



# Granskning av kommunens arbete med etik, korruption och jäv

Rapport  
Täby kommun

KPMG AB

2023-09-19

Antal sidor 12

Antal bilagor



**Täby kommun**

Granskning av kommunens arbete med etik, korruption och jäv

2023-09-19

## **Innehållsförteckning**

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Styrdokument och utarbetade riktlinjer	5
3.1.1	Riktlinjer avseende mutor och jäv	5
3.1.2	Riktlinjer för representation och gåvor	6
3.1.3	Rutin för familjerelationer på samma arbetsplats	7
3.1.4	Riktlinje för bisyssla	7
3.1.5	Bedömning	8
3.2	Internkontrollarbete	8
3.2.1	Bedömning	8
3.3	Visselblåsning	9
3.3.1	Bedömning	10
3.4	Uppföljning och återrapportering	10
3.4.1	Bedömning	11
4	Slutsats och rekommendationer	11
	Bilaga 1	13

## 1 Sammanfattning

Vi har av Tábys kommuns revisorer fått i uppdrag att på en översiktlig nivå granska kommunens arbete kopplat till etik, korruption och jäv. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Det övergripande syftet med granskningen har varit att granska om kommunstyrelsens arbete och interna kontroll av etik, korruption och jäv är ändamålsenligt och tillfredställande.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningen syfte är att kommunstyrelsens arbete och interna kontroll av etik, korruption och jäv på en översiktlig nivå i allt väsentligt är ändamålsenlig och tillfredsställande.

Vi bedömer att det finns utarbetade styrdokument i form av rutiner och riktlinjer som på ett tydligt och ändamålsenligt sätt beskriver kommunens hållning avseende det förebyggande arbetet med etik, korruption och jäv. Vi konstaterar även att dokumentationens innehåll kommuniceras till berörda parter i form av utbildningar på området.

Vi bedömer att kontroller för att säkerställa att rutiner och riktlinjer tillämpas och efterlevs sker i form av att i) det kontrolleras att informationsmaterialet angående mutor och jäv sprids, ii) att det kontrolleras att chefer kontrollerar medarbetares bisysslor och iii) att det kontrolleras att deltagare har uppgetts och beloppsgränser för representation efterlevs.

Vi konstaterar vidare att korruption och jäv finns med som ett område i riskanalys samt inom egenkontroll avseende det ordinarie arbetet för 2023.

Vi bedömer att det finns kanaler för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och oegentligheter i form av ett digitalt formulär. Information om hur medarbetare ska gå till väga för att använda denna visselblåsarfunktion återfinns på intranätet. Vi konstaterar att denna tjänst finns vid tillfället för granskningen, och noterar samtidigt att många medarbetare väljer att ta upp information direkt i dialog med berörda parter framför att vända sig till den digitala visselblåsartjänsten.

Slutligen konstaterar vi att uppföljning och återrapportering sker till kommunstyrelsen avseende väsentliga risker, förebyggande arbete och inträffade händelser.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Fortsatt stärka det förebyggande arbetet och den interna kontrollen gällande etik, korruption och jäv. Speciellt inom riskutsatta områden.
- Följa upp att utbildningsinsatser sker kontinuerligt för politiker och tjänstepersoner.
- Fortsatt förmedla förhållningsregler och värdegrundsfrågor kopplat till medarbetarskapet och i introduktionen av nyanställda och politiker.

## 2 Bakgrund

Vi har av Täbys kommuns revisorer fått i uppdrag att på en översiktlig nivå granska kommunens arbete kopplat till etik, korruption och jäv. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Bedrägerier och oegentligheter dyker upp med jämna mellanrum. De händelser som figurerat i media har bland annat medfört att uppmärksamheten riktats mot kommunernas arbete i syfte att begränsa riskerna för att oegentligheter ska uppstå, med bland annat som påföljd att förtroendet för kommunerna skadas. En kommuns verksamheter innebär kontakter med leverantörer och andra intressenter.

Verksamheterna genomför transaktioner och hanterar medel av betydande belopp. Väsentligt är därför att det finns en väl fungerande intern kontroll samt att det är säkerställt att arbetet sker på ett ändamålsenligt sätt. Även internt i kommunorganisationen finns risker för oegentligheter vilket förutsätter att kommunen har en hög medvetenhet med tydliga etiska krav, samt väl fungerande system och rutiner som förebygger och försvårar möjligheter till oegentligheter, liksom hindrar att ogrundade misstankar riktas mot kommunens personal.

Från och med 17 december 2021 började Visselblåsarlagen (lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) gälla. Lagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Revisorerna har i sin riskanalys sett att det finns en risk att det förebyggande arbetet av etik, korruption och jäv inte är tillfredsställande och har därför valt att granska området.

### 2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Det övergripande syftet med granskningen har varit att granska om kommunstyrelsens arbete och interna kontroll av etik, korruption och jäv är ändamålsenligt och tillfredställande.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Finns aktuella styrdokument inom området och hur kommuniceras dessa i organisationen? Är styrdokumenten ändamålsenliga?
- Finns utarbetade rutiner och riktlinjer för det förebyggande arbetet mot etik, korruption och jäv?
- Är rutiner och riktlinjer kända i organisationen och genomförs kontroller av tillämpningen av dessa?
- Finns korruption och jäv med som ett område i riskanalys och internkontrollplan för 2023?

- Vilka sätt/kanaler finns för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och oegentligheter? Finns någon visselblåsarfunktion? Fungerar den tillfredställande?
- Sker uppföljning och återrapportering till kommunstyrelse avseende risker, förebyggande arbete och inträffade händelser?

## 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen (2017:725)
- Tillämpbara interna regelverk och policys.

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier
- Intervjuer med ekonomichef, controller, HR-chef samt kommunjurist.

Rapporten är faktakontrollerad av intervjuade inom ramen för granskningen.

# 3 Resultat av granskningen

## 3.1 Styrdokument och utarbetade riktlinjer

### 3.1.1 Riktlinjer avseende mutor och jäv

I Täby kommun finns ett antal aktuella styrdokument avseende det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter. Det primärt normerande dokumentet är "Riktlinjer avseende mutor och jäv för tjänstepersoner och förtroendevalda i Täby kommun" (KF 2019-04-23). Riktlinjen syftar till att agera vägledning i hur lagstiftning mot mutor och jäv ska tillämpas i praktiken inom kommunen och är gällande för både tjänstepersoner och förtroendevalda i kommunens verksamhet samt helägda bolag<sup>1</sup>.

Riktlinjen framhäver det förhållningsätt som kommunens förtroendevalda och tjänstepersoner ska lämpa sig efter. Dessa förhållningsätt är saklighet och opartiskhet i verksamhetsutövandet. För att minska risken för otillbörlig påverkan uppmanas kommunens anställda och förtroendevalda att vara uppmärksamma på och undvika att ta emot gåvor eller andra förmåner i sin tjänsteutövning. Trots det tillåts vissa förmåner av enkel karaktär så länge de inte är avsedda att påverka tjänstepersonens eller politikerns handlande. Som exempel omnämns bland annat: enstaka arbetsmältider eller enklare uppvaktningar vid födelsedag eller vid sjukdom.

---

<sup>1</sup> De helägda bolagen har även möjlighet att anta egna regler som dock inte får vara mer tillåtande än själva riktlinjen.

Om tveksamheter uppstår kring huruvida en förmån kan anses vara otillbörlig hänvisar riktlinjen till ett antal kontrollfrågor ämnade att vara till hjälp för den berörde. Det framgår även att ett alternativ är att helt avstå från samtliga förmåner eller att kontakta närmsta chef vid tveksamhet.

Avseende risken för jäv framhåller dokumentet samma principer, främst den om saklighet och opartiskhet. Tjänsteutövning ska således inte påverkas av "släktskap, vänskap eller andra privata relationer". Riktlinjen gör gällande att det ibland kan anses tvetydigt vad som anses vara jäv eller inte. Vid de tillfällen gör personen bäst i att iakttä försiktighet och som förtroendevald eller tjänsteperson avstå i hanteringen av ärendet. Riktlinjen ålägger även ett antal exempel på situationer som kan anses föreligga jäv med syfte att vägleda den berörda personen, eftersom jäv enligt lag måste anmälas själv vid upptäckt.

Slutligen framgår i vikten av att samtliga förtroendevalda och anställda inom kommunen och dess bolag tar del av riktlinjerna. Det är därefter upp till varje enskild nämnd, verksamhetsområde samt bolag att ansvara för riktlinjens efterlevnad. Vidare framhävs att informationen delges de berörda inom verksamheten vid nyanställning, introduktion, på arbetsplatsträffar och andra informationsmöten eller utbildningar.

Vid avstämning med representanter inom kommunen framgår att kommunen har utformat en utbildning i form av en PowerPoint-presentation för tjänstepersoner och förtroendevalda. Vi har tagit del av presentationsunderlaget och konstaterar att den innehåller information avseende mutor och jäv. Presentationen tar även upp samma etiska förhållningssätt som beskrivs i riktlinjen. Förtroendeskadlig bisyssla omnämns i informationsmaterialet till förtroendevalda, men inte i informationsmaterialet riktat till tjänstemän.

I intervju förklaras att ett utvecklingsarbete på utbildningsfronten pågår och att en mer utförlig presentation kommer att presenteras inför samtliga nämnder under 2023. Vi har vidare tagit del av ytterligare presentationsmaterial som presenterats inför kommunstyrelsen 2 maj 2023 vilken berör förbud avseende förtroendeskadliga bisysslor.

### **3.1.2 Riktlinjer för representation och gåvor**

Övriga styrdokument, exempelvis avseende intern och extern representation<sup>2</sup>, kopplas till den ovannämnda övergripande riktlinjen. Riktlinjen angående intern och extern representation gör gällande att all representation i kommunen "ska ske med gott omdöme, vara måttfull med klar målinriktning där nyttan med varje representationstillfälle är tydlig" och att allt agerande sker på ett "etiskt försvarbart sätt".

Riktlinjen särskiljer det som kallas för intern representation från extern representation. Intern representation riktar in sig på anställda och förtroendevalda avseende personalfrämjande åtgärder.

---

<sup>2</sup> Riktlinjer för representation och gåvor (KS 2022-08-17)

Extern representation syftar till att inleda eller vidareutveckla relationer som är förankrade eller anknutna till kommunens verksamheter, exempelvis inom marknadsföring eller andra näringslivsfrämjande hänseenden.

För att undvika jävssituation skall representationen godkännas av överordnad chef som ej deltagit vid det aktuella tillfället<sup>3</sup>. Inför varje representationstillfälle ska även en bedömning ske kring huruvida det föreligger risk för muta och jäv. Undantagsvis äger kommunstyrelsens ordförande respektive kommundirektören rätten till att i särskilda fall besluta om undantag. Beslutet får däremot inte strida mot den övergripande riktlinjen avseende mutor och jäv.

### 3.1.3 Rutin för familjerelationer på samma arbetsplats

En ytterligare rutin, "Rutin för familjerelationer på samma arbetsplats" (KS 2022-04-20), beaktar jäv och nepotism i synnerhet. Utöver lagkrav i kommunallagen (6 Kap 28–32 §§ & 7 Kap 4 §) preciseras definitionen av nära familjerelation och utvidgas till att beträffa "släktskap eller andra nära familjerelationer mellan två och/eller flera medarbetare på samma arbetsplats". I rutinen framhävs även att detta omfattar men är inte begränsat till "make, maka, registrerad partner, sambo, särbo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar".

### 3.1.4 Riktlinje för bisyssla

Täby kommun har även utarbetat en riktlinje avseende potentiella bisysslor för anställda inom den kommunala verksamheten. I riktlinjen framhävs tre kategorier gällande vad som avser en bisyssla:

1. Förtroendeskadlig bisyssla
2. Arbetshindrande bisyssla
3. Konkurrerande bisyssla

Inom ramen för granskningen är det primärt den förstnämnda bisysslan som är relevant. Riktlinjen framhäver att en medarbetare inte får vara anställd, inneha uppdrag eller utöva verksamhet som kan skada förtroendet avseende dennes opartiskhet i dess arbete inom kommunen. I enlighet med den övergripande riktlinjen (avseende mutor och jäv) syftar förbudet därmed till att allmänheten ska kunna inneha förtroende dels för kommunens verksamheter men även att handläggning, myndighetsutövning, tillsyn, upphandling med mera utförs på ett sakligt och opartiskt vis.

---

<sup>3</sup> Undantag för enklare förtäring omnämns bl. a.

### 3.1.5 Bedömning

Vi bedömer att det finns utarbetade styrdokument i form av rutiner och riktlinjer som på ett tydligt och ändamålsenligt sätt beskriver kommunens hållning avseende det förebyggande arbetet med etik, korruption och jäv. Vi konstaterar även att dokumentationens innehåll kommuniceras till berörda parter i form av utbildningar på området.

## 3.2 Internkontrollarbete

Det primära sättet för att säkerställa att riktlinjer och rutiner kommuniceras ut i organisationen konstaterar vi sker genom utbildningstillfällen. Enligt internkontrollplanen för år 2023 som avser internkontroll inom det ordinarie arbetet omnämns dels mutor och jäv vara ett riskområde att beakta under verksamhetsåret. Även risk för otillåten bisyssla samt risk för att kommunens uppdaterade riktlinjer för representation inte efterlevs på konto redogörs för. Risken för mutor, jäv och rutinerna för bisysslor förklaras av tjänsteperson ingå inom ramen för det ordinarie arbetet, och att kontrollerna på dessa områden likaså sker inom det ordinarie arbetet och ingår som löpande arbetsuppgifter.

Avseende risken för mutor och jäv kontrolleras att enheterna inom kommunstyrelsen har tagit del av informationsmaterialet angående mutor och jäv. För otillåten bisyssla kontrolleras att alla chefer gör kontroll om en medarbetare har bisyssla. För att säkerställa att riktlinjen om representation efterlevs görs kontroller inom ramen för ordinarie arbete för att säkerställa att syfte och deltagare har uppgetts och att beloppsgränser efterlevs.

Vid avstämning med tjänsteperson beskrivs hur det praktiska kontrollarbetet går till. Exempelvis för kontrollområdet som avser bisysslor är varje chef ansvarig för att sammanställa medarbetares bisysslor en gång per år. De uppvisade bisysslorna sammanställs sedan i ett dokument som HR-avdelningen tillsammans med chef bedömer huruvida sysslan är otillåten eller ej. Bedömningen sammanställs därefter i en efterföljande rapport.

Det framgår att mutor, jäv och bisysslor rapporteras till kommunstyrelsen när väsentliga avvikelser identifierats. Vid avstämning med berörda tjänstepersoner understryker dessa att man i ett tidigt skede arbetar för att fånga upp risksituationer innan dessa eskalerar och blir väsentliga avvikelser.

Vidare beskrivs det att bisysslor tidigare år ingått i internkontroll som rapporterats till kommunstyrelsen, men att resultaten inte påvisade några avvikelser, varför området numera ingår i det löpande ordinarie arbetet i stället.

### 3.2.1 Bedömning

Vi ser att utbildningar hålls i syfte att göra rutiner och riktlinjer kända inom organisationen. Vi bedömer att kontroller för att säkerställa att dessa tillämpas och efterlevs sker i form av att i) det kontrolleras att informationsmaterialet angående mutor



och jäv sprids, ii) att det kontrolleras att chefer kontrollerar medarbetares bisysslor och iii) att det kontrolleras att deltagare har uppgetts och beloppsgränser efterlevs.

Vi konstaterar vidare att korruption och jäv finns med som ett område i riskanalys och internkontrollplan avseende det ordinarie arbetet för 2023.

### 3.3 Visselblåsning

Täby kommun har en anonymiserad och krypterad kanal där rapportering av missförhållanden kan ventileras i form av en visselblåsarfunktion. Rent praktiskt är funktionen ett digitalt formulär där anställda och arbetssökande inom kommunen kan rapportera om misstänkta oegentligheter som sker eller har skett inom kommunens verksamheter. Den enskilde som önskar lämna uppgifter omfattas av skydd så länge denne arbetar för kommunen. Medborgare, anhöriga med flera omfattas inte och hänvisas till kommunens övriga kontaktvägar.

För att använda tjänsten behöver det finnas en grund för misstanke, dock krävs inga konkreta bevis i det skedet. Exempel som anges i visselblåsarfunktionen omfattar:

- Ekonomisk brottslighet
- Allvarliga åsidosättanden av lag
- Uppförande som bryter mot policys eller riktlinjer

Personliga ärenden som enbart påverkar den enskilda anställde eller dennes arbetssituation ska i första hand rapporteras till närmsta chef.

I samband med rapportering får den anställde inte bryta mot kvalificerad tystnadsplikt eller utlämna sekretessbelagda uppgifter. Inte heller om den enskilde avsiktligt rapporterar felaktig eller vilseledande information. Kommunen får inte heller vidta några repressalier som följd av rapporteringen.

De ansvariga för visselblåsartjänsten i kommunen är dataskyddsombud, trygghets- och säkerhetschef samt HR-chef. Dessa ansvarar sedermera gemensamt för att bedöma hur inkomna ärenden hanteras följaktligen. Det framgår att dessa roller ersätts och kompletteras vid behov. Vid rapportering genom visselblåsartjänsten erhåller den som rapporterar en bekräftelse inom 7 dagar, därefter sker en bedömning av den inkomna informationen. Om det ligger utanför funktionens ram överlämnas rapporten till berörd verksamhet som tar ställning i ärendet. För de rapporter som utreds vidare erhåller den enskilde återkoppling inom tre månader.

Vid avstämning med HR-chef och andra representanter i kommunen framgår det att tjänsten kommuniceras via intranätet och hur man går till väga för att använda den. Respondenterna framhäver att visselblåsarfunktionen primärt är en alternativ väg och att mycket och mycket sker via direkt dialog mellan berörda parter. Sedan funktionen introducerades har 5 stycken ärenden inkommit enligt uppgift, men inget har avsett allvarliga händelser. Enligt respondenterna kan det anses betyda att nuvarande organisation i kommunen lyckas fånga upp ärenden i ett tidigt skede.

### 3.3.1 Bedömning

Vi bedömer att det finns kanaler för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och oegentligheter i form av en ett digitalt formulär. Information om hur medarbetare ska gå till väga för att använda denna visselblåsarfunktion återfinns på intranätet. Vi bedömer att denna tjänst fungerar, och noterar samtidigt att många medarbetare väljer att ta upp information direkt i dialog med berörda parter framför att vända sig till den digitala visselblåsartjänsten.

## 3.4 Uppföljning och återrapportering

I kommunstyrelsens protokoll daterad 2023-03-27 (§ 52–53) framgår beslutspunkt på dagordningen som avser uppföljning av internkontrollplanen för år 2022. Underlaget för beslut utgörs av ett dokument benämnt som "Uppföljning av internkontrollplan 2022" (2023-02-14). I dokumentet redovisas resultatet för:

- Upphandling
- Personaladministrativa rutiner
- IT- och säkerhetsrutiner
- Intäktsrutin
- Fastighetsprojekt och personuppgifter

Ytterligare beslutsunderlag utgörs av tjänsteutlåtande: "Uppföljning av internkontrollplan 2022" (2023-02-21) avseende dels kommungemensamma kontroller för upphandling dels nämndernas verksamhetsspecifika kontrollområden. I protokollet konstateras att de flesta kontrollområden är tillfredställande men att utvecklingspotential finns. Vidare hävdas att åtgärder tagits fram där det har behövts.

Vi har tagit del av dokumentation avseende intern kontroll för 2023 inom ramen för det ordinarie arbetet. Här återfinns bland annat information om korruption, mutor, jäv och otillåtna bisysslor. Det framgår dock att dessa områden inte rapporteras till kommunstyrelsen. Enligt uppgift från tjänsteperson har dessa områden tidigare år ingått i internkontrollplan som rapporteras till kommunstyrelsen, men då inga direkta avvikelser identifierats ingår detta numera inom ramen för det ordinarie arbetet i stället. Det framgår att rapportering av intern kontroll inom ordinarie arbete endast sker till ekonomichef och verksamhetsområdeschef.

Avseende de områden som är relaterade inom ramen för granskningen så framhäver dokumentet att de områden som riskerar att vara särskilt utsatta för förekomsten av mutor och jäv finns inom inköp och upphandling. En formulerad åtgärd för att säkerställa att informationen når ut till medarbetare i kommunen redogörs att vara framtagandet av ett informations och diskussionsmaterial som ska kunna användas på enhetsträffar under 2023. Ett ytterligare exempel på kommunens förebyggande arbete och identifierat riskområde avser otillåtna bisysslor. Dokumentet framhäver att riktlinjen är känd bland samtliga chefer samt att information finns att tillgå för medarbetare på intranätet, samt att information delges årligen under medarbetarsamtal.

## Täby kommun

Granskning av kommunens arbete med etik, korruption och jäv

2023-09-19

Rent praktiskt registreras alla bisysslor och granskas årligen för att upptäcka förekomsten av otillåtna sådana.

Eftersom riskområden (med undantag för upphandlingsområdet) som relaterar till granskningsområdet endast framgår i internkontrollplanen inom det ordinarie arbetet så delges inte kommunstyrelsen i första hand informationen avseende dessa områden. Vid avstämning med respondent förklaras att internt kontrollarbete är uppdelat, där den ena delen rapporteras till nämnd medan den andra rapporteras till ekonomi- och verksamhetsområdeschef. I övrigt sker uppföljningen på samma sätt som för övriga verksamhetsområden då väsentliga brister uppdragats till följd av kontrollerna.

### 3.4.1 Bedömning

Vi konstaterar att uppföljning och återrapportering sker till kommunstyrelsen avseende väsentliga risker, förebyggande arbete och inträffade händelser.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vi har av Täbys kommuns revisorer fått i uppdrag att på en översiktlig nivå granska kommunens arbete kopplat till etik, korruption och jäv. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Det övergripande syftet med granskningen är att granska om kommunstyrelsens arbete och interna kontroll av etik, korruption och jäv är ändamålsenligt och tillfredställande.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningen syfte är att kommunstyrelsens arbete och interna kontroll av etik, korruption och jäv på en översiktlig nivå i allt väsentlighet är ändamålsenlig och tillfredsställande.

Vi bedömer att det finns utarbetade styrdokument i form av rutiner och riktlinjer som på ett tydligt och ändamålsenligt sätt beskriver kommunens hållning avseende det förebyggande arbetet med etik, korruption och jäv. Vi konstaterar även att dokumentationens innehåll kommuniceras till berörda parter i form av utbildningar på området.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Fortsatt stärka det förebyggande arbetet och den interna kontrollen gällande etik, korruption och jäv. Speciellt inom riskutsatta områden.
- Följa upp att utbildningsinsatser sker kontinuerligt för politiker och tjänstepersoner.
- Fortsatt förmedla förhållningsregler och värdegrundsfrågor kopplat till medarbetarskapet och i introduktionen av nyanställda och politiker.

Datum som ovan



**Täby kommun**

Granskning av kommunens arbete med etik, korruption och jäv

2023-09-19

KPMG AB

Isabel Vingren

*Kommunal verksamhetsrevisor*

Micaela Hedin

*Certifierad kommunal yrkesrevisor*

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

## Bilaga 1

Följande dokument har granskats:

- Intern kontrollplan 2023, kommunstyrelsen 2023-04-28.
- Riktlinje för bisysslor, beslutad av kommunstyrelsen 2019-08-20, kommunledningskontoret, HR-enheten.
- Rutin för nära familjerelationer på samma arbetsplats, kommunledningskontoret, beslutad av HR-chef, 2022-04-20.
- Missiv, granskning av etik, korruption och jäv, kommunstyrelsen 2023-06-07.
- Policy om korruption, jäv och bisysslor, antagen av kommunfullmäktige 2017-12-18.
- Uppföljning av intern kontroll inom ordinarie arbete 2022, kommunstyrelsen, rapport till ekonomichef och verksamhetsområdeschef, 2023-02-17.
- Protokoll, kommunstyrelsen 2023-03-27.
- Uppföljning av intern kontrollplan 2022 för kommunstyrelsen, kommunstyrelsen 2023-03-27.
- Information om visselblåsarfunktion, uppdaterad 2022-06-21.
- HR-policy, Täby kommun som arbetsgivare, 2022-08-17.
- Uppföljning av intern kontrollplan 2022, 2023-02-14.
- Riktlinjer avseende mutor och jäv för tjänstemän och förtroendevalda i Täby kommun, antagen av kommunfullmäktige 2019-04-23.
- PowerPoint: Information om mutor och jäv, Kommunledningskontoret 2023.
- Powerpoint: information om mutor och jäv, riktlinjer avseende mutor och jäv för tjänstemän och förtroendevalda i Täby kommun 2023, KF 2023-04-23.