bolagen upprätthåller en tillfredställande intern kontroll. Vidare framgår att bolagen har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sina respektive verksamhetsområden. Av riktlinjen framgår att ledningen för kommunens olika bolag inom kommunkoncernen ska följa *tillämpliga delar* av denna riktlinje i enlighet med det som anges i kommunens bolagspolicy samt i respektive bolags bolagsordning.

Det framgår också av riktlinjen att både bolag och nämnder varje år ska besluta om en tillsynsplan för uppföljning av den interna kontrollen. Valet av kontrollmoment i tillsynsplanen ska föregås av en *dokumenterad* analys utifrån väsentlighet och risk.

Det lyfts dock fram vid intervjuer att bolagen inte är skyldiga att följa kommunens riktlinje för intern kontroll då den inte är beslutad av kommunfullmäktige.

### *Kommunens policy för tagande och givande av muta*

Örebro kommun har en policy för givande och tagande av muta<sup>4</sup> vilken även omfattar de kommunala bolagen. Syftet med policyn är att tydliggöra gränsdragningen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån för medarbetare och förtroendevalda i Örebro kommun och de kommunala bolagen. Policyn ska vara ett stöd för alla anställda och ska också

<sup>3</sup> Beslutad av kommunstyrelsen den 19 juni 2012, § 134 om uppdrag till kommundirektören.

Fastställd av kommundirektören den 1 oktober 2014

<sup>4</sup> Antagen av kommunfullmäktige den 18 september 2013

tydliggöra för leverantörer vad som gäller i Örebro kommun. Det framgår av policyn att om den anställda misstänker att någon inom kommunen eller kommunens bolag är utsatt för eller tackat ja till muta ska du i första hand anmäla detta till din närmaste chef eller dennes chef. Policyn hänvisar även till kommunens visseblåsarfunktion.

### *Visselblåsarfunktion*

Örebro kommun har en riktlinje för visseblåsarfunktion i kommunen och de kommunala bolagen<sup>5</sup>. Enligt riktlinjen syftar funktionen till att medarbetare och förtroendevalda ska kunna anmäla allvarliga missförhållanden begångna av personer i ledande ställning och känna sig trygga med att anmälningarna tas emot och hanteras på ett korrekt sätt.

Enligt riktlinjen ska funktionen användas vid misstanke om allvarliga oegentligheter begångna av en person i ledande ställning när kommunens normala interna rapporteringskanaler inte bedöms vara möjliga eller lämpliga att använda. Det framgår vidare att om det upptäcks att en person i ledande ställning har agerat på ett gravt olämpligt eller olagligt sätt som bör komma till arbetsgivarens kännedom ska detta i första hand rapportera det till närmaste chef. En person i ledande ställning anges ha en chefsposition i koncernen alternativt en självständig beslutsrätt på så sätt att personen i fråga kan anses vara en nyckelperson inom organisationen.

Om det av någon anledning inte är möjligt eller lämpligt att rapportera händelsen till närmsta chef ska informationen i stället lämnas till dennes chef. Det poängteras i riktlinjen att det först är när dessa kanaler inte är möjliga att använda som visseblåsarfunktionen ska användas. Brott eller allvarligt olämpligt beteende begångna av andra än personer i nyckelpositioner eller i ledande ställning inom koncernen ska inte rapporteras via visseblåsarfunktionen.

Av riktlinjen framgår att det inte är möjligt att uttömmande räkna upp vad som faller in under begreppet "allvarliga oegentligheter". Mutor och korruption anges dock som ett exempel.

Anmälan till visseblåsarfunktionen sker via särskilt telefonnummer eller epost. Mottagningsfunktionen består av kommunens juristenhet. Det framgår av riktlinjen att samtliga anmälningar diarieförs och att kommunen inte kan garantera att en uppgiftslämnare förblir anonym.

Efter att en anmälan är mottagen och registrerad utreds den av en intern utredningsgrupp vars syfte är att säkerställa om de framförda uppgifterna/ misstankarna är befogade. Anmälan sker således inte anonymt. Utredningen ska enligt riktlinjen alltid resultera i en rekommendation till berörd nämnd.

---

<sup>5</sup> Ks 201/ 2014, 2014-03-26

# Futurum Fastigheter i Örebro AB

## lakttagelser och bedömningar

### 1. Förekommer risk- och sårbarhetsanalyser gällande risker för oegentligheter? Vad innehåller dessa?

#### *lakttagelser*

Sedan år 2017 har bolaget årligen tagit fram en risk och väsentlighetsanalys som grund för tillsynsplanen. Detta arbete har genomförts i workshops på avdelningsnivå där de högsta riskområdena sedan utgör kontrollområden i tillsynsplanen. I tillsynsplanen för år 2019 framgår följande kontrollområden vilka berör mutor och korruption:

*Arbete mot korruption, mutor och bestickning – Hur välkänd är policy mot mutor och korruption bland medarbetare?*

*Efterlevnad av LOU – Framtagande av riktlinje för direktupphandling*

Dessa kontrollområden handlar om medarbetarnas kännedom om bolagets policy gällande mutor och korruption samt kännedom om hur man kan rapportera misstänkta oegentligheter.

Vid intervju med bolagets VD, ekonomichef, controller samt upphandlingsansvariga framkom olika risker inom området mutor och korruption, vilka inte specifikt är beaktade i riskanalysen. Det finns således anledning att se över riskanalysen.

Bolaget har utvecklat processen för framtagande av riskanalys och tillsynsplan till år 2020 där en utveckling är att styrelsen inkluderas i arbetet. Detta lyfts vid intervjun som önskvärt från styrelsen.

#### *Bedömning*

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi konstaterar att det finns en tillsynsplan vilken grundar sig på en dokumenterad risk och väsentlighetsanalys. Vi konstaterar dock att riskanalysen innehåller områden som berör mutor och korruption men att fler risker framkom vid intervjun varför det finns anledning att uppdatera riskanalysen inför år 2020. Vi ser det som positivt att bolaget utvecklat processen för framtagandet av riskanalysen och tillsynsplanen ytterligare och inkluderar styrelsen i framtagandet av riskanalys/ tillsynsplan.

### 2. Finns adekvata riktlinjer och hur är dessa utformade.

#### *lakttagelser*

Bolagets antagna styrdokument framgår av nedanstående tabell. Av tabellen går att utläsa att det saknas riktlinjer för tips och incidenthantering, värdegrund och uppförandekod för leverantör. Nedan synliggörs vår genomgång av innehållet i bolagets befintliga riktlinjer.

Riktlinje	Adekvat innehåll
Antikorruptionspolicy	Delvis, saknas exempelvis bolagsspecifika situationer, hänvisning till övriga styrdokument, definition av korruption.
Tips och incidenthantering	Saknas
Värdegrund	Saknas
Bisysslor	Ja. Följs enligt uppgift från bolaget upp årligen vid medarbetarsamtal.
Jäv	Delvis, saknas information kring hänvisning till lagstiftning och kommunikation av riktlinje
Uppförandekod för leverantörer	Saknas
Representation	Ja. Kompletteras med information kring reglerna för representation.
Resor/ konferenser	Ja. Kompletteras med information kring reglerna för konferenser.
Direktupphandling	Ja

### Bedömning

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi konstaterar att det inte fullt ut finns riktlinjer inom ramen för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption samt ser vi i delar att innehållet i befintliga riktlinjer till viss del kan utvecklas i enlighet med avsnittet "Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption" i denna rapport. Vidare ser vi som viktigt att det upprättas riktlinjer för tips- och incidenthantering.

### 3. Finns kanaler för lämnande av information kring misstänkta oegentligheter och hur är dessa utformade. Iakttagelser

Bolagets styrelse godkände 2019-04-25 en policy för tagande och givande av muta för anställda och förtroendevalda vilken bygger på kommunens policy för tagande och givande av muta men är anpassad efter bolagets verksamhet.

Av policyn framgår att vid misstanke om korruptionsbrott ska medarbetaren vända sig till kommunens visselblåsarfunktion. Information om visselblåsarfunktionen ska kommuniceras på intranätet. Intranätet har dock varit ur funktion varför kommunikation skett i pappersformat till medarbetarnas postfack eller via mail. Vi noterar vid intervjun att bolagets ledning har ett lågt förtroende för visselblåsarfunktionen då möjligheten att anmäla misstanke anonymt saknas samt att funktionen enligt uppgift varit ifrågasatt i media.

I det fall misstanke om mutor och korruption inte omfattas av visselblåsarfunktionen hänvisar bolagets ledning till att medarbetarna ska vända sig till sin närmsta chef. Detta framgår även av bolagets policy för tagande och givande av muta.

#### *Bedömning*

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi konstaterar att det finns kanaler för lämnande av information kring misstänkta fall av mutor och korruption, både internt och genom kommunens visselblåsarfunktion. Vi ser det som en brist att information kring misstanke om oegentligheter inte kan lämnas anonymt. Möjligheten att lämna anonyma tips är fundamentalt i tillämpningen av en visselblåsarfunktion.

#### **4. Hur sker kommunikation och utbildning (både internt och krav mot exempelvis leverantörer) kring gällande regelverk?**

##### *Iktagelser*

Information om vilka policys och riktlinjer som finns och ska tillämpas ges vid introduktion av nyanställda, detta berör även policyn för mutor och korruption. Information om policys och riktlinjer kommer att läggas på intranätet när det åter är i funktion. Fram tills dess delas dokumenten ut i pappersformat eller mailas ut till medarbetarna.

Enligt uppgift från bolagets ekonomichef informerar bolagets VD minst tre gånger om året de anställda om policys och riktlinjer för mutor och korruption. Detta sker vid personalmöten där samtliga anställda är samlade. Det har dock inte genomförts någon utbildning för bolagets medarbetare kring innehållet i policys och riktlinjer mot mutor och korruption. Det har dock genomförts utbildningar inom lagen om offentlig upphandling.

Det lyfts fram vid intervjun att information kring gällande riktlinjer och policys för mutor och korruption ges till leverantörerna vid varje teckning av ramavtal/ avtal. Vidare lyfts det fram att bolaget ska upprätta en uppförandekod vilken ska kommuniceras till leverantörerna.

##### *Bedömning*

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi konstaterar att information kring gällande policys och riktlinjer vilka berör mutor och korruption ges både vid nyanställning och för befintligt anställda vid personalmöten. Vi konstaterar dock att det inte varit några utbildningar kring innehållet i policys och riktlinjer avseende mutor och korruption för bolagets medarbetare vilket vi ser som en brist. Vi ser det som positivt bolaget håller informationer för leverantörer i samband med teckning av ramavtal/ avtal samt att en specifik uppförandekod är under framtagande som skall kommuniceras med leverantörer.

## 5. Hur sker uppföljning av tillämpningen av befintliga policys, riktlinjer och kontrollåtgärder?

### *lakttagelser*

Uppföljningen av bolagets tillsynsplan för år 2018 har genomförts. Nedan presenteras resultaten för de risker som är hänförliga till oegentligheter. Resultatet är hämtat från uppföljningen av tillsynsplanen och således inte våra bedömningar.

- *Efterlevnad av LOU – Kontroll av ramavtal genom stickprov ur leverantörsreskontra*

Allvarliga brister. Bedömningen baseras på att riktlinjer och mallar inte är beslutade och implementerade ännu. De är dock framtagna och kommer att implementeras inom snar framtid.

- *Arbete mot korruption, mutor och bestickning – Kontroll av rutiner och riktlinjer samt medarbetarenkät.*

Vissa brister. Bedömningen baseras på att en relativt stor andel av personalen har svarat att de inte känner till kommunens visselblåsarfunktion samt att det inte är tydliggjort för samtliga till vem kollegors respektive chefers oetiska beteende ska rapporteras.

Vid intervju med bolagets VD, ekonomichef och ansvariga för upphandling lyfts det fram att det även sker kontroller utanför tillsynsplanen. Två gånger om året genomförs en kontroll mellan leverantörsregister och ramavtal. Detta har genomförts sedan år 2015. Samtliga ramavtal finns samlade i ett avtalsregister vilket tagits fram för att bland annat förenkla vid attest av leverantörsfakturor. För att kunna säkerställa att erhållen faktura stämmer mot ramavtal lyfter bolaget att det är viktigt att sakgranskaren har dessa lättillgängligt.

Attest och behörighetslista uppdateras årligen i januari och därefter beslutar styrelsen om den. Samtliga medarbetare måste signera att de tagit del av attest och behörighetslistan. För att säkerställa att medarbetarna har förståelse för vad det innebär att sakgranska fakturor ges information på arbetsplatsträffar.

Bolagets VD lyfter fram att bolaget har en stark kultur i att säkerställa att entreprenörerna fakturerat rätt mot avtal där medarbetarna beröms och känner sig stolta om de hittat felaktiga debiteringar.

### *Bedömning*

Kontrollmål bedöms som uppfyllt.

Bolagets tillsynsplan har följts upp och att de kontrollmål som berör mutor och korruption visar på brister. Vi konstaterar att riktlinjer för direktupphandling har tagits fram som åtgärd. Vi konstaterar vidare att det även utanför tillsynsplanen sker regelbundna kontroller vilka syftar på att följa upp efterlevnaden av policys och riktlinjer. Vi ser det som positivt att bolagets ledning implementerat en kultur som stödjer efterlevnaden av policys och riktlinjer inom oegentligheter.

## 6. Är ledningen engagerad i det förebyggande arbetet mot oegentligheter och finns en tydlig ansvarsfördelning?

### *lakttagelser*

#### **Enligt intervju med bolagets VD**

Bolagets styrelse beslutar om policys och riktlinjer för mutor/ korrruption samt erhåller återkoppling om uppföljning för den interna kontrollplanen. Vid intervju lyfter bolagets VD fram att det finns en väl inarbetad kultur kring att inte lita på leverantörer utan kontrollera allt som faktureras mot avtal.

### *Bedömning*

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi konstaterar att det enligt intervju finns en inarbetad kultur kring kontroll av efterlevnaden av avtal. Vidare så är bolagets styrelse involverad i arbetet genom beslut om policys och riktlinjer för mutor och korrruption. Vi konstaterar att området oegentligheter stundtals diskuteras vid ledningsgruppsmöten. Vår bedömning är dock att detta behöver vara en stående punkt på dagordningen för att öka kännedomen om aktuella policys och riktlinjer samt belysa vikten av det förebyggande arbetet mot oegentligheter.



# Revisionell bedömning







Syftet med granskningen är att bedöma om de kommunala bolagens förebyggande arbete mot oegentligheter är ändamålsenligt.

Utifrån genomförd granskning är bedömningen att Futurum Fastigheter i Örebro AB:s förebyggande arbete mot oegentligheter inte är helt ändamålsenligt.

Bedömningen grundar sig på utfallet av nedan kontrollmål.

## Bedömningar utifrån kontrollmål

Grönt = uppfyllt, Gult = delvis uppfyllt och Röd=ej uppfyllt

	Riskanalys	Riktlinjer	Tipshantering	Utbildning	Uppföljning	Ledning
<b>Futurum Fastigheter i Örebro AB</b>						

### Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi bolagets styrelse att

- Upprätta adekvata riktlinjer inom ramen för oegentligheter,
- Genomföra utbildning för personalen med fokus på innehållet i policys och riktlinjer vilka berör oegentligheter.
- Se över möjligheten att anonymt kunna lämna information om misstänkta oegentligheter.

2019-11-21

*Rebecka Hansson  
Uppdragsledare*

*Magnus Lindahl  
Kvalitetssäkrare/  
projektledare*

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av lekmannarevisorerna i ovan bolag enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2019. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

## Yttrande över ”Granskning av förebyggande arbete mot oegentligheter”

Örebro kommun, Stadsrevisionen har genomfört en granskning avseende förebyggande arbete mot oegentligheter.

Utifrån granskningens resultat rekommenderar revisionen Futurums styrelse att:

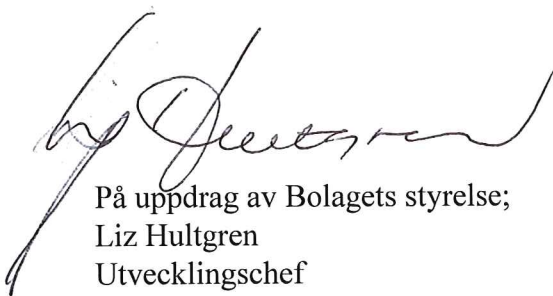
- Upprätta adekvata riktlinjer inom ramen för oegentligheter
- Genomföra utbildning för personalen med fokus på innehållet i policys och riktlinjer vilka berör oegentligheter.
- Se över möjligheten att anonymt kunna lämna information om misstänkta oegentligheter.

### Foturums åtgärder

Nedan specificeras vilka åtgärder som bolaget kommer att vidta och tidsplanering för dessa:

- En ny ”Tillsynsplan för 2020” avseende Intern kontroll håller på att tas fram. Under maj kommer en riskanalys arbetas fram tillsammans med bolagets styrelse och i det arbetet kommer särskild hänsyn tas till de risker som framkommit vid tidigare riskanalyser och ett omtag kommer att göras avseende de riskerna.

- Riktlinjerna kommer under våren att gås igenom och omarbetas, för att vara mer riktade till bolagets verksamhet och synliggöra de risker som bolagets medarbetare kan komma att utsättas för.
- Riktlinjer för tips-incidentrapportering kommer att tas fram där anonymitet ska kunna säkerställas. Ett förslag har framkommit att tipsrapportering ska ske till en extern motpart, t.ex. bolagets externa revisorer.
- Utbildning kommer regelbundet att hållas med all personal och inte bara vid introduktioner och i samband med händelser. Bolaget håller på att arbeta fram ett årshjul där utbildningar ska planeras in regelbundet och där alla bolagets riktlinjer och policys ska lyftas upp med ett valt intervall för att öka kunskapen i organisationen, men även för att upptäcka om bolagets arbetssätt har förändrats så att policys och riktlinjer måste omarbetas.



På uppdrag av Bolagets styrelse;  
Liz Hultgren  
Utvecklingschef