

## **Förvaltnings AB Framtiden – Avrapportering Intern kontrollplan - Riskanalys med åtgärdsplan och övervakningsplan 2016**

Uppföljning har utförts utifrån den Intern kontrollplan - Riskanalys med åtgärdsplan och övervakningsplan 2016 som fastställdes av styrelsen 2015-12-09. Se bilaga 1.

### **Uppföljning av åtgärdsplan 2016**

**Temporära bostäder:** Många byggprojekt i snabbt tempo med risk för att regelverk inte kommer att kunna fullföljas fullt ut kan ge opinion och ifrågasättande som kan medföra förtroendeskada.

Planerade åtgärder var att ett nära samarbete med berörda aktörer skulle etableras och att dessa forum gemensamt kommer att hantera frågorna som uppstår längs vägen.

Utförda åtgärder under 2016: Forumen har fungerat tillfredställande ur vår synpunkt.

**Jävssituation:** T.f. VD för Framtiden Byggutveckling slutar sin anställning för ny anställning i bolag som kan vara aktuellt för modulbyggande. Risk för jävssituation.

Planerade åtgärder var att ta hjälp av extern juridisk kompetens.

Utförda åtgärder under 2016: En utredning har gjorts tillsammans med extern juridisk kompetens som har dokumenterats i en rapport.

**Moderbolagets roll:** Moderbolagets utvidgade uppdrag ställer nya och ökade krav på moderbolaget avseende styrning, ledning och uppföljning. Risk för att uppdraget ej är tillräckligt tydligt för alla medarbetare i moderbolaget vilket kan medföra brister i styrning, ledning och uppföljning av koncernen och därmed ineffektivitet. Risk för att befintlig organisation ej har ändamålsenliga resurser och kompetenser för att verkställa moderbolagets roll.

Planerade åtgärder var att det pågick en omorganisation av moderbolaget samt ett arbete med att forma en ledningsstruktur för ledning och styrning inom koncernen. Under 2016 var den planerade åtgärden att under 2016 lägga kraft och fokus på att sätta en ny organisation och att få den att fungera.

Utförda åtgärder under 2016: Omorganisationen är genomförd under 2016. Merparten av de nya medarbetarna är på plats. En koncernledning är bildad bestående av vd för moderbolaget, de tre stora bostadsbolagens vd:ar, Vd för Byggutveckling samt moderbolagets kommunikationschef. Ett arbete pågår för att klargöra ledningsstrukturen och vad den innebär utifrån uppdrag, ansvar, roller och mandat.

**Värderingar:** Risk för bristande gemensamt förhållningssätt kan leda till ineffektivitet och /eller oetiskt beteende med risk för skadat förtroende hos allmänheten och internt.

Planerade åtgärder var att så snart den nya organisationen är satt startas ett arbete avseende värdegrund/förhållningssätt för att säkerställa en gemensam syn på uppdraget. Även byggherrebolaget kommer att omfattas av arbetet.

Utförda åtgärder under 2016: Ett arbete har startats där bland annat en konsult har upphandlats. En inledande analys har genomförts i hur bland annat våra dotterbolag ser på moderbolaget samt vårt gemensamma uppdrag. Resultatet av detta arbete har redovisats för styrelsen i maj samt på en ledningsgruppträff med dotterbolagen i juni. En kulturmätning har genomförts på moderbolaget.

**Omorganisation:** Risk för oro i organisationen innan ny organisation kommit på plats med risk för ineffektivitet.

Planerade åtgärder var att processen med att forma en ny organisation inte blir för långdragen. VD behöver vara närvarande och tillgänglig under processens gång och stöd kommer att tas in utifrån för att bistå och stödja organisationen.

Utförda åtgärder under 2016: Under våren formades den nya organisationen. Olika lösningar arbetades fram för de medarbetare som inte skulle vara kvar. Under våren så utannonserades de tjänster som skulle besättas och de flesta av dessa tjänster har tillsatts.

**Policies, riktlinjer, regler:** Risk för bristande efterlevnad av policies, riktlinjer, regler. Otydliga regler kan medföra avsiktliga och oavsiktliga fel med risk för skadat förtroende hos allmänheten, Göteborgs Stad och koncernen.

Planerade åtgärder var att utarbeta rutin för och besluta om på vilket sätt uppföljning av efterlevnad bör ske per policy och hur rapportering till styrelse ska ske. Prioritering utifrån väsentlighet.

Utförda åtgärder 2016: Uppföljningsrutiner avseende efterlevnad av Finanspolicy, Representationspolicy och Inköps - och upphandlingspolicy finns etablerade sedan tidigare. Inga nya uppföljningsrutiner har utarbetats under året.

Denna risk återfinns i riskanalys och åtgärdsplan för 2017.

**Koncernsamarbete:** Övergången att hantera pågående och kommande projekt kräver stort engagemang från alla bolag. Risk för tappat engagemang och tempo.

Planerade åtgärder var att ett referensgruppsmöte mellan presidierna i de berörda styrelserna kommer att hållas i december månad för att föra ett resonemang om hur alla bolag på bästa sätt kan samverka för att detta sker så effektivt och smidigt som möjligt.

Utförda åtgärder 2016: Mötet ägde rum under december 2015. Utöver detta har fler mötet ägt rum både på tjänstemannanivå samt styrelsenivå för att hålla tempo. Beslut har fattats vilka projekt som ska gå över till Byggutveckling respektive tidiga skeden. Byggutveckling tog under hösten över tre pilotprojekt från de förvaltande bolagen. Resterande projekt kommer att tas över vid årsskiftet.

### **Uppföljning av övervakningsplan 2016**

*Polycys, riktlinjer, regler:* Risk för bristande efterlevnad av policys, riktlinjer, regler.

Uppföljning enligt beslutad testbeskrivning har genomförts och det har verifierats att det finns en rutin för hur nya och reviderade policydokument fastställs i Framtidens styrelse och kommuniceras ut.

Verifiering har skett av att kontrollaktiviteter avseende Finanspolicy, Representationspolicy och Inköps - och upphandlingspolicy har utförts. Utförda kontrollaktiviteter har identifierat avvikelser. Avvikelser kommer att avrapporteras till styrelsen den 9 december 2016 under punkt 15 "Avrapportering av uppföljning av efterlevnaden av policydokument".

Slutsats: Testerna visar att kontrollaktiviteterna har utförts. Eventuellt finns förbättringar att vidta för att öka effektiviteten då flera av kontrollaktiviteterna är tidskrävande. Avseende policydokument där det ännu inte etablerats en uppföljningsrutin bör ett arbete utföras under 2017 för att etablera sådana. Detta bör göras utifrån ett väsentlighetsperspektiv.

## **FÖRVALTNINGS AB FRAMTIDEN**

Mariette Hilmersson

VD

**Förvaltnings AB Framtiden: Intern kontrollplan - Riskanalys (med bifogad åtgärdsplan och övervakningsplan) 2016**

Rubrik	Risk Beskrivning	Ansvarig chef	Kontrollaktiviteter	Riskvärdet	Till åtgärdsplan Hantera/Acceptera	Till övervakningsplan Övervakning
Flyktingström	Det stora flyktingströmmen leder till en ännu mer akut bostadsbrist där Framtiden kommer att behöva spela en viktig roll. Svårt att förutse omfattningen och därmed svårt att vidta förberedande åtgärder.	VD	Ingår i Stadens styrgrupp för flyktingmottagandet.	12	Accepteras	Nej
Temporära bostäder i modulbyggnation	Många byggprojekt i snabbt tempo med risk för att regelverk inte kommer att kunna fullföljas fullt ut kan ge opinion och ifrågasättande som kan medföra förtroendeskada.	VD	Aktivt delta i den samordnade kommunikationsarbetet inom Göteborgs Stad för denna fråga.	9	Hanteras	Nej
Moderbolagets roll	Moderbolagets utvidgade uppdrag ställer nya och ökade krav på moderbolaget avseende styrning, ledning och uppföljning. Risk för att uppdraget ej är tillräckligt tydligt för alla medarbetare i moderbolaget vilket kan medföra brister i styrning, ledning och uppföljning av koncernen och därmed ineffektivitet. Risk för att befintlig organisation ej har ändamålsenliga resurser och kompetenser för att verkställa moderbolagets roll.	VD		12	Hanteras	Nej
Vårdningar	Risk för bristande gemensamt förhållningssätt kan leda till ineffektivitet och/eller oetiskt beteende med risk för skadat förtroende hos allmänheten och internt.	VD		9	Hanteras	Nej
Omorganisation	Risk för oro i organisationen imman ny organisation kommit på plats med risk för ineffektivitet.	VD		9	Hanteras	Nej
Policy, riktlinjer, regler	Risk för bristande efterlevnad av policy, riktlinjer, regler. Otydliga regler kan medföra osäkligheter och oavsiktliga fel med risk för skadat förtroende hos allmänheten, Göteborgs Stad och koncernen.	VD	Framtidens policy ses över (till styrelsen) en gång per år. Avvikelsereport finns för finanspolicy, inköps- och upphandlingspolicy och representationspolicy. Göteborgs Stads reviderade policy implementeras löpande. Varje policy har en ansvarig person inom koncernledningen. Vid förändring i policy ska den ansvarige kommunicera ut detta i moderbolaget.	6	Hanteras	Ja
Nyckelpersoner i Byggherbolaget	VD i Byggherbolaget och chefer är inte på plats när verksamheten startas vilket kan medföra otydlighet och osäkerhet i organisationen.	VD	En ny VD har rekryterats. Processen med att rekrytera två chefer till bolaget pågår. VD i moderbolaget är utsedd som t.f. VD och kommer träda in i den rollen när nuvarande t.f. VD lämnar sitt uppdrag under december. Tätt och riktig information till anställda.	8	Accepteras	Nej
Koncernsamarbete	Övergången att hantera pågående och kommande projekt kräver stort engagemang från alla bolag. Risk för tappat engagemang och tempo.	VD	Mötesform med tekniska chefer i systembolagen, där fokus är att inte tappa tid.	9	Hanteras	Nej
Lävsituation	T.f. VD slutar anställning för ny anställning i bolag som kan vara aktuellt för modulbyggande. Risk för lävsituation.	VD		12	Hanteras	Nej
Rekrytering	Risk för att inte kunna rekrytera personer inom vissa kompetensområden.	VD	Omvärldsbevakning i personalchefsrådet	9	Hanteras	Nej

**Förvaltnings AB Framtiden: Åtgärdsplan 2016**

Rubrik	Risk Beskrivning	Ansvarig chef	Kontrollaktiviteter	Planerade åtgärder	Ansvarig	Tidplan
Temporära bostäder i modulbyggnation	Många byggprojekt i snabbt tempo med risk för att regelverk inte kommer att kunna tillförjas fullt ut kan ge opinion och ifrågasättande som kan medföra förtroendeskada.	VD	Aktivt deltagande i den samordnade kommunikationsarbetet inom Göteborgs Stad för denna fråga.	Ett nära samarbete med berörda aktörer inom staden har etablerats. Dessa forum kommer gemensamt att hantera frågorna som uppstår längs vägen.	VD	Q4 2016
Jävsituation	T.f. VD slutar anställning för ny anställning i bolag som kan vara aktuellt för modulbyggande. Risk för jävsituation.	VD		Ta hjälp av extern juridisk expertkompetens.	Ekonomi- och finanschef	Q1 2016
Rekrutering	Risk för att inte kunna rekrytera personer inom vissa kompetensområden.	VD	Omvärldsbevakning i personalchefsrådet	Ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning ska initieras av moderbolaget under 2016. Arbetet ska ske i nära samverkan med personalcheferna i dotterbolagen.	VD	Q4 2016
Moderbolagets roll	Moderbolagets utvidgade uppdrag ställer nya och ökade krav på moderbolaget avseende styrning, ledning och uppföljning. Risk för att uppdraget ej är tillräckligt tydligt för alla medarbetare i moderbolaget vilket kan medföra brister i styrning, ledning och uppföljning av koncernen och därmed ineffektivitet. Risk för att befintlig organisation ej har ändamålsenliga resurser och kompetenser för att verkställa moderbolagets roll.	VD		För närvarande pågår arbete med omorganisation av moderbolaget samt ett arbete med att forma en ledningsstruktur för ledning och styrning inom koncernen. Under det kommande året kommer kraft och fokus att läggas på att sätta en ny organisation och att få den att fungera.	VD	Q4 2016
Värderingar	Risk för bristande gemensamt förhållningssätt kan leda till ineffektivitet och/eller oetiskt beteende med risk för skadat förtroende hos allmänheten och internt.	VD		Så snart den nya organisationen är satt startas ett arbete avseende värdegrund/förhållningssätt för att säkerställa en gemensam syn på uppdraget. Även byggherrebolaget kommer att omläggas av arbetet.	VD	Q4 2016
Omorganisation	Risk för oro i organisationen innan ny organisation kommit på plats med risk för ineffektivitet.	VD		Det är viktigt att processen med att forma en ny organisation inte blir för långdragen. VD behöver vara närvarande och tillgänglig under processens gång och stöd kommer att tas in utifrån för att bistå och stödja organisationen.	VD	Q4 2016
Polys, riktlinjer, regler	Risk för bristande efterlevnad av polys, riktlinjer, regler. Otydliga regler kan medföra avsejliga och oavsiktliga fel med risk för skadat förtroende hos allmänheten, Göteborgs Stad och koncernen.	VD	Framtidens polys, ses över (till styrelsen) en gång per år. Utvärdering av polis, utvärdering av inköps- och upphandlingspolicy och representationspolicy. Göteborgs Stads reviderade polys implementeras löpande. Varje polis har en ansvarig person inom koncernledningen. Vid förändring i policy ska den ansvarige kommunicera ut detta i moderbolaget.	Utreda rutin för och besluta om på vilket sätt uppföljning av efterlevnad bör ske per policy och hur rapportering till styrelse ska ske. Prioritering utifrån väsentlighet.	Koncernledningen med Ekonomi- och finanschef som sammanhållande	Q4 2016
Koncernsamarbete	Övergången att hantera pågående och kommande projekt kräver stort engagemang från alla bolag. Risk för tappat engagemang och tempo.	VD	Mötesform med tekniska chefer i systerbolagen, där fokus är att inte tappa tid.	Ett referensgruppsmöte mellan presidenterna i de berörda styrelserna kommer att hållas i december månad för ett resonemang om hur alla bolag på bästa sätt kan samverka för att detta sker så effektivt och smidigt som möjligt.	VD	Q4 2016

## Förvaltnings AB Framtiden: Övervakningsplan 2016

Rubrik	Risk Beskrivning	Ansvarig chef	Kontrollaktiviteter	Testbeskrivning	Frekvens Urvalssorlek	Ansvarig testare	Tidpunkt
<p>Polys, riktlinjer, regler</p>	<p>Risk för bristande efterlevnad av polys, riktlinjer, regler. Otydliga regler kan medföra avsiktliga och oavsiktliga fel med risk för skadat förtroende hos allmänheten, Göteborgs Stad och koncernen.</p>	<p>Koncernledningen med Ekonomi- och finanschef som sammanhållande</p>	<p>Framtidens polys ses över (till styrelsen) en gång per år. Avvikelsesrapport finns för finanspolicy, inköps- och upphandlingspolicy och representationspolicy. Göteborgs Stads reviderade polys implementeras löpande. Varje policy har en ansvarig person inom koncernledningen. Vid förändring i policy ska den ansvarige kommunicera ut detta i moderbolaget.</p>	<p>Test av att polices är kommunicerade till berörda. Verifiera att övervakande aktiviteter avseende efterlevnaden av Finanspolicy, Representationspolicy och Inköps - och upphandlingspolicy utförts.</p>	<p>En gång per år</p>	<p>Interntestare</p>	<p>Q4 2016</p>