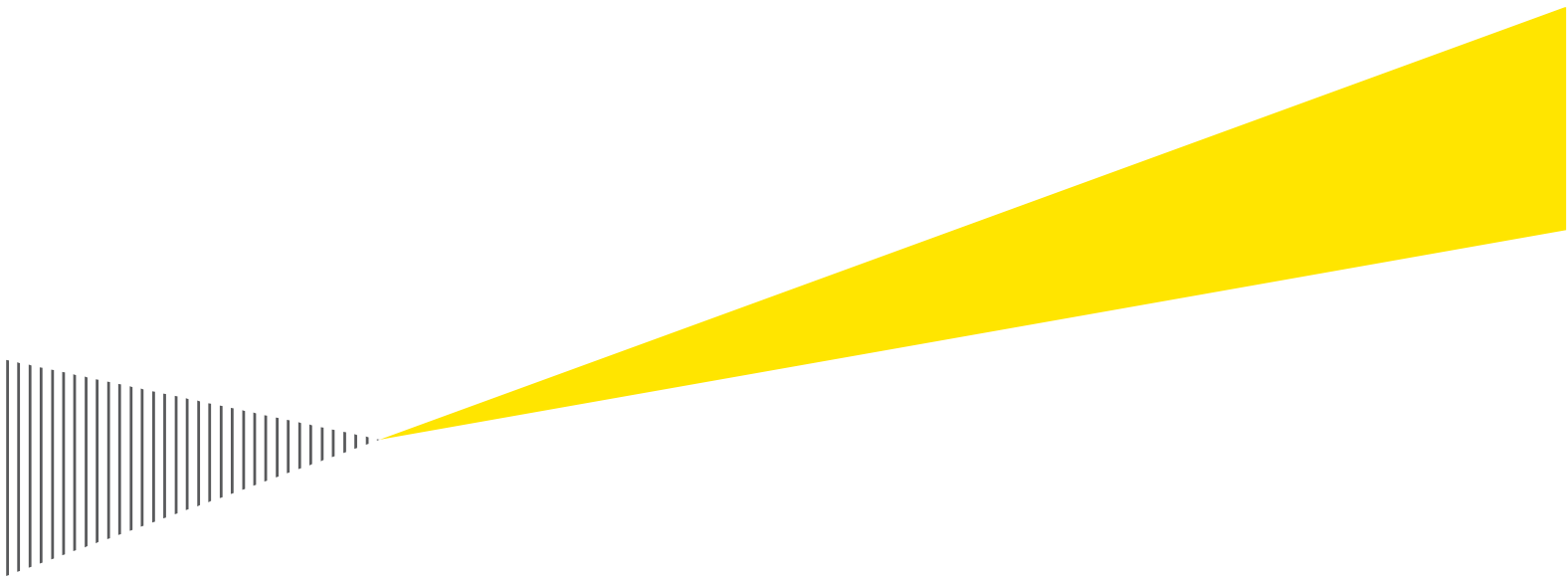


KKB Fastigheter AB

Granskning av intern kontroll mot mutor och oegentligheter



Building a better
working world

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Inledning	3
2.1. Genomförande	3
3. Lagar och riktlinjer	5
3.1. Lagstiftning mot mutor, bestickning och tjänstefel	5
3.2. Interna riktlinjer.....	5
4. Intern kontroll mot mutor.....	7
4.1. Kontrollmiljö	7
4.2. Riskbedömning	8
4.3. Kontrollaktiviteter.....	9
4.4. Information och kommunikation.....	10
4.5. Uppföljning och utvärdering.....	11
5. Slutsatser.....	12

Bilagor:

Bilaga 1 Intervjuade medarbetare

1. Sammanfattning

EY har av KKB Fastigheter AB:s lekmannarevisorer fått i uppdrag att granska kommunens kommunala bolags interna kontroll mot mutor och oegentligheter. Syftet med granskningen är att svara på den övergripande frågan om bolagens styrelser samt bolagsledning har säkerställt en god intern kontroll för att motverka, upptäcka och förhindra mutbrott och därtill kopplade oegentligheter i verksamheten?

Det är vår övergripande bedömning att KKB Fastigheter AB har en god förståelse kring problematiken kring mutor och oegentligheter. Vi bedömer att styrelsens inställning gentemot mutor och oegentligheter är tydligt uttalad. Likaså bedömer vi att det finns verksamhetsmässiga kontrollmoment vilka syftar till att motverka att risken för mutor och oegentligheter. Däremot är det vår bedömning att styrelsen kan stärka den interna kontrollen genom att införa risk- och väsentlighetsanalyser vilka bör ligga till grund för den interna kontrollen.

Vi baserar bland annat våra bedömningar på följande iakttagelser:

- ▶ Styrelsen har antagit etiska regler för anställda vilka omfattar mutor och oegentligheter. Det finns därtill beslutade attestinstruktioner. De etiska reglerna innefattar inte beloppsgränser för gåvor.
- ▶ Ledningsgruppen har inför granskningen genomfört en inventering av bolagets arbete mot mutor och oegentligheter utifrån den COSO-modell som också ligger till grund för granskningen.
- ▶ Riskutsatta personer är identifierade utifrån ett finansiellt perspektiv men inte ur verksamhetsmässiga aspekter.
- ▶ Det saknas risk- och väsentlighetsanalyser som ligger till grund för internkontrollplanen. Sådana uppges vara under framtagande vid tillfälle för granskningen.
- ▶ Ett flertal kontrollåtgärder finns implementerade med direkt eller indirekt påverkan på arbetet mot mutor och oegentligheter så som stickprovskontroll av bostadskön, attestrutiner, stickprovskontroller av fakturor samt extern utvärdering i upphandling av ramavtal.
- ▶ Bolaget informerar om dess etiska regler vid nyanställningar. Medarbetare med ansvar för upphandlingar över 100 tkr får utbildningar genom SABO.
- ▶ Medarbetare har möjlighet att rapportera brister i efterlevnad i person eller anonymt genom företagshälsan.
- ▶ Internkontrollplanen följs upp årligen. Kontrollmomentet avseende mutor och oegentligheter har inte ingått i den interna kontrollen 2017 eller 2016.
- ▶ Det finns flertalet funktioner för kunders eller allmänhetens rapportering av synpunkter och klagomål. Det är främst kundtjänst som hanterar sådana ärenden.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi KKB Fastigheter AB:s styrelse:

- ▶ Att utarbeta risk- och väsentlighetsanalyser enligt vedertagen modell att ligga till grund för valet av internkontrollmål samt inkludera mutor och oegentligheter i denna riskanalys.
- ▶ Att besluta och inkludera beloppsgränser i de etiska reglerna för vad som är att anse vara gåvor av ringa värde.
- ▶ Att identifiera särskilt riskutsatta verksamheter och nyckelpersoner utifrån verksamhetsmässiga perspektiv som komplement till ekonomiska risker.

2. Inledning

Bakgrund

Tjänstemän, politiker och uppdragstagare utsätts för påverkan av andra och utsätter andra människor för påverkan av olika slag. Dessa kontakter är nödvändiga inslag i en demokrati. Det är emellertid viktigt att en sådan process går formellt riktigt till och att det finns gränser för hur denna påverkan får se ut. Särskilt utsatta verksamheter kan vara de som ansvarar för upphandlingar av olika slag. En organisation kan åsamkas väsentliga förtroendeskadorna av eventuella mutbrott eller korruption. Därför är det av stor vikt att de organisationer där mutbrott eller liknande kan förekomma vidtar nödvändiga åtgärder i syfte att minska riskerna. Revisorerna genomförde granskning av mutor och bestickning avseende kommunens verksamheter under 2015. Revisorerna har nu beslutat att genomföra motsvarande granskning även för KKB Fastigheter AB.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att svara på den övergripande frågan om KKB Fastigheter AB:s styrelse och ledning har säkerställt en god intern kontroll för att motverka, upptäcka och förhindra mutbrott och därtill kopplade oegentligheter i verksamheten.

- ▶ Är bolaget organiserat på ett sådant sätt att det finns en betryggande intern kontroll avseende mutor och oegentligheter?

Revisionskriterier

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Brottsbalken
- ▶ Bolagens egna regelverk och riktlinjer kring etiska riktlinjer/värdegrund/uppförandekod m.m.
- ▶ Internal Control – an Integrated Framework. The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission

2.1. Genomförande

Dokumentstudier har genomförts avseende riktlinjer och normer, genomförda riskanalyser och andra delar av bolagets internkontrollarbete. Intervjuer genomfördes med VD och ekonomichef.

Rapporten beskriver sammantaget hur den interna kontrollen mot mutor är utformad.

I rapporten och de sammanfattande bedömningarna återges bedömningen av den interna kontrollen mot mutor och dylikt. För varje moment i den så kallade COSO-modellen har ett antal frågor ställts. Svaren har bedömts och utgör grunden till bedömningen av KKB Fastigheter AB.

Den gröna färgen indikerar att det finns utarbetade och implementerade rutiner och arbetssätt och/eller en djup förståelse för en fråga. Det bör även finnas dokumentation som styrker påståendet eller metodiken.

Den gula färgen visar att rutiner och arbetssätt till vissa delar finns utarbetade och implementerade och/eller en viss förståelse för en fråga. I allmänhet styrks påståendet eller metodiken inte av någon direkt dokumentation.

Kontrollmiljö

Är bolagets inställning till
mutor/ oegentligheter
klart uttalad?

Finns erforderliga interna
regelverk som reglerar
risk för
mutbrott/oegentligheter?

Har särskilt riskutsatta
verksamheter eller
nyckelpersoner
identifierats av ledninge
ledningen?

Den röda färgen tyder på att förvaltningen enbart har rudimentära rutiner och arbetssätt och/eller en bristfällig förståelse för frågeställningarna. Dokumentation saknas.

Exempel på färgläggningen demonstreras här till vänster.

Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att faktagranska rapporten.

3. Lagar och riktlinjer

Mutor och bestickning är väldefinierade juridiska begrepp som regleras i bland annat brottsbalken, se nedan avsnitt 3.1. En muta betraktas som en gåva eller förmån som lämnas i syfte att påverka någons tjänsteutövning. I granskningen har vi bland annat kartlagt och bedömt olika insatser för att säkerställa att gåvor och förmåner hanteras på ett korrekt sätt och att rutiner finns för leverantörskontakter.

En kommuns verksamheter är av skiftande karaktär och riskerna för mutbrott i verksamheten skiljer sig åt beroende på verksamhetens art. Vi har i denna rapport valt att redovisa resultatet sammantaget för bolaget för att exemplifiera insatser eller belysa problem.

3.1. Lagstiftning mot mutor, bestickning och tjänstefel

Området mutor och bestickning samt tjänstefel regleras i brottsbalkens 10 kap. samt 20 kap. Reglerna gör ingen skillnad på privat eller offentlig verksamhet, men mutbrott i offentlig verksamhet står under allmänt åtal vilket gör att en åklagare är skyldig att väcka åtal om misstankar om mutbrott och bestickning kommer till dennes kännedom. I 10 kap. 5 a § framgår att den som är arbetstagare eller utövar uppdrag och tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget döms för tagande av muta till böter eller fängelse i högst två år.

Detsamma ska gälla, om gärningen har begåtts innan arbetstagare fått en sådan ställning som avses där eller efter det att den upphört. Likaså om arbetstagaren tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv. Är brottet grovt, döms arbetstagaren till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Den som är anställd, uppdragstagare i kommunen eller dess bolag, eller förtroendevald kan dömas för mut- eller bestickningsbrott. Det innebär att reglerna gäller för såväl miljöinspektörer, upphandlare, vårdare, VD som styrelseledamöter och kommunfullmäktigeledamöter. De anställda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, inspektion mm.) samt t.ex. upphandlare är särskilt integritetskänsliga.

Av kommunallagen (KL) 6 kapitlet 1 § framgår kommunstyrelsens s.k. uppsiktsplikt, som numera avser såväl nämnder som bolag. Styrelsen ska enligt KL leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Med styrelsens ledande ställning följer att den har till uppgift att ha överblick över hela den kommunala verksamheten. Det är dock viktigt att observera att kommunallagen inte ger styrelsen några "extrema" maktmedel. Uppsikten är i princip begränsad till en rätt att göra påpekanden, lämna råd och anvisningar samt, om det är nödvändigt, se till att fullmäktige ingriper i sin egenskap av högsta beslutande organ.

3.2. Interna riktlinjer

3.2.1. Iakttagelser

Styrelsen har beslutat om etiska regler för KKB Fastigheter AB. Regelverket antogs 2006-04-20 och reviderades senast 2017-03-20. Bakgrunden till regelverket är att säkerställa att KKB Fastigheter AB:s verksamhet överensstämmer med samhällets värderingar, följer lagar, bestämmelser och branschnormer samt att bolaget och dess medarbetare agerar etiskt och iakttar gott omdöme. De etiska reglerna är indelade i sex områden (nyckelord); Medarbetarens uppträdande, korruption och mutor, branschnormer, relationer med omvärlden, arbetsplatsen och KKB:s samlade ansvar. Under respektive område tydliggörs företagets inställning i flertalet

punkter. Punkterna inkluderar att anställda ska följa gällande lagar och förordningar, respektera arbetsmarknadens spelregler samt uppträda enligt bolagets värderingar avseende ärlighet, kompetens, ansvar och kvalitet. Därtill ska medarbetare bland annat motarbeta alla former av kränkande särbehandling.

Det framgår vidare att KKB aktivt ska arbeta mot alla former av korruption och mutor. Det är aldrig tillåtet att ta emot personlig ersättning eller andra former av mutor. Gåvor i enlighet med traditioner ska vara av ringa värde. Erbjudanden om representation bör accepteras endast om de ligger inom ramarna för god affärssed. För nödvändiga studieresor som anordnas av leverantörer eller liknande ska KKB betala kostnaden för resa och uppehälle efter godkännande av VD.

KKB:s personal ska alltid uppträda korrekt i det dagliga förhållandet och värna om den personliga relationen genom att bemöta omvärlden med omsorg, intresse och hänsyn. Därtill ska personal bland annat undvika att engagera sig i aktiviteter som kan leda till intressekonflikter eller bedriva konkurrerande verksamhet eller affärsverksamhet av sådan omfattning att den inkräktar på de ordinarie arbetsuppgifternas genomförande.

Styrelsen har antagit en attestinstruktion. Enligt denna instruktion ska ingen anställd attestera egna, sidoordnads eller överordnads kostnader. Kostnader som överstiger budgeterad nivå ska attesteras av VD. Instruktionen omfattar därtill vilka kostnadsgrupper olika befattningshavare har befogenhet att attestera samt inom vilka beloppsgränser dessa gäller. Samtliga utlandsbetalningar attesteras av VD.

4. Intern kontroll mot mutor

Kontrollmiljö

Är bolagets inställning till mutor/ oegentligheter klart uttalad?

Finns erforderliga interna regelverk som reglerar risk för mutbrott/oegentligheter?

Har särskilt riskutsatta verksamheter eller nyckelpersoner identifierats av ledningen?

4.1. Kontrollmiljö

4.1.1. *lakttagelser*

Inom ramen för granskningen har de utvalda förvaltningarnas kontrollmiljö bedömts. Kontrollmiljön tar sin utgångspunkt i nämndens/förvaltningens ledarskap och uttalade inställning. Vidare har vi bedömt om kontrollmiljön stärkts av tydliga riktlinjer, antingen kommungemensamma eller bolagsspecifika. Huruvida ledningen identifierat riskutsatta funktioner inom verksamheten har också beaktats.

Det framgår vid intervju att ledningsgruppen till följd av denna granskning anordnat en träff i syfte att gå genom bolagets arbete gentemot mutor och oegentligheter. Ledningsgruppsmötet tog avstamp i den COSO-matris som ligger till grund för denna granskning. Resultatet av mötet dokumenterades.

Det framkom vid ledningsgruppsmötet att bolagets inställning gentemot mutor och oegentligheter anses vara tydligt uttalat. Detta baseras till huvudsak på de etiska riktlinjer som antagits av styrelsen. Dessa riktlinjer anses fortfarande vara tillämpliga med två undantag; Punkten som avser gåvor av ringa värde noterades att detta inte var definierat i en beloppsgräns. Det framgår av mötesanteckningar att gängse uppfattning var att 1 % av prisbasbeloppet (448 kr) var att likställa med ringa värde. Därtill ansågs att det i reglerna inte var definierat vad god affärssed innebar. För definition av begreppet ska anställda förlita sig på Institutet mot mutors riktlinjer.

Vid ledningsgruppsmötet genomfördes en inventering av riskutsatta verksamheter och nyckelpersoner. I mötesanteckningarna framkommer att åtta personer är identifierade som av särskilt riskutsatta. Dessa omfattar; VD, fastighetschefer, ekonomichef, driftansvarig, bygg- och teknikansvarig samt tekniska förvaltare för de kommunala lokalerna. Dessa är identifierade utifrån att de har möjlighet att genomföra inköp utöver befintliga ramavtal.

4.1.2. *Bedömning*

Det är vår bedömning att styrelsens inställning mot mutor och oegentligheter är tydligt uttalat. Vi baserar denna bedömning på de interna regler som är antagna av styrelsen. Vi instämmer i den av ledningsgruppen identifierade utvecklingspotentialen av regelverket. Vi menar att det är fördelaktigt att definiera vad som är att bedömas som gåvor av ringa värde. Detta för att stärka den praktiska tillämpningen av regelverket. Vi noterar att det genomförts en inventering av riskutsatta personer utifrån deras befogenheter att köpa varor och tjänster utöver ramavtal. Vi efterfrågar däremot en bredare grund för riskbedömning som också inkluderar verksamhetsmässigt riskutsatta medarbetare. Inte enbart anställda med stort ekonomiskt ansvar.

Riskbedömning

4.2. Riskbedömning

4.2.1. *lakttagelser*

Har styrelsen eller den operativa ledningen tagit fram en riskanalys för verksamheten?

Det interna kontrollarbetet ska ta sin grund i en risk- och väsentlighetsanalys. Det är ur denna analys som målen för den interna kontrollen ska väljas.

Har ledningen inkluderat risk för mutor/ oegentligheter i riskbedömningen?

Styrelsen beslutar årligen om internkontrollplaner. 2017 inkluderades tre processer i internkontrollplanen; rutin ständiga förbättringar, kontroll av fullmakter och ställningsfullmakter samt rutiner för lagkrav. Tillhörande varje kontrollerad process finns en beskrivning av kontrollmomentet, ansvarig för genomförandet av kontrollen samt datum då kontrollen ska vara gjord.

Finns särskild riskbedömning för de mest riskutsatta funktionerna i verksamheten?

Internkontrollmålen beslutas av styrelsen på förslag från bolagsledningen. De föreslagna målen tar inte sin grund i dokumenterade risk- och väsentlighetsbedömningar. Av intervju framkommer att detta förslag grundar sig i arbetsmoment som

bolaget upplever sig vara sämre på samt utifrån strömningar i samhället. Risk för mutor och oegentligheter, eller därtill kopplade kontrollmoment, är inte inkluderade i 2017 eller 2016 års internkontrollplaner.

Det framkommer av intervju att en riskanalys är under framtagning. Denna utarbetas tillsammans med Svenska Ledargruppen.

I och med avsaknaden av risk- och väsentlighetsbedömningar saknas också riskbedömningar för de mest riskutsatta funktionerna i verksamheten. Det har däremot gjorts en bedömning att medarbetare som har möjlighet att genomföra inköp för över 100 tkr också har en särskilt viktig ställning. Detta har föranlett bolaget att särskilt utbilda dessa medarbetare i lagen om offentlig upphandling. Dessa har därtill givits särskilda förhållningsregler för hanteringen av sådana arbetsuppgifter.

4.2.2. *Bedömning*

Det är vår bedömning att internkontrollplan bör ta avstamp i en risk- och väsentlighetsanalys av vedertagen modell. Denna bör inkludera en bredd av verksamheter och moment med särskild betydelse för verksamheten. Vi menar att valet av internkontrollmål bör ta sin grund i bedömningen av risk och väsentligheter utifrån denna inventering. Vi ser det som positivt att bolaget för tillfället utarbetar en riskanalys.

Kontroll- aktiviteter

Vilka kontrollåtgärder har ledningen infört i syfte att begränsa risken för mutbrott och oegentligheter?

Är organisationen utformad för att bidra till minskad risk i verksamheten?

4.3. Kontrollaktiviteter

4.3.1. Iakttagelser

Kontrollaktiviteter är olika insatser som ska säkerställa att styrelsens och ledningens direktiv följs och att identifierade risker minimeras. Bolagen är bedömda utifrån sina kontrollaktiviteter för att minska risken för mutor och hur de organiserar sin verksamhet i syfte att begränsa risken för mutbrott. Det innefattar bland annat hur deras arbets- och ansvarsfördelning, attestrutiner, avstämningar och resultatuppföljning ser ut.

Bolaget har infört ett flertal kontrollåtgärder som direkt eller indirekt har en förebyggande påverkan gentemot mutor eller oegentligheter. Däribland har styrelsen antagit attestrutiner med

tillhörande ansvarsfördelning och beloppsbegränsningar för tillåten omfattning av inköp. Av intervju framkommer att bolaget till följd av oegentligheter i hanteringen av bostadskön på Boplats syd infört regelbundna kontroller av sin bostadskö. Syftet med kontrollen är att säkerställa att ansökningar om boende sker på lika villkor. Det framförs vidare att bolaget använder verksamhetssystemet Vitec vari samtliga åtgärder loggas och kan kontrolleras.

Bolaget genomför därtill stickprovskontroller av fakturor för att kontrollera om de är korrekt attesterade. Av intervju framkommer att bolaget vid ett tillfälle utsatts för bedrägeriförsök. Detta föranledde bolaget att som rutin införa att VD ska attestera samtliga utlandsbetalningar. Bolaget kontrollerar därtill samtliga nya leverantörer.

Bolaget har därutöver tagit fram processer och rutiner för följande områden:

- ▶ Skriftliga beställningar
- ▶ LOU-bestämmelser
- ▶ Regler för tjänsteresor
- ▶ Fakturamärkning
- ▶ Självvrannsakan (läs 4.5)

Av intervju framkommer att bolaget anlitat extern part för upphandling av ramavtal. Detta i syfte att kvalitetssäkra upphandlingen. Bolaget tillämpar inte rotationsprincip för exempelvis kvartersvärdar som kontrollmoment i syfte att motverka risk för mutor och oegentligheter. Av intervju framförs att detta beror på att det finns fördelar i kvartersvärdarnas kännedom om sina respektive område.

4.3.2. Bedömning

Det är vår bedömning att KKB Fastigheter AB infört ett flertal kontroller som direkt eller indirekt motverkar risker för mutor eller oegentligheter. Vi ser särskilt positivt på införandet av bostadskökontroller.

Vi menar vidare att bolagets organisationsstruktur är utformad på sådant sätt som kan anses tillräckligt i förhållande till bolagets storlek för att motverka risk för mutor och oegentligheter. Vi lutar denna bedömning främst på utformningen av attestrutiner och användandet av ett ändamålsenligt verksamhetssystem. Vi anser trots detta att rotationsprinciper för kvartersvärdar hade bidragit till att minska risker avseende mutor och oegentligheter.

Information & Kommunikation

Vilken internutbildning har styrelsen eller ledningen genomfört för alla anställda?

Finns det något system för anställda inom organisationen att rapportera brister i efterlevnad?

Rapporteras avvikelser till lämplig ledningsnivå?

4.4. Information och kommunikation

4.4.1. *lakttagelser*

Bolaget har bedömts utifrån om det genomförs internutbildningar som tangerar ämnet mutor, bestickning och oegentligheter, hur ledningen fångar upp indikationer på missförhållanden inom området och om sådan information rapporteras till korrekt ledningsnivå.

Samtliga nyanställningar inleds med en internutbildning. Den nyanställda ges informeras som del av denna utbildning om de av styrelsen antagna etiska reglerna mot mutor och oegentligheter.

Som tidigare nämnts utbildas samtliga medarbetare med befogenhet att genomföra inköp för över 100 tkr i tillämpningen av lagen om offentlig upphandlings bestämmelser. Utbildningen tillhandahålls av SABO (Sveriges allmännyttiga bostadsbolag).

Det framförs vid intervju att personalen är delaktig i utformningen av bolagets riktlinjer.

Bolaget tillämpar inget whistleblower-system. Däremot har de anställda möjlighet att kontakta företagshälsan för att rapportera brister i efterlevnaden av bolagets riktlinjer. Likaså har de anställda möjlighet att anonymt lämna synpunkter på årliga personalenkäter. Av intervju framkommer vidare att det är kommunicerat att brister i efterlevnad ska rapporteras till närmste chef. Om anmälan avser denna chef ska medarbetaren vända sig till näste chef i enlighet med linjeorganisationen.

Av intervju framkommer att det inte framförts avvikelser som avser mutor och oegentligheter. Däremot har brister gällande kränkande särbehandling rapporterats. Likaså har det rapporterats tillfällen då bolaget inte uppfyllt vad som kan anses som gott affärsmannaskap.

4.4.2. *Bedömning*

Vi anser det som positivt att samtliga nyanställda informeras om KKB Fastigheter AB:s etiska riktlinjer som del av introduktionsutbildningen. Vi anser däremot att dessa frågor är av sådan vikt att informering om de etiska reglerna bör vara ett årligt återkommande moment. Det är vår bedömning att det finns möjligheter för anställda att i person eller anonymt rapportera brister i efterlevnad. Det är svårare att bedöma huruvida avvikelser faktiskt rapporteras eller ej. Detta i och med att inga avvikelser av denna natur har rapporterats till ledningen. Vi noterar dock att avvikelser av annan karaktär rapporteras i enlighet med rutinerna.

Uppföljning & Utvärdering

Finns uppföljning av kontroll av mutor/oegentligheter? Ingår hela kontrollprocessen i uppföljningen

Vem svarar för klagomålshantering och uppföljning av synpunkter?

4.5. Uppföljning och utvärdering

4.5.1. *lakttagelser*

Interna styr- och kontrollsystem behöver övervakas, följas upp och utvärderas – en process som bestämmer kvaliteten på systemets resultat över tiden. Bolaget har i denna granskning bedömts avseende uppföljning och kontroll av mutor och liknande. I bedömningen har vi särskilt undersökt och analyserat kvaliteten i uppföljningen av internkontrollen, där vi särskilt beaktat om uppföljning av mutor och dylikt har ingått i den interna kontrollen. Vidare har vi granskat om det finns ett system för klagomålshantering eller uppföljning av synpunkter och om det framgår vem som är ansvarig för systemet.

En uppföljning av internkontrollen ska beakta hela processen, det vill säga inte bara om en kontrollåtgärd är genomförd och dess resultat. Då den interna kontrollen i en organisation syftar till att minska riskerna för att målen i verksamheten inte kan uppnås är det också detta som ska vara föremål för uppföljningen.

Den beslutade internkontrollplanen följs upp årligen. Uppföljningen genomförs av de ansvariga för respektive kontrollmål. VD är ansvarig för helheten samt att processer efterlevs. Uppföljningar dokumenteras i PM. Uppföljningen återrapporteras sedermera till styrelsen.

Bolaget har infört en självvranssakansblankett som samtliga anställda ska fylla i. Denna omfattar 13 frågor som medarbetarna ska värdera på en fyra-gradig skala mellan ja till nej. Bland dessa frågor ingår:

- ▶ Har vi uppträtt redligt gentemot våra affärspartners?
- ▶ Har vi aktivt samverkat med myndigheter i vår verksamhet?
- ▶ Har vi följt de lagar och förordningar som samhället beslutat?

Av intervju framkommer att bolaget tar emot en stor mängd synpunkter och klagomål på grund av företagets natur. Det finns flera olika vägar som sådana synpunkter kommer företaget tillhanda. Dels genom kundtjänst, jour-bolag, hyresgästförening och direktkontakt till specifika medarbetare. Huvudsakligen hanterar kundtjänst denna typ av ärenden. KKB Fastigheter AB har därtill inrättat boendeinflytandekommittéer där hyresgäster har möjligheter att framföra synpunkter.

4.5.2. *Bedömning*

Det är vår bedömning att det finns uppföljande moment med bäring på den interna kontrollen. Avsaknaden av grundläggande riskanalyser samt omfattningen av mutor och oegentligheter som del av internkontrollplanen försvårar dock möjligheten att genomföra heltäckande uppföljningar.

Det är vår bedömning att det finns goda rutiner för att hantera boendes och allmänhetens synpunkter.

5. Slutsatser

Utifrån iakttagelserna i granskningen är det vår samlade bedömning att KKB Fastigheter AB i förhållande till de föreliggande riskerna för verksamheten uppvisar en förståelse för problematiken kring mutor och oegentligheter. Däremot ser vi utrymme för förbättringar. Vi har utifrån COSO-modellen bedömt respektive frågeställning enligt nedan. Grön färgläggning indikerar att frågan är tillfredsställande beaktat, gul färg delvis beaktat och röd färg otillfredsställande beaktat.

Mutor/oegentligheter – KKB Fastigheter AB

Kontrollmiljö	Riskbedömning	Kontroll-aktiviteter	Information & Kommunikation	Uppföljning & Utvärdering
Är bolagets inställning till mutor/ oegentligheter klart uttalad?	Har styrelsen eller den operativa ledningen tagit fram en riskanalys för verksamheten?	Vilka kontrollåtgärder har ledningen infört i syfte att begränsa risken för mutbrott och oegentligheter?	Vilken internutbildning har styrelsen eller ledningen genomfört för alla anställda?	Finns uppföljning av kontroll av mutor/ oegentligheter? Ingår hela kontrollprocessen i uppföljningen
Finns erforderliga interna regelverk som reglerar risk för mutbrott/oegentligheter?	Har ledningen inkluderat risk för mutor/ oegentligheter i riskbedömningen?	Är organisationen utformad för att bidra till minskad risk i verksamheten?	Finns det något system för anställda inom organisationen att rapportera brister i efterlevnad?	Vem svarar för klagomålshantering och uppföljning av synpunkter?
Har särskilt riskutsatta verksamheter eller nyckelpersoner identifierats av ledningen?	Finns särskild riskbedömning för de mest riskutsatta funktionerna i verksamheten?		Rapporteras avvikelser till lämplig ledningsnivå?	

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi KKB Fastigheter AB:s styrelse:

- ▶ Att utarbeta risk- och väsentlighetsanalyser enligt vedertagen modell att ligga till grund för valet av internkontrollmål samt inkludera mutor och oegentligheter i denna riskanalys.
- ▶ Att besluta och inkludera beloppsgränser i de etiska reglerna för vad som är att anse vara gåvor av ringa värde.
- ▶ Att identifiera särskilt riskutsatta verksamheter och nyckelpersoner utifrån verksamhetsmässiga perspektiv som komplement till ekonomiska risker.

Kävlinge den 16 oktober 2016

Linus Aldefors

Bilaga 1

Intervjuade medarbetare

VD – Mats Åsemo
Ekonomichef – Mona Forsberg

Lekmannarevisor Fernando Dinis-Viseu deltog vid intervju