

# Uppföljning säkerställande av efterlevnad av policys, regelverk och processer

**Fokusområden: upphandling, inköp, rekrytering, lönesättning, arbetsmiljö**



Åtgärder from juli 2019 **nytt för rapport oktober i rött:**

## Intern kontrollplan

- kompletterad utifrån inskickat revisionssvar (behandlat i styrelsen)

## Fördjupad intern kontroll

- pågår gällande fordonsanvändning, kopparhantering
- **stickprov tagna för uppföljning av fordonsanvändning i GSB och GST**



## Insatser för/med chefer

- workshop "Är det ok" syfte att öppna dialog om ev oklarheter i rutiner/regler.
- **fortsatt arbete med frågor och material utifrån workshop på ledarträff. Bisyssla och jäv.**
- obligatorisk arbetsmiljöutbildning genomförd.
- utbildning om förebyggande, och hantering av kränkande särbehandling och trakasserier har erbjudits.

## Arbetsmiljö

- uppföljning av SAM genomförd via enkät till chefer och skyddsombud, **förbättringsförslag dokumenterade i handlingsplan (ej fastställd ännu)**
- insatser från företagshälsovård



## Rekrytering

- fortsatt arbete med utveckling och uppföljning av processen

<b>Id:</b> FOR-2229	<b>Version:</b> 1.0	<b>Dokumenttyp:</b> Formulär	<b>Typ av styrning:</b> Stödjande
<b>Framtagare:</b> Victor Kutschera	<b>Godkännare:</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Datum:</b> 2019-04-04	

## Månadsrapport GSB

# Månadsrapport GS Buss AB

Oktober 2019



## Innehåll

GS BUSS AB.....	3
STYRKORT.....	3
RESULTATRÄKNING AO BUSS.....	4
UPPFÖLJNING AV RISKER.....	4
HINDER OCH MÖJLIGHETER FÖR LEVERANS.....	5
RAPPORTERING INOM BELYSTA VERKSAMHETSOMRÅDEN.....	5

## GS Buss AB

### Styrkort

Kund	Mätetal	Ack. utfall pe- riod	Mål år	Ack. utfall fö- reg. år
	NKI Buss	95%	95%	95%
Ekonomi	Mätetal	Ack. utfall pe- riod	Mål år	Ack. utfall fö- reg. år
	Lönsamhet	8,7%	4,5%	11,6%
	Resande	14,2 Milj. resor	16,8 milj. resor	13,7 milj. resor
	Resandet ska öka	3,9%	2%	5,1%
Verksamheter och processer	Mätetal	Ack. utfall pe- riod	Mål år	Ack. utfall fö- reg. år
	Utförd trafik	99,9%	99,9%	99,73%
	Antal genomförda förbättringar utifrån nollfelsvision	20	50	11
	Antal olyckor per 100 000 vkm*	8,1	<9,2	9,3
	Viten i trafikavtalen per tidtabell- stimme	2,25 kr	1,69 kr	1,43 kr
Medarbetare	Mätetal	Ack. utfall pe- riod	Mål år	Ack. utfall fö- reg. år
	Medarbetare som blivit utsatta, eller bevittna någon annan bli ut- satt, för kränkande särbehandling.	-	0	-
	Andel chefer och skyddsombud som fått erforderlig kunskap om arbetsmiljölagsstiftningen inkl. kränkande särbehandling genom utbildning i år	100%	100%	-
	Sjukfrånvaro	5,3%	Ej överstiga 10%	8,4%
Uppdrag	Mätetal	Ack. utfall pe- riod	Mål år	Ack. utfall fö- reg. år
	Minskad andel använda utfas- ningsämnen på SIN-listan	Minskat 55% (från 29 till 13)	Minska 50% (från 29 till 15)	
	Minskad andel använda hormon- störande ämnen på SIN-listan	Minskat 40% (från 15 till 9)	Minska 50% (från 15 till 8)	

### Analys och kommentarer

#### Kund

Ombordmätningarna för Q1-Q3 visar på positivt utfall. De flesta frågeområdena visar på bättre eller lika resultat jämfört föregående år.

#### Ekonomi

Lönsamheten är fortsatt god och vi har en bra leverans med ökat resande. Antalet resor är det högsta för en enskild månad sedan vi började mäta, 1 626 614 resor har utförts under oktober månad.

Resorna fördelar sig så här per linje:

Linje	Resor
17	830 163
60	676 302
Övriga	120 149

### Verksamhet och processer

Viten ligger högre än målet. I kronor betyder det 280 kkr mot målet 208 kkr tom oktober. Vi har senaste tiden haft fler inställda turer än normalt pga. fordonsrelaterade orsaker. Vi tror att detta kommer att minska när våra nya bussar kommer in i produktion under november-december. Antal olyckor ligger på en lägre nivå än de föregående två åren, 170 registrerade olyckor tom. oktober (206 st. 2018). Vägtrafikolyckor och påkörningar är vanligast men båda har minskat jämfört förra året. Personolyckor har glädjande nog minskat med 32% från 57 till 39 st.

### Medarbetare

Sjukfrånvaron fortsätter att sjunka och är den lägsta på många år. Det är framförallt långtidsfrånvaron som minskat. Under hösten har resterande chefer gått planerad utbildning i arbetsmiljö/kränkande särbehandling.

### Uppdrag

Inget att kommentera denna månad.

### Resultaträkning AO Buss

(Tkr)	Utfall perioden	Budget perioden	Avvikelse	Utfall perioden föreg. år	Prognos (P10)	Budget helår	Bokslut
Intäkter	181 314	177 741	3 573	176 738	217 737	213 999	212 843
Kostnader	-165 536	-169 203	3 667	-156 255	-202 725	-204 269	-189 648
Rörelseresultat	15 777	8 537	7 240	20 482	15 012	9 731	23 195
Resultat i % av omsättning	8,7%	4,8%		11,6%	6,9%	4,5%	10,9%

### Analys och kommentarer

På intäktssidan är resultatet bättre än budget pga. ökat resande (incitament), full bonus för kundnöjdhet 2018, ökad försäljning till övriga kunder, Flygbussarna på Kruthusgatan och Transdev på Kvilledepån.

På kostnadssidan har drivmedelskostnader ökat framförallt pga. prisökningar, ca 1,7 mkr, kostnader för fordonsdelar och däck som skulle belastat år 2018 drar ner årets resultat med ca.1,1 mkr. Serviceavtal för bussarna, reparationer av kollision- och vandalskador samt övrigt underhåll fordon är 1,2 mkr lägre än budget. Lönekostnader är ca 5,8 mkr lägre än budget och beror delvis på felaktiga antaganden i budget. Kostnader för central overhead har minskats med 1,5 mkr. Avskrivningar fordon är 0,8 mkr lägre än budget då de nya bussarna ännu inte är i drift vilket antogs i budget.

Totalt är resultatet på 7,2 mkr bättre än budget. Under årets sista månader väntar vi få de nya bussarna i trafik med något högre kostnader.

Prognos P10 pekar på ett positivt resultat på 15,0 mkr.

### Uppföljning av risker

Riskanalys av införande av elbussar har gjorts och mindre risker har detekterats. Planer för att eliminera dessa har gjorts. Bussarna kommer att börja driftsättas under november.

## Hinder och möjligheter för leverans

Inga hinder för vår leverans till kunderna.

## Rapportering inom belysta verksamhetsområden

Under 2018 och 2019 har ett antal verksamhetsområden uppmärksamrats och kräver en löpande uppföljning och rapportering. Nedan beskriver affärsområdet nuvarande status.

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Rekrytering/ introduktion	Rekryteringsprocessen finns dokumenterad i verksamhetsledningssystemet Spåret. De som arbetar i processen har kunskap om den. Processägaren (HR) har påbörjat arbete med utveckling av processen utifrån perspektiven förenklad administration, attraktiv arbetsgivare och effektiv rekrytering. Dokumentation från processen granskas löpande av rekryteringsansvarig. Avvikelse noteras enligt ny rutin och tillvägagångssätt för kvalitativ utvärdering av rekrytering är framtagen.	Inga avvikelser enligt rapport från HR-avdelningen.
Upphandling /inköp	Avvikelsen (tank och tvätt av bussar för hyresgäst Kruthusgatan) kommer att vara släckt från december då detta avtal gjorts om. Avvikelsen för serviceavtal för video- och passagerarräkningssystem kommer att släckas inom någon månad då nytt avtal just nu håller på att upphandlas.	Inga kända avvikelser.
Ledarskap och företagskultur	Arbete pågår med att stärka chefsrollen i gemensamma ledarträffar. Bolaget arbetar förebyggande genom att lyfta fram och ge utrymme för dialog kring gällande rutiner och ev. oklarheter i dessa. Bolaget jobbar även med kontroll genom fördjupad uppföljning av att gällande rutiner följs. Kompetensutveckling sker vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och hantering av kränkande särbehandling/trakasserier.	Cheferna är medvetna om att efterlevnad av rutiner och chefernas ansvar kopplat till det är i fokus. Mer arbete krävs för att säkra att inga avvikelser sker.
Efterlevnad av regelverk/policyer	Affärsområdets chefer deltar på koncernens ledarträffar.	Inga kända avvikelser.
Systematiska arbetsmiljöarbetet	Vi gör egenkontroller och ronder enligt årsplan samt gör riskbedömning två gånger per år där vi tar fram handlingsplaner för att släcka avvikel-	Inga kända avvikelser.

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
	ser. Möte med Arbetsmiljökommittén med bl.a. riskbedömningar av arbetsmiljön kommer att göras kommer att hållas i slutet av november.	

**Beslutsunderlag**  
**Styrelsen**  
**Ärendenummer 7.2**

Handläggare: Dan Paulström  
Telefon: 031-732 1559  
E-post: dan.paulstrom@sparvagen.goteborg.se

## **Budget 2020**

### **Förslag till beslut**

I styrelsen:

Styrelsen föreslås att godkänna förslag till budget för 2020.

### **Sammanfattning**

Handlingen omfattar GS Buss förslag till budget samt information om Koncerngemensam inriktning av Affärsplan 2020. Ärendet redovisar också att GS Buss kommer att arbeta fram en affärsplan samt verksamhetsplan för beslut i styrelsen februari 2020.

### **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Trafikproduktionen är baserad på Västtrafiks trafikbeställning för 2020 som träder i kraft i december 2019. Incitamentsersättning för resandet har beräknats utifrån resandeökning med 1% och full bonus för ombordmätningar av leveranskvalitet har inberäknats i budgeten. Indexering av intäkterna har beräknats utifrån förväntad utveckling med 2,0% och med spridning över året enligt historik.

Den nya budgeten redovisar en lägre affärsstödkostnad för bolaget i det nya koncerngenomförandet och affärsstöden anställs i Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. GS Buss redovisar ett resultat före finansnetto på 4,2%.

### **Bedömning ur ekologisk dimension**

GS Buss kommer i sin kommande affärsplan 2020 att göra analyser och bedömningar utifrån den ekologiska dimensionen. Vi vill gärna nämna att vi inför 2020 kommer att ha 30 elbussar i trafik och därmed minskar miljöpåverkan utifrån de lokala, nationella och internationella miljömålen. Vi bidrar därmed till det klimatstrategiska arbetet i staden.

### **Bedömning ur social dimension**

Vår kollektivtrafikverksamhet har positiv inverkan för barn, mångfald, äldre och jämställdhet genom att bolaget skapar förutsättningar för alla att ta sig fram överallt i staden.

### **Samverkan**

Samverkan har skett i koncernens samverkansgrupp 2019-11-14.

### **Bilagor**

1. Budget 2020 med budget, prognos och investeringsförslag
2. Koncerngemensam inriktning för Affärsplan 2020.



## **Ärendet**

Handlingen omfattar GS Buss förslag till budget samt information om Koncerngemensam inriktning av Affärsplan 2020. Ärendet redovisar också att GS Buss kommer att arbeta fram en affärsplan samt verksamhetsplan utifrån Budget 2020 för beslut i styrelsen februari 2020.

## **Beskrivning av ärendet**

KF har fattat beslut, 2019-11-13, om Budget 2020 för Göteborgs Stad och enligt ny budgetprocess ska styrelser och nämnder arbeta fram och föreslå Budget för styrelsen innan december månad. Affärsplaner och verksamhetsplaner inför 2020 ska senast beslutas under februari månad.

## **Bilaga 1 Budget 2020 med budget, prognos och investeringsförslag**

### **VD:s kommentar till Budget 2020**

I det följande kommenteras budgeteten ur ett koncernperspektiv från Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSK) gällande Göteborgs Spårvägar AB (GSAB), GS Buss (GSB) och GS Trafikantservice (GST).

Affärsplaner och Verksamhetsplaner för de tre dotterbolagen kommer att beslutas under februari 2020 utifrån den nya politiskt beslutade budgetprocessen. Affärsplaner och Verksamhetsplaner besluten sker i respektive styrelse. Detta innebär i dagsläget att Affärsplaner och Verksamhetsplaner inte kan presenteras i budgethandlingen utan denna innehåller snarare en ekonomisk redovisning utifrån kända fakta.

Arbetet med Budget 2020 har baserats på Koncerngemensam inriktning för Affärsplan 2020 (Bilaga 2), KF:s Budget 2020 samt övriga kända fakta.

Den nya budgetprocessen med ny budget i KF under november samt affärsplaner och verksamhetsplaner i februari 2020 innebär att dotterbolagens förslag till Budget måste kompletteras med förslag på Affärsplaner och Verksamhetsplaner.

Utifrån KF:s budget noterar vi uppdragen att ta fram övergripande mål med indikatorer för samtliga bolag inom GSK och dessa kommer redovisas i Affärsplanerna i februari 2020.

Övergripande mål:

- Göteborg är en attraktiv storstad där alla ges chansen att kunna forma sina liv och ingen lämnas utanför
- Göteborg är en hållbart växande storstad med framtidstro
- Göteborg är en storstad med stabil ekonomi och hög tillväxt

## Budget 2020 med budget, prognos och investeringsförslag

### Budget, prognos och Investeringsplan

#### Resultaträkning 2018–2020

Resultaträkning i tkr	Helår				
	Budget 2020	Prognos 2019-P10	Avvikelse (budget 2020 – prognos 2019-P10)	Budget 2019	Bokslut 2018
<b>Intäkter</b>					
Linjetrafik o övr tr.tj. Buss	210 739	193 961	16 778	192 373	189 266
Sålda tjänster		586	-586	119	319
Övriga intäkter	24 769	23 183	1 580	21 507	23 259
<b>Summa Intäkter</b>	<b>235 509</b>	<b>217 737</b>	<b>17 772</b>	<b>213 999</b>	<b>212 843</b>
<b>Kostnader</b>					
Drift/material/tjänster	-64 647	-68 293	3 646	-63 096	-59 004
Lokalkostnader	-15 194	-14 691	-200	-14 355	-14 811
Övriga kostnader	-14 866	-13 905	-961	-15 088	-11 197
Personalkostnader	-97 015	-86 507	-10 508	-92 424	-83 251
Avskrivningar	-33 887	-19 329	-14 558	-19 299	-21 385
<b>Summa Kostnader</b>	<b>-225 608</b>	<b>-202 725</b>	<b>-22 581</b>	<b>-204 262</b>	<b>-118 648</b>
<b>Resultat före finansnetto</b>	<b>9 900</b>	<b>15 012</b>	<b>-2 809</b>	<b>9 737</b>	<b>23 195</b>
<b>Resultat före finansnetto %</b>	<b>4,2%</b>	<b>6,9%</b>		<b>4,6%</b>	<b>11,6%</b>

#### Prognos/budget 2019–2022

	Prognos 2019-P10	Budget 2020	Prognos 2021	Prognos 2022
Intäkter (tkr)		235 509	233 000	120 000
Kostnader (tkr)		-225 608	-226 000	-119 000
Resultat (tkr)		9 900	7 000	1 000

#### Sammanfattning – Investeringsplan

År	2020	2021	2022
Investering (Mkr)	10,0	0	0

För ytterligare information om beräkning av budget och prognos, se kapitel "Antagande och förutsättningar för budget 2020".

## **Antaganden och förutsättningar för budget 2020**

### **Investeringar**

Investeringarna under 2020 beräknas till 10 mkr och beräknas bestå av nödvändiga underhållsåtgärder på depå Kville av bl.a. portar och busstättmaskin.

### **Budget**

#### **Intäkter**

Trafikproduktionen är baserad på Västtrafiks trafikbeställning för 2020 som träder i kraft i december 2019. Produktionen förändras endast marginellt med ca 2% fler tidtabellskilometer och tidtabellstimmar.

Incitamentsersättning för resandet har beräknats utifrån resandeökning med 1%.

Full bonus för ombordmätningar av leverans kvalitet har inberäknats i budgeten.

I intäkterna från Västtrafik ingår fakturering av samtliga kostnader för laddstationer för elbussar och merkostnad för 10 elbussar enligt tilläggsavtal.

Indexering av intäkterna har beräknats utifrån förväntad utveckling med 2,0% och med spridning över året enligt historik.

Intäkter från befintliga hyresgäster och verkstadskunder har arbetats in i budgeten.

För depå Kville har beräknats att avtal om förlängning tecknas med Transdev Sverige AB fram till december 2020 och därefter med Västtrafik. Budget har beräknats efter nuvarande avtal.

#### **Kostnader**

I drift/material/tjänster ingår service- och reparationsavtal för både nya elbussar och äldre gasledbussar. Här ingår också kostnader för service och underhåll av laddstationer.

Lokalkostnaderna är beräknade utifrån underhålls- och mediabehov samt hyresnivåer i gällande avtal och med hänsyn till kostnadsutvecklingen.

Personalkostnaderna är beräknade utifrån mål avseende produktion, rekrytering, kompetensutveckling, arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal och medarbetarperspektivet samt justerade enligt budgetanvisningarna avseende löneutveckling.

Förelöner är beräknade till 95 % i den högsta lönetariffen.

Satsning görs för att vara väl förberedda inför kommande anbudsupphandling hösten 2020 och resurser har avsatts i budgeten för både personal- och konsultkostnader.

Kostnader för avskrivning av bussar ökar drastiskt 2020 då 20 av de nya elbussarna skrivs av med högre belopp för att undvika restvärdesrisk vid avtalsslut. 10 elbussar skrivs av med 10 års avskrivningstid enligt tilläggsavtal med Västtrafik som köper dessa bussar vid avtalets slut. Gasledbussarna kommer efter 2020 vara avskrivna.

Avskrivningar för laddinfrastrukturen görs för att vara fullt avskrivna vid avtalets slut 2020.

# Göteborgs Stads Kollektivtrafik

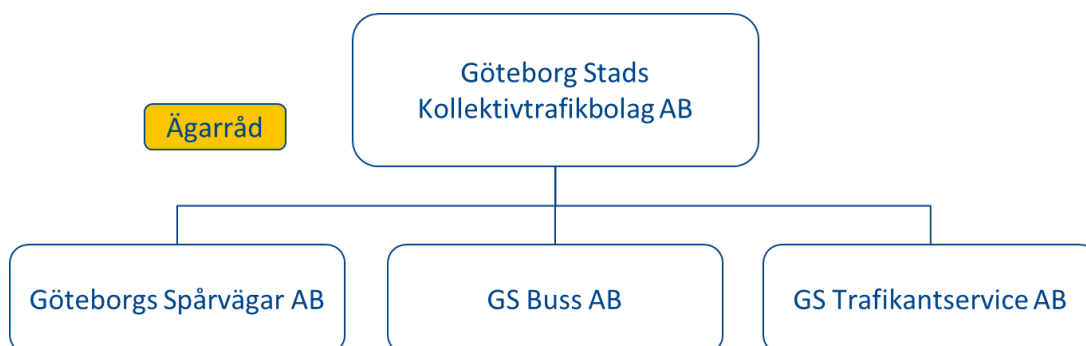
## 1. Inledning

### 1.1. Detta är Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Koncernen Göteborgs Stads Kollektivtrafik, är en del av Göteborgs Stad, och har uppdraget att tillgodose stadens behov av effektiv och hållbar\* kollektivtrafik med hög kvalitet tillsammans med tjänster och produkter inom området. Koncernen består av moderbolaget Göteborgs Stads Kollektivtrafik och följande dotterbolag:

- Göteborgs Spårvägar AB, koncernen äger 85 procent tillsammans med Västtrafik som äger 15 procent
- GS Buss AB, 100 procent
- GS Trafikantservice AB. 100 procent

\* Hållbar = miljö- och kvalitetsmässig



## Vision

Sveriges ledande kollektivtrafikföretag

## Affärsidé

Med kundfokus, samarbete och engagerade medarbetare erbjuder vi Göteborgsregionen en attraktiv kollektivtrafik

### 1.2. En del av Göteborgs Stad

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB har sina rötter i Göteborgs Spårvägar. Vi sätter Göteborg i rörelse och det har vi gjort sedan 1879. Koncernen är den största operatören av kollektivtrafik i Göteborgsregionen med cirka 1 600 medarbetare. Merparten av våra medarbetare arbetar i den dagliga driften av verksamheten, där vi kör buss och spårvagn, jobbar i verkstäder och depåer samt sköter information, skyltning och trafikledning på olika sätt. Vi arbetar varje dag, året om för att ge våra resenärer en trygg och säker resa till jobb, skola och fritid.

Vi ägs av göteborgarna genom Göteborg Stadshus AB som ägs av Göteborgs Stad.

### 1.3. Göteborgs Stads förhållningssätt

Göteborgs stad har beslutat om fyra förhållningssätt som ska omfatta alla medarbetare i staden. Stadens förhållningssätt är ett gemensamt synsätt på hur vi ska arbeta tillsammans för göteborgarna. Vi söker människor som tycker om människor. Jobbet handlar att möta och se varje individ. Stadens förhållningssätt, fyra till antalet, är en del av Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy.

Hur vi agerar när vi möter göteborgarna och varandra bygger (eller raserar) förtroende, på ett ögonblick. Det vi gör påverkar här och nu.

Våra fyra förhållningssätt hjälper oss att göra rätt – att ge olika människor lika villkor. Man kan säga att förhållningssätten är en överenskommelse mellan alla oss som arbetar i Göteborgs Stad och ett löfte till dem som bor och verkar i Göteborg.

#### **Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för**

Vi sätter göteborgarnas behov och rättigheter i centrum. Likabehandlingsprincipen ska gälla oavsett göteborgarens bakgrund eller stadsdel.

#### **Vi bryr oss**

Vi sätter oss in i göteborgarens livssituation och engagerar oss i göteborgaren och vårt uppdrag. Vi tar ansvar för det vi gör.

#### **Vi arbetar tillsammans**

Människan har många olika behov och rättigheter. Det kräver helhetssyn. För att svara mot helheten på bästa sätt samarbetar och samverkar vi i och utanför staden. Och självklart är det vi är till för med och samskapar.

#### **Vi tänker nytt**

Samhället och människorna förändras. Våra etablerade lösningar räcker inte alltid till. Därför är utveckling en ständig närvarande fråga i verksamheten. Nyttänkande kräver öppenhet och utrymme för olikheter.

## **2. Bolagsordning för GSK**

I bolagsordningen för GSK beskrivs "ändamålet med verksamheten är att tillgodose stadens behov av en effektiv, miljö- och kvalitetsmässig kollektivtrafik samt där till hörande tjänster och produkter inom trafikområdet". Verksamheten ska genomföras på affärsmässiga grunder.

### **2.1. Koncernens styrning**

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB är en del i Göteborgs Stad och omfattas av stadens styrning, ledning och budget som beslutats av kommunstyrelse och kommunfullmäktige. Koncernen ingår i Göteborgs Stadshus AB och utgör klustret Kollektivtrafik i Stadshus organisation.

### **2.2. Våra ledord**

Inom koncernen har vi tre ledord som utgångspunkt för vårt arbete varje dag

**Kundfokus** - jag är nyfiken på och intresserar mig för våra kunders situation och behov. Jag förstår och tar ett personligt ansvar för hur vårt varumärke uppfattas.

**Samarbete** - jag samarbetar med mina arbetskamrater och är proaktiv i dialogen med beställare, kunder och samarbetspartners. Jag som medarbetare, oavsett yrkesroll, inser att det är helheten som räknas och att den verkliga framgången kommer genom ett aktivt lagarbete med respekt för varandra.

**Engagemang** - jag förbättrar ständigt mitt arbetssätt och bidrar till utvecklingen av vårt företag och kollektivtrafiken i Göteborgsregionen. Jag är öppen för och intresserad av att lära mig nya saker av arbetskamrater, kunder och samarbetspartners samt delar med mig av min egen kunskap.

### **2.3. En ny organisering för kollektivtrafiken utvecklas och genomförs under 2019**

I slutet av 2018 tecknade Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen ett avtal om en ny organisation och struktur för kollektivtrafiken i Göteborg. Ett nytt bolag, Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB, bildades som moderbolag till Göteborgs Spårvägar AB, GS Buss AB och GS Trafikantservice AB. Koncernens dotterbolag har följande uppdrag:

- Göteborgs Spårvägar AB - Västra Götalandsregionen har genom Västtrafik AB köpt 15 procent i bolaget. Genom avtalet får Göteborgs Spårvägar uppdraget att leverera spårvagnstrafiken fram till 2034.
- GS Buss AB fortsätter att leverera busstrafik enligt pågående avtal och ska fortsatt konkurrera om uppdrag i upphandlingar.
- GS Trafikantservice AB levererar fortsatt tjänster inom kollektivtrafiken enligt pågående avtal och konkurrerar om nya uppdrag i upphandlingar.

Under 2019 så utvecklas moderbolagets organisation efter de nya förutsättningarna, framförallt inom koncernövergripande och gemensamma stödfunktioner.

### **3. Prioriterade målområden - Koncernens strategiska mål med delmål – bryts ned med mätetal inom respektive bolag**

1. Nedan beskrivs de gemensamma strategiska målen inom koncernmodern.
  - a. Kund - Vi har nöjda beställare och kunder.
  - b. Ekonomi – Vi har lönsamma, hållbara och konkurrenskraftiga affärer.
  - c. Verksamhet och process - Vi driver vår verksamhet med ändamålsenliga och effektiva processer.
  - d. Medarbetare – Vi har engagerade och kompetenta medarbetare som mår bra på jobbet.
2. Väsentliga hållbarhetsfrågor (Stadshus riktlinje)
  - a. Miljö – klimatutsläpp samt avfall och resurser
  - b. Socialt – Jämlikt Göteborg, Hållbart arbetsliv, Mänskliga rättigheter
  - c. Ekonomi – Ekonomiskt resultat, Antikorruption, Attraktivt Göteborg
3. Attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor (Göteborg Stads budget)

Koncernen behöver vara en attraktiv arbetsplats, dels för att behålla den kompetens som redan finns på plats och dels för att kunna konkurrera om den kompetens som behöver rekryteras. Ett tydligt, kommunikativt och engagerande ledarskap som ger medarbetare och chefer goda förutsättningar för att utföra sitt arbete och för att utvecklas i sin yrkesroll är en framgångsfaktor. Inom koncernen har vi nolltolerans mot trakasserier och kränkningar. Rätt förutsättningar för alla medarbetare i form av rätt information i rätt tid och ändamålsenlig introduktion är också av stor vikt.
4. Trafiksituationen i Göteborg (Göteborg Stads budget)

Göteborg Stad präglas av många och omfattande byggprojekt som kommer att pågå i ett antal år framöver. Byggprojekten påverkar dock kollektivtrafikens framkomlighet negativt vilket även skapar ger effekt på förarnas arbetsmiljö. Även våra resenärer drabbas då tidtabellshållningen försämras. I syfte att minimera konsekvenserna för kund och personal har GSAB tagit kontakt med Västtrafik och trafikkontoret för att gemensamt verka för en bättre framkomlighet och vidta lämpliga övriga åtgärder. Exempel på åtgärder är GSK:s / GSAB:s deltagande i olika

grupperingar, Styrgruppen för VästLänken i Staden (VLiS), "Framkomlighetsgrupp" mm. Översyn av tidtabeller, gemensam trafiksamordning, flytt av trafik, andra angöringspunkter mm. Utöver detta sker insamling av statistik i avsikt att skönja trender för ett proaktivt agerande.

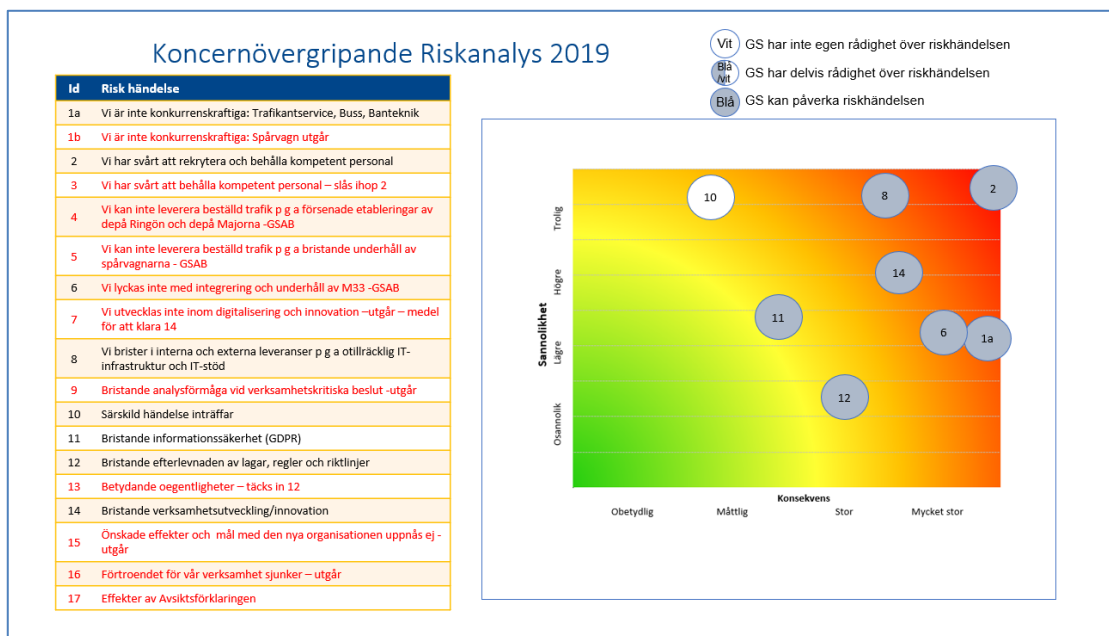
#### 5. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Koncernen driver ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiken i genomförandet av koncernens arbetsmiljöarbete behöver öka. Frågan har haft stort fokus under 2019 och det kommer att fortsätta så även under 2020. Utifrån en utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetets funktion kommer förbättringar att genomföras där de gör mest nytta. Därefter planerar kommer arbetsmiljömålen att revideras. Målsättningen att minska sjuktalet i koncernen är viktig även om koncernen ligger bra till relativt sjukfrånvaron i Göteborgs Stad i övrigt. Ett fortsatt fokus på att främja hälsa och förebygga ohälsa är en självklarhet.

### 3.1. Riskanalys med handlingsplaner och aktiviteter utifrån koncernens prioriterade mål

Koncernledningen har utifrån den övergripande beskrivningen av koncernens vision, uppdrag, förhållningssätt och prioriterade mål gjort en riskanalys med åtgärdsplan.

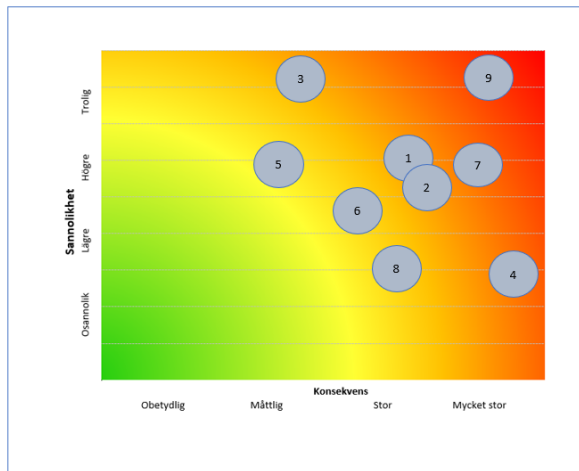
Nedan ses dessa beskrivningar.





## Koncernövergripande Riskanalys 2020-2023

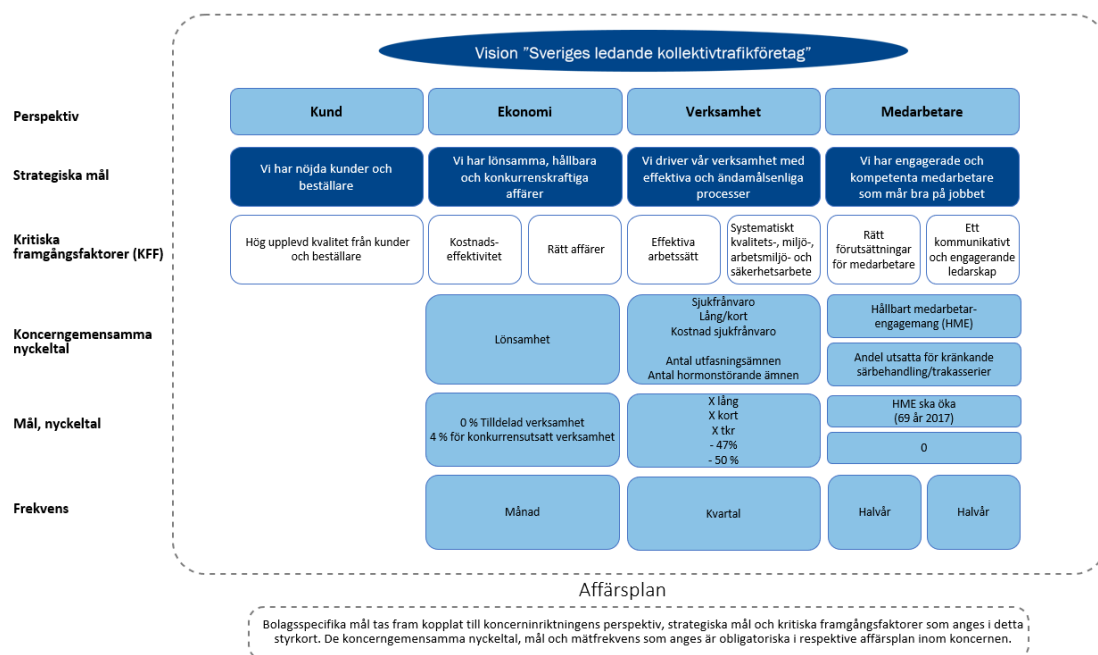
Id	Risk händelse
1	Att vi inte driver kontinuerligt effektiviseringsarbete med bibehållen kvalitet (VD)
2	Vi lyckas inte med koncernens kompetensförsörjning (HR)
3	Vi brister i interna och externa leveranser p g a otillräcklig IT-infrastruktur och IT-stöd (Ekonomi)
4	Särskild händelse inträffar (VD)
5	Bristande informationssäkerhet (Dataskyddsförordning) (VD)
6	Bristande efterlevnad av lagar, regler och riktlinjer (VD)
7	Bristande verksamhetsutveckling/innovation (VD)
8	Bristar i det systematiska arbetsmiljöarbetet (HR)
9	Dålig framkomlighet i trafiken (vVD)



Id	Riskhändelse	Risk-ägare	Åtgärder	Planerad start	Planerat slut
1	Att vi inte driver kontinuerligt effektiviseringsarbete med bibehållen kvalitet i vår leveranser.	VD	1. Handlingsplan med aktiviteter och tydliga uppföljningspunkter ska kopplas till effektiviseringsarbetet.	Pågår	
2	Vi lyckas inte med koncernens kompetensförsörjning	HR	1. Ta fram kompetensförsörjningsplan för koncernen 2. Utveckla arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare	Ht 2019	
3	Vi brister i interna och externa leveranser p g a otillräcklig IT-infrastruktur och IT-stöd	Ek			
4	Särskild händelse inträffar	VD	1. Uppdatering av krisorganisation och rutiner. 2. Ta fram kontaktkort för kriskommunikation. 3. Säkerställ utbildning/övning med krisledning och andra ev nyckelpersoner. 4. Se till att väsentligheter går igenom vid intro av chef.	Pågår	
5	Bristande informationssäkerhet (Dataskyddsförordning)	VD			
6	Bristande efterlevnad av lagar, regler och riktlinjer	VD			
7	Bristande verksamhetsutveckling/innovation Ledning och styrning av vårt systematiska kvalitetsarbete.	VD	Starta upp och fortsätta (ex UITP, Spårvagnsstäderna, m fl) deltagande i strategiskt viktiga nätverk för utveckling utifrån övergripande mål i affärs-/verksamhetsplan. Skapa ledning och styrning ("ordning och reda")	2020	
8	Bristar i det systematiska arbetsmiljöarbetet	HR	Åtgärder enligt handlingsplan kopplat till stadsrevisionens rapport utifrån granskning av verksamhetsåret 2018.	2019	
9	Dålig framkomlighet i trafiken	vVD	1. Dialog och samverkan med Trafikkontoret, Västtrafik är inledd med syfte att gemensamt kunna arbeta proaktivt i frågan. Ytterligare möte genomförs 3 juli. 2. Framföra önskemål om att delta i styrgrupp och koordineringsgrupp för VLIS (Västlänken i staden) 3. Noggrant följa den interna arbetsmiljön kopplat till framkomlighet. 4. Dokumentera händelser och sammanställ faktaunderlag som påverkar framkomligheten.	201905	

### 3.2. Balanserade styrkortet

Koncernens balanserade styrkort är framtaget utifrån koncernens uppdrag, bolagsordning och de prioriterade målområdena samt vilka risker som finns kopplat dessa.



#### **4. Instruktion till dotterbolagen inom Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB**

Med utgångspunkt från GSK:s bolagsordning samt beskrivningar avseende Vision, affärsidé, övergripande strategiska mål, riskanalys och balanserat styrkort ska dotterbolagen ta fram sina Affärsplaner, Verksamhetsplaner och Budget 2020.

Bolagen har olika förutsättningar baserat på direkttilldelade uppdrag beskrivna i trafikavtal och banavtal samt upphandlade avtal i konkurrens.

***Respektive bolag beskriver följande i sin plan (baserat på tidigare upplägg)***

***Utifrån bolagsordningen ska Budget 2020 genomgående beskriva hur vi genomför en effektiv, miljö- och kvalitetsmässig kollektivtrafik.***

##### ***Affärsplan och verksamhetsplan***

- Bolagets uppdrag - ägardirektiv
- Omvärld: Kollektivtrafikens organisation och marknad
- Omvärld (analys)
- Effektiviseringsmål inom respektive bolag
- Trender, utmaningar, möjligheter
- Intressenter
- Konkurrens
- Affärer /avtal
- Framtidskarta med sammanfattning
- Nedbrutna mål utifrån koncernens målområden
- Framkomlighetsproblematiken

Ovanstående punkter är inte rangordnade utan punkt 4 kommer att behandlas på första gemensamma koncernledningen.

## **Bilaga till Intern kontrollplan 2019 (version 2) – Status uppdatering november 2019**

Göteborgs Spårvägar ABs arbete med intern kontroll finns beskrivet i Intern kontrollplan för Göteborgs Spårvägar 2019. Göteborgs Spårvägar AB har utformat den interna kontrollen i enlighet med det internationellt accepterade ramverket för intern kontroll som utarbetats av organisationen COSO. Detta ramverk består av följande komponenter:

- Kontrollmiljö
- Riskbedömning
- Kontrollaktiviteter
- Information och kommunikation
- Uppföljning/övervakning

De första fyra komponenterna avser de aktiviteter som utförs för att etablera en god intern kontrollstruktur. Den femte komponenten avser sedan aktiviteter som utförs för att följa upp att den interna kontrollstrukturen är effektiv vilket innebär att verifiera att Göteborgs Spårvägar AB har en ändamålsenlig intern styrning och kontroll samt att den fungerar som avsett.

Detta dokument beskriver de aktiviteter som Göteborgs Spårvägar AB ska fokusera på under 2019 i arbetet med den interna kontrollen.

Enligt stadens riktlinjer delas aktiviteterna upp i **åtgärdsplan** respektive **intern kontrollplan**.

### **Åtgärdsplan**

- Prioriterade aktiviteter som har beslutats i den koncernövergripande riskanalysen som fastställdes på styrelsemötet 2018-08-23 (åtgärdsplan)
- Aktiviteter för att ytterligare förbättra intern styrning och kontroll i väsentliga processer redovisas i detta dokument

### **Intern kontrollplan**

- Områden/processer som ska granskas under 2019 för att säkerställa att den interna kontrollen fungerar på ett tillfredsställande sätt

I de fall koncernledningen bedömer att ytterligare aktiviteter behöver genomföras kommer detta rapporteras till styrelsen.

## Planerade aktiviteter 2019 version 2 (inkl. rek från Stadsrevisionens granskning av verksamhetsåret 2018 och EY: lägesrapport intern kontroll 2018). – Statusuppdatering november 2019.

Nedanstående tabell visar de områden som Göteborgs Spårvägar ABs ledning kommer fokusera på under 2019 med avseende på bolagets interna styrning och kontroll.

Det ska noteras att den interna kontrollen över M33 projektet hanteras av en separat projektorganisation och ingår således inte i de aktiviteter som presenteras nedan. I det fall M33 projektet använder sig av GS normala stödfunktioner görs dock sådana aktiviteter i enlighet med GS gängse rutiner.

Text i rött avser uppdaterad information i perioden för GS Buss

1. Prioriterade aktiviteter från den koncernövergripande riskhanteringsprocessen				
	Område/Iakttagelse	Åtgärd och uppföljning	Ansvarig och tidplan	Status
1.1	Riskhanteringsprocessen	<p>Riskhantering är en pågående process varför GS under 2018 kommer att genomföra följande aktiviteter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Löpande uppföljning av identifierade åtgärder/aktiviteter i samband med ledningsgruppsmöten</li> <li>2) Uppdatering av riskanalysen</li> </ol> <p>Under 2019 kommer vi fokusera på att implementera en uppföljning som är integrerad med verksamhetsuppföljningen.</p>	<p>Chef Ek &amp; Adm</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	<p>Rutin och dokument för vår riskhantering finns nu uppdaterad i vårt verksamledningssystem; Spåret.</p> <p>Under våren gjordes en koncernövergripande riskanalys för perioden 2020 - 2023 där utgångspunkten var uppföljning av riskanalysen för 2019. Denna ingick i vårt "Koncerninriktningsdokument 2020" som GSK upprättat. För 2020 kommer vi dessutom att göra en riskanalys per bolag i samband med att vi också gör en Affärsplan per bolag. <b>Planeras vara klart februari 2020 enligt ny tidplan från Göteborgs Stad.</b></p>

2 Aktiviteter för att förbättra intern styrning och kontroll i väsentliga processer				
	Område/Iakttagelse	Åtgärd och uppföljning	Ansvarig och tidplan	Status
	Interna processer	<p>Ur ett internkontrollperspektiv har ett antal processer bedömts vara särskilt väsentliga. Flera av dessa processer är dokumenterade och nyckelkontroller har identifierats. Planerade åtgärder och uppföljning för respektive process framgår inom parantes nedan.</p> <p>Väsentliga processer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inköpsprocessen (2.1 &amp; 3.1)</li> <li>• Faktureringsprocessen (3.2)</li> <li>• Rekryteringsprocessen (3.3)</li> <li>• Arbetsmiljöprocesser (2.7)</li> <li>• Löneprocessen (ingen planerad åtgärd 2019)</li> <li>• Projektprocessen (2.2)</li> <li>• Hantering av verksamhetsfordon (ingen planerad åtgärd 2019)</li> <li>• Investeringsprocessen (3.4)</li> <li>• Behörighetsadministration (2.3)</li> <li>• Informationssäkerhet inkl.GDPR och NIS (2.4, 2.5 &amp; 2.6)</li> </ul> <p>Nedan beskrivs identifierade åtgärder för att stärka den interna kontrollen ytterligare. I avsnitt 3 nedan beskrivs hur processerna kommer granskas för att säkerställa att den interna kontrollen fungerar tillfredsställande.</p>	Chef Ek & Adm	<p>Utökad uppföljning inom intern kontroll har beslutats och pågår inom följande områden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fordonshantering</li> <li>• Materialhantering</li> </ul> <p>Uppföljning av fordonshantering för GS Buss framgår av bilaga 1.</p>
2.1	Interna processer – Inköpsprocessen	En åtgärdsplan är framtagen under hösten 2018 för de leverantörer som saknar avtal (årsomsättning över 250 000 kr). Uppföljning av åtgärdsplanen kommer genomföras kvartalsvis.	Chef Ek & Adm  Q1-Q4 2019	Uppföljning har gjorts i Q4 och resultat för GS Buss framgår av bilaga 1.

		Vi kommer se över möjligheter att stärka systemstödet för inköp i samband med uppgradering av Navision vilket kommer att öka styrningen inom inköp.		
<b>2</b>	<b>Aktiviteter för att förbättra intern styrning och kontroll i väsentliga processer (fortsättning)</b>			
	<b>Område/Iakttagelse</b>	<b>Åtgärd och uppföljning</b>	<b>Ansvarig och tidplan</b>	<b>Status</b>
2.2	Interna processer – Projektprocessen	Uppdatera projektprocessen med GBP.	Chef Ek & Adm  2020	Planerades att genomföras Q3. Har inte påbörjats och planeras om till 2020.
2.3	Behörighetstilldelning i kritiska IT-system	Processen för behörighetstilldelning i kritiska IT-system ska färdigställas. Nyckelkontrollerna i processen ska identifieras och utvärderas. Detta ingår även som en del implementering av stadens riktlinjer för Informationssäkerhet.	Chef Ek & Adm  Q1-Q4 2019	Rutin finns uppsatt och implementerad för att dagligen uppdatera aktuella AD konton (användarkonton) genom att jämföra med uppgifter från lönesystemet Personec. Komplettering planeras ske under Q4.

2 Aktiviteter för att förbättra intern styrning och kontroll i väsentliga processer (fortsättning)				
	Område/Iakttagelse	Åtgärd och uppföljning	Ansvarig och tidplan	Status
2.4	Informationssäkerhet	<p>Vi kommer att arbeta med de åtgärder som framkommit i den GAPanalys som gjorts vid jämförelse av Stadens riktlinjer för informationssäkerhet. Följande områden ingår i åtgärdsplanen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassning av information</li> <li>- Hantering av informationstillgångar</li> <li>- Personalresurser och säkerhet</li> <li>- Fysisk och miljörelaterad säkerhet</li> <li>- Styrning av åtkomst</li> <li>- Anskaffning, utveckling och underhåll</li> <li>- Informationsspridning och uppföljning efterlevnad</li> </ul>	<p>IT chef</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	<p>Informationsklassning är inte uppstartad, inväntar rekrytering av central resurs.</p> <p>Flera åtgärder avser dokumentation och en tydlig rollfördelning mellan IT och verksamheten. Systemägarna i verksamheten har en viktig roll. IT-chefen har möte månatligen med systemägarna. Arbetet uppstartat.</p> <p>Flera åtgärder inväntar att projektet Digital Arbetsplats ska avslutas.</p>
2.5	NIS	Säkerställa efterlevnad avseende NIS-direktivet	<p>IT chef</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	Planeras att genomföras Q4 med extern resurs.
2.6	GDPR	Säkerställa efterlevnad avseende lagstiftning om personuppgifter (GDPR)	<p>Chef Ek &amp; Adm</p> <p>Q3-Q4 2019</p>	Arbetet med GDPR fortgår samtidigt som vi ser över vår administrativa funktion, där förvaltningen av GDPR kommer att hanteras framöver



2.7	Arbetsmiljö – psykosociala frågor	Vi kommer att arbeta med vår företagskultur; ledarskapet och medarbetarskapet genom utbildning och information. Detta innefattar också att säkerställa efterlevnad av processer, policys och anvisningar inom området.	HR chef	<p>Våren: Regelbundna ledarträffar har genomförts med samtliga chefer. Frågor som bl a berör policys och processer; t ex inköp och rekrytering har behandlats. Utbildning i kommunikativt ledarskap har genomförts</p> <p>Hösten: 4 ledarträffar planerade med en röd tråd kring att klargöra gällande regelverk och eventuella oklarheter samt för att stärka ledarskapet.</p> <p>Workshop Kränkande särbehandling erbjuds chefer vid 18/10 och 8/11.</p> <p>Koncernen deltar i stadens medarbetarenkät 2019</p>
-----	-----------------------------------	--	---------	---

3. Områden/processer som ska granskas under 2019 för att säkerställa att den interna kontrollen fungerar på ett tillfredsställande sätt				
	Område/Iakttagelse	Uppföljning och utvärdering	Ansvarig och tidplan	Status
3.1	Inköpsprocessen	En separat intern kontrollplan för inköpsprocessen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn av processen - Se över möjligheterna till ökat stöd för inköpsstyrning i Navision (avvaktar uppgradering av nytt )</li> <li>• Översyn av inköpsfunktionen – Se över antalet beställare</li> <li>• Utbildning och information – Extra utbildning och information till chefer och medarbetare</li> <li>• Dokumentation av avvikelser – Vidareutveckla rutiner för dokumentation av avvikelser</li> </ul>	Chef Ek & Adm  Q1-Q4 2019	Informationsinsatser har genomförts i samband med ledarträffarna och utbildning sker av samtliga beställare innan de får behörighet i systemet.  <i>Inköpsstatistik för kvartal 1 - 3 2019 har analyserats avseende om inköp gjorts hos upphandlade leverantörer. Se även 2.1 ovan.</i>
3.2	Faktureringsprocessen	Följ upp förbättringsområden från föregående år. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvalitetssäkra och effektivisera excelunderlag spåravtalsavtalet</li> <li>• Stärka spårbarhet till avtal</li> <li>• Kontroll av checklista</li> </ul>	Chef Ek & Adm  Q1-Q4 2019	Uppföljning har genomförts med nyanställd controller som ansvarar för fakturering av Spåravtalsavtalet. Förbättringsaktiviteterna kvarstår och i uppföljningen konstateras att rutinen med signerad checklista tagits bort. Nu används den endast som checklista för kontrollerna. Muntlig genomgång sker dock med AO chef som också attesterar fakturan i Navision. Fokus bör nu läggas på att implementera god intern kontroll för det nya avtal som träder i kraft 2020.

3.3	Rekryteringsprocessen	<p>En separat intern kontrollplan för rekryteringsprocessen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn av processen</li> <li>• Säkerställa dokumentation</li> <li>• Utbildning och information</li> <li>• Dokumentation av avvikelser</li> <li>• Uppföljning av 3 rekryteringar</li> </ul>	<p>HR chef</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	<p><b>Översyn av processen</b> – Genomförd i samband med att processen flyttades till Spåret i februari. Processbeskrivning uppdaterad med bl.a. kritiska överlämningspunkter och riskanalys.</p> <p><b>Säkerställa dokumentation</b> – Kontroll när rekryteringen avslutas bl.a. bedömningsmall för kandidater, kontroll av dokumentation innan anställningsavtal upprättas. Görs av HR och Lön.</p> <p><b>Utbildning och information</b> – Har genomförts på ledardag 14:e december samt med rekryterare i verksamheten.</p> <p><b>Dokumentation av avvikelser</b> – Avvikelse vid kontroll av dokumentation redovisas i vakanslista G:\persgem\HR-avdelningen\1 Processer\Rekrytera\Rekryteringsbegäran samverkade</p> <p><b>Uppföljning av 3 rekryteringar</b> – planeras att genomföras Q3. Pågår. Rutin för uppföljning har tagits fram.</p>

3. Områden/processer som ska granskas under 2019 för att säkerställa att den interna kontrollen fungerar på ett tillfredsställande sätt (fortsättning)				
	Område/Iakttagelse	Uppföljning och utvärdering	Ansvarig och tidsplan	Status
3.4	Investeringsprocessen	Stickprov på de 5 största aktiverade investeringar för att följa upp att investeringsprocessen följts inklusive projektprocessen där det är aktuellt.	Chef Ek & Adm  Q1-Q4 2019	Stickprovsuppföljning genomförd med urval från investeringsbudget 2019. Komplettering vad gäller ev tillämpning av projektprocessen samt inköpsprocessen kommer kompletteras till årsrapporten. <b>Uppföljning av investeringar i GS Buss framgår av bilaga 1.</b>

**4. Tillkommande aktiviteter från Stadsrevisionens granskningsredogörelse 2018 - Åtgärdsplan redovisad för styrelsen i juni.**

För samtliga rekommendationer nedan kommer vi att ta fram åtgärdsplaner, ansvar och tidplan. Styrelsen kommer vid varje styrelsemöte att få en avrapportering av status inom viktiga områden som lyfts i Stadsrevisionens granskningsrapport.

	Område/Iakttagelse	Uppföljning och utvärdering	Åtgärd och uppföljning	Ansvarig	Status
4.1	Rutin mot mutor	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att ta fram en rutin som säkerställer att alla medarbetare känner till och förstår regelverket avseende mutor, bisyssla och jäv samt säkerställer att regelverket efterlevs.	<u>Kännedom och förståelse nuvarande anställda:</u> Göteborgs Stads policy och anvisning mot mutor tas upp på samtliga APT inom bolaget. Förståelse skapas genom workshop kring utsatta lägen i aktuell yrkesgrupp. <u>Kännedom och förståelse nyanställda:</u> Samma information/workshop läggs in i introduktionsdag för nyanställda. <u>Kontroll av efterlevnad:</u> Internkontrollplan uppdateras med kontrollpunkter för introduktion av nyanställda.	HR chef/Ekonomichef	Planering pågår av workshops och introduktion. Kontrollplan för 2020 beslutas under Q1 2020.
4.2	Rutin för bedömning av bisysslor	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att komplettera delegationsordningen så att det framgår vem som kan fatta beslut om bisyssla.	Delegationsordning kompletteras med att VD, HR-chef samt affärsområdeschef får fatta beslut om bisyssla. Regler och rutin om bisyssla tas upp i samband med ledarträff.	VD	Ny delegation upprättad senast 191231  Planerat 191011

4.3	Det systematiska samt det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet	<p>4.3.1 Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att etablera strukturer för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom hela koncernen. (Rekommendationerna lämnades 2016 och följdes upp 2017 och 2018)</p> <p>4.3.2 Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att arbetet i skyddskommittén bedrivs i enlighet med lagkrav.</p> <p>4.3.3 Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att medarbetare ges möjlighet att delta i framtagandet av arbetsmiljömålen samt har kännedom om densamma.</p>	<p>4.3.1 Genomföra bred undersökning av nuläget via enkät för ändamålet. Enkät går till samtliga chefer och skyddsombud i koncernen senast 190930.</p> <p>4.3.1 Enkät svar analyseras och kompletteras vid behov med intervjuer. Resultat sammanställs i skriftlig rapport där förslag till förbättringar utifrån nuläget och plan för 2020s årliga uppföljning dokumenteras.</p> <p>4.3.2 KSG, ASG och LSG ges uppdraget att vara skyddskommitté i nytt lokalt kollektivavtal. Förhandling om nya lokala avtal startar senast Agenda till KSG, ASG, LSG ses över så att de innehåller punkter för skyddskommitté. Mall tas fram för protokoll. Klart senast 190930.</p> <p>4.3.3 Framtagande av arbetsmiljömål sker i KSG, ASG, LSG där personalrepresentanter deltar. Mål reviderade senast 191231. Ansvarig HR chef.</p> <p>4.3.4 Nyckeltal kring sjukfrånvaro, personalomsättning och arbetsskador tas fram och analyseras utifrån ekonomiskt perspektiv kvartalsvis from</p>	HR chef	<p>4.3.1 Undersökning klar.</p> <p>4.3.1 Analys av resultat pågår.</p> <p>4.3.2 Rutin, mall för agenda, mall för protokoll samt mall för faktaunderlag framtaget och informerat i KSG. Beslut för fastställande på KSG 190919.</p> <p>4.3.3 Startas efter att 4.3.2 och 4.3.1 är klara</p> <p>4.3.4 Personalekonomiskt nyckeltal finns med i styrkort 2020-2023. Flera chefer har gått arbetsmiljöutbildning där personalekonomiska aspekter ingår under våren. Resten går</p>
-----	--	---	---	---------	--

		4.3.4 Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa följsamhet mot stadens arbetsmiljö- och medarbetarpolicy avseende beaktande och beräkning av personalekonomiska konsekvenser av sjukfrånvaro, personalomsättning och arbetsskador i arbetsmiljöarbetet.	senast kvartal 1 2020. Höja chefers kunskap om personalekonomiska aspekter på arbetsmiljöfrågorna.		utbildningen under hösten.
<b>Tillkommande aktiviteter från EY:s Lägesrapport granskning av intern kontroll 2018</b>					
	<b>Område/Iakttagelse</b>	<b>Uppföljning och utvärdering</b>	<b>Åtgärd och uppföljning</b>	<b>Ansvarig och tidplan</b>	<b>Status</b>
5.1	Varulager	Vi rekommenderar bolaget att vid inventering använda sig av inventeringslistor där enbart lagerplatser och artikel framgår och där antal artiklar ej finns ifyllt vid utskrift.	Detta kan åtgärdas efter att Navision har uppgraderats	Chef Ek & Adm  Q4 2019	Navision har uppgraderats och vi kan ta fram inventeringslistor utan lagersaldon. Detta gäller också vårt för-system SUP som fr o m 2019-04-01 används för AO Spårvagns reservdelslager.

5.2	Inköp	<p>Vi rekommenderar bolaget att fortsätta det arbete som har inletts avseende utredning av avstegen som framkommit i upphandlings- och inköpsförfarandet, för att därigenom kunna göra en samlad bedömning av omfattningen samt upprätta en åtgärdsplan.</p> <p>Vi rekommenderar även bolaget att se över orsaken till den felaktiga hanteringen avseende ovan nämnda inköpsfakturer, samt utreda sannolikheten för att felaktig hantering kan ha förekommit i fler fall.</p>	<p>Utredning enligt ovan kommer att ske som en naturlig del av det arbete vi bedriver inom Intern kontroll. Detta kommer sen att ligga till grund för eventuella förändringar av inköpsprocessen för att ytterligare öka inköpsstyrningen och säkerställa avtalstroheten.</p>	<p>Chef Ek &amp; Adm</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	<p>Dessa rekommendationer kommer vi att ta hand om i samband med planerade åtgärder och uppföljning under punkt 2.1 &amp; 3.1 ovan.</p>
5.3	Löneprocessen	<p>Vi rekommenderar bolaget att fortsätta sitt arbete med att få allt på plats enligt den ”Koncerngemensamma instruktionen för styrning och kontroll av löneprocessen”. Kvarstående punkt är att bolaget ej kan få fram logglistor ur systemet för att kunna kontrollera att förändringar av fasta data i lönesystemet är korrekta.</p>	<p>Vi kommer att fortsätta dialogen med Intraservice för att de skall förbättra systemkontroller i vårt gemensamma personal- och lönesystem så att vi kan få logglistor.</p> <p>Vi fortsätter med våra kompenserande kontroller enligt vårt årshjul för att säkerställa korrekta förändringar av fast data.</p>	<p>Chef Lön</p> <p>Q1-Q4 2019</p>	<p>Vi kommer inte att få någon lista med loggar på anställningsstyrande uppgifter från Personec som vi kan använda i intern kontrollrutinen. Systemet är inte uppbyggt så att det går att få fram på ett enkelt sätt. Med anledning av detta så tar man bara fram logglistor vid eventuell misstanke om oegentligheter. Vi fortsätter därför med de kompenserande kontroller vi har i vårt årshjul.</p>



# Uppföljning av Internkontrollplan 2019

## GS Buss AB

November 2019

# Uppföljning verksamhetsfordon



# Uppföljning verksamhetsfordon GS Buss AB 2019

Datum	2019-11-15
-------	------------

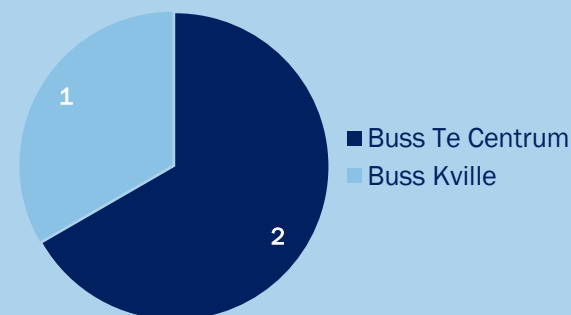
Uppföljning internkontrollplan 2019	
Kontrollmål	Status
Kunskap om regelverk avseende verksamhetsfordon hos de aktuella cheferna	Cheferna har kunskap om regelverk dock finns det inte några klara beskrivningar och riktlinjer på vad som ska ingå i fordonsansvariges roll.
Stickprov körjournal (ISA) mot arbetsschema eller motsvarande för 2019	Det visade sig vara ett alltför omfattande arbete att gå igenom scheman samt körjournaler (ISA*). Istället kontrollerades användningen av ISA för att få en uppfattning av de brister som lyfts i intervjun. Avsaknad av ISA tagg innebär att det inte finns körjournal vilket är en förutsättning för att genomföra analys emot arbetsschema.

## Kommentar

Uppföljningen av verksamhetsfordon visar på väsentliga brister vad gäller styrning och kontroll. Följande åtgärder behöver prioriteras:

- Se över de lokala anvisningarna för verksamhetsfordon och tydliggör fordonsansvarigas roll och kontrollansvar
- Ta fram rutiner som säkerställer att ISA alltid används
- Ta fram risk- och kontroll matris och tydliggör förutsättningar för uppföljning

Total antal fordon GS Buss AB



## Användning ISA (samtliga 3 fordon under oktober)

Kontroll av ISA användning Centrum		Kontroll av ISA användning Kville	
	Okt-19		Okt-19
2 fordon		1 fordon	
Användning av tagg totalt	148	Användning av tagg totalt	36
Antal körda resor	529	Antal körda resor	59
Körda utan registrering	381	Körda utan registrering	23
Andel med registrering	28 %	Andel med registrering	61 %

\*ISA är kort uttryckt en teknik som mäter bilens hastighet och varnar föraren när hastigheten överstiger den tillåtna. ISA används också som elektronisk körjournal.

# Uppföljning verksamhetsfordon GS Buss AB 2019

Datum

2019-11-15

## Detaljerade kommentar

- Av vår intervju framkom att det saknas tydliga beskrivningar och riktlinjer av vad som ska ingå i fordonsansvariges roll. Den riktlinje som finns på intranätet är inte uppdaterad sedan 2014 – denna uppfattas därför inte som aktuell. Genom att det inte finns några beskrivningar kring rollen, görs inte heller några kontroller från fordonsansvariga. Just nu görs inga kontroller om det inte finns misstankar.
- Enligt uppgift används ISA taggarna inte i full utsträckning vilket försvårar uppföljningen. Systemet ISA är ett system som hjälper en fordonsförare hålla den lagstadgade hastigheten på en viss vägsträcka. Fordonsansvarig saknar ett bättre verktyg för att kunna analysera den data som de får via ISA. Vidare saknas kravställning.
- Affärsområdeschef Buss har adresserat frågan senaste månaderna och lyft frågan om vikten av att använda ISA taggen.
- Intervju med affärsområdeschef Buss 2019-11-08.

## Metod

- Uppföljningen av ISA användningen har gjorts genom manuell genomgång av rapporter i PDF format vilket är tidskrävande och med risk för fel.

# Uppföljning inköpsprocessen



# Uppföljning inköpsprocessen

Uppföljning av inköpsprocessen har inkluderat följande:

## Analys av inköpsstatistik januari – september 2019

Inköpsstatistik har sammanställts för respektive bolag och de största externa leverantörerna har analyserats av Inköp för att verifiera om det finns upphandlat avtal.

Det saknas systemstöd för att ta fram uppgifter om inköp har gjorts emot upphandlade avtal och följa upp avvikelser. Under våren gjordes en uppgradering av affärssystemet Navision vilket för 2019 försvårar sammanställning då uppgifter för närvarande får hämtas från två källor.

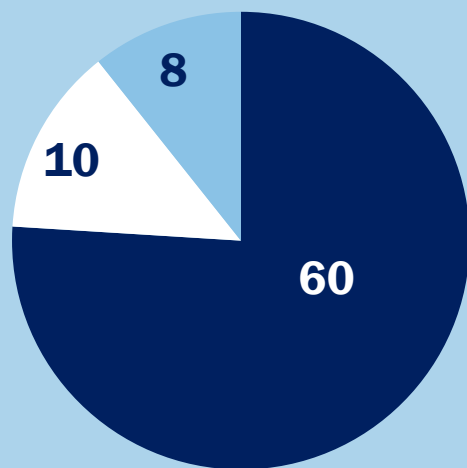
## Genomgång av åtgärdsplan Inköp

Under 2018 sammanställdes åtgärdsplaner per affärsområde och bolag utifrån inköpsstatistik från 2017. Alla leverantörer med inköp över 250 Tkr som saknar avtal identifierades och respektive affärsområde tog fram en åtgärdsplan med tidplan för att genomföra upphandlingar för dessa inköpskategorier.

För Buss har åtgärdsplanerna i huvudsak hanterats.

# Fördelning totala inköp GS Buss 2019

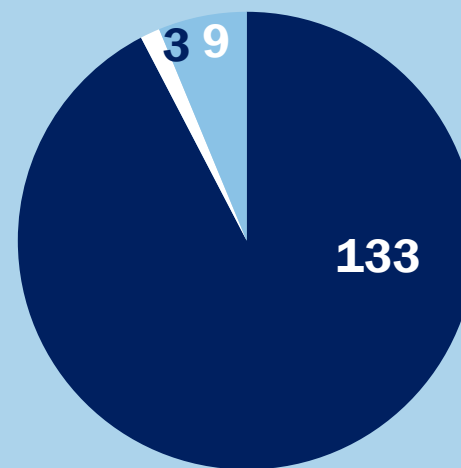
Fördelning totala inköp för GS Buss 2019 tom september  
(Mkr)



■ Extern leverantör ■ GS koncern ■ Göteborgs stad

**76%** av inköpen från externa leverantörer (Mkr)

Fördelning leverantörer GS Buss AB 2019 tom september  
(antal)



■ Extern leverantör ■ GS koncern ■ Göteborgs stad

**92%** externa leverantörer (Antal)

# Inköp externa leverantörer – GS Buss AB

Totala inköp helår 2018	64 Mkr	Totala externa inköp kvartal 1-3 2019	60 Mkr
-------------------------	--------	---------------------------------------	--------

## Uppföljning internkontrollplan 2019

Aktivitet	Status	
Översyn av processen	Ej påbörjad	●
Översyn av inköpsfunktionen	Ej påbörjad	●
Utbildning och information	Klar	●
Dokumentation av avvikelser	Ej påbörjad	●

## Uppföljning åtgärdsplan 2018

Leverantör (inköp 2019)	Status	
JE Entreprenad & Bemanning AB (0 Mkr)	Åtgärdad	●
Deutsche Leasing Sverige AB (0,3 Mkr)	Pågår	●
VSN Video System Networks AB (0,3 Mkr)	Pågår	●

Intern kontrollplan /  
åtgärdsplan

- Klar
- Pågår
- Ej påbörjad

Uppföljning inköp  
största leverantörer

- Upphandlad
- Upphandling pågår
- Upphandling inte påbörjad

## Största externa leverantörerna kvartal 1-3 2019

Leverantör	Mkr	Andel %	Upphandlad?	
VFS Nordic AB	22,6	38%	Ja	●
FordonsGas Sverige AB	10,4	17%	Ja	●
Energifabriken AB	9,9	17%	Ja	●
KB Bastiljen Nr 1	3,9	7%	n/a	
Volvo Trucks Center Sweden AB	2,2	4%	Ja	●
ABB AB/Service Väst	1,7	3%	Ja	●
Euromaster AB	1,3	2%	Stadens ramavtal	●
Vattenfall kundservice AB	0,8	1%	Ja	●
Prové Aktiefbolag	0,7	1%	Stadens ramavtal	●
Caretia Traffic Service AB	0,6	1%	Avvecklas	●
Transdev Sverige AB	0,5	1%	Direktupphandling	●
Preem Petroleum AB	0,4	1%	Stadens ramavtal	●
Ted Bernhardt At Work AB	0,4	1%	Ja	●
Deutsche Leasing Sverige AB	0,3	1%	Pågår	●
EFG Kontorsmöbler AB	0,3	1%	Stadens Ramavtal	●
VSN Video System Networks AB	0,3	0%	Pågår	●

### Kommentarer:

- Caretia Traffic, Volvo tar över denna lev i december 2019 (lev till flygbussarna).
- Transdev Sverige AB avser utbildning "Det goda kundmötet" där GS Buss köpt utbildningsmaterial mm från Transdev
- Deutsche Leasing AB avser leasing av passagerarräkningssystem som skulle tillhandahållits av Västtrafik (avtal till 2020)
- VSN Video System avser också passagerarräkningssystem. Upphandling har startat upp.

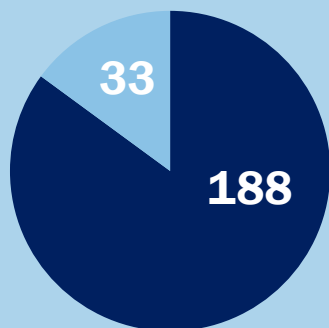


# Uppföljning investeringsprocessen



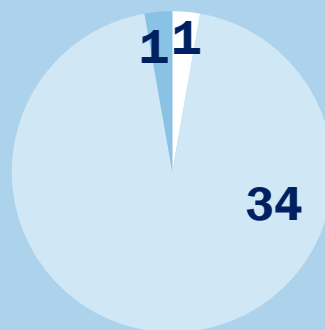
# Fördelning totala investeringar koncernen 2019

Budget investeringar koncernen AB  
2019 (Mkr)



■ Reinvesteringar ■ Nyinvesteringar

Godkända investeringar  
koncernen 2019 (Antal)



■ Buss ■ GSAB ■ Trafikantservice

# Uppföljning investeringsprocessen GS Buss AB 2019

Totala investeringsutgifter under Q1-Q3 (Mkr)

10,7

## Internkontrollplan 2019

Stickprov på de fem största aktiverade investeringar för att följa upp att investeringsprocessen följts inklusive projektprocessen där det är aktuellt

### Övergripande kring granskningen

- Stickproven har gjorts utifrån de största budgeterade investeringarna under 2019. Av dessa är två stycken inom GS Buss AB
- Budgeterade investeringar inbegriper även investeringar som godkänkts tidigare år. Mot bakgrund av detta har ett flertal av de investeringar granskats godkänkts under perioden 2016-2018
- Granskning har gjorts av de kontroller som finns i investeringsprocessen. Punkt 1-4 genom intervju och granskning av dokument. Punkt 5-7 genom intervju
- Totalt pågående investeringar: 3 stycken vara 1 stycken godkända 2019

## Största budgeterade investeringarna under 2019

Investering	Budgeterat Mkr	Godkänd
7196 Laddstationer Buss Centrumavtalet	15	<2019
7197 Reinvestering av bussar (30 bussar)	128	<2019

## Kontroll

- |   |   |
|---|---|
| 1. Redovisningsmässig kontroll av upprättad investeringsbegäran       | ● |
| 2. Godkänn investeringsbegäran (beroende på attestnivå)               | ● |
| 3. Redomässig kontroll av upprättad tilläggsinvesteringsbegäran       | ● |
| 4. Godkänd tilläggsbegäran (beroende på attestnivå)                   | ● |
| 5. Kontrollera och följ upp pågående investering som ev. kan avslutas | ● |
| 6. Redovisningsmässig slutkontroll inför aktivering                   | ● |
| 7: Godkänn avvikelserapport   | ● |

## Kommentarer

För investeringen laddstationer har ingen tilläggsinvestering gjorts för ytterligare 2 Mkr. Initialt gjordes en förkalkyl i maj 2018 med syftet att gå vidare med reinvesteringen av bussar och laddinfrastruktur. Anledningen att en tilläggsinvestering inte gjorts beskrivs som att kostnaden täcks av Västtrafik samt att VO chef Buss haft en löpande dialog med Västtrafik. Upphandlingen av bussarna gjordes redan 2012 där avtal tecknades med Volvo och kopplades till avtalsperioden för avtalet med Västtrafik. I avtalet ingick reinvesteringar av bussar.

## Styrelsens sammanträdesdagar 2020

Styrelsen för GS Buss AB

<b>FRED</b>	<b>7 februari</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b> Bokslut 2019 samt årsredovisning Årsrapport 2019
<b>FRED</b>	<b>13 mars</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Bolagsstämma</b> Konstituerande möte
<b>ONSD</b>	<b>22 april</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b> Uppföljningsrapport nr 1 till SLK
<b>FRED</b>	<b>29 maj</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b>
<b>FRED</b>	<b>28 augusti</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b>
<b>ONSD</b>	<b>23 september</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b> Uppföljningsrapport nr 2 till SLK
<b>FRED</b>	<b>23 oktober</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b>
<b>ONSD</b>	<b>25 november</b>	<b>kl. 10:00-12.00*</b>	<b>Styrelsesammanträde</b> Styrelseutvärdering

*\*exakt tid för mötet bestäms på förberedande presidiummöte och kommuniceras ut i sedvanlig kallelse inför respektive möte*