



# Region Skåne

## Granskning av pensioner

Per Stomberg  
Mikael Svensson

Deloitte AB  
Februari 2016

## Innehållsförteckning

<b>1. Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Inledning .....</b>	<b>4</b>
2.1 Bakgrund och syfte .....	4
2.2 Revisionskriterier .....	4
2.3 Metod och genomförande .....	5
<b>3. Granskningsområden .....</b>	<b>5</b>
3.1 Rutin för inrapportering av data.....	5
3.2 Hur tänker Region Skåne säkerställa att god redovisningssed efterlevs? .....	7

## 1. Sammanfattning

Den fördjupade granskningens övergripande frågeställning har varit att ge revisorerna ett underlag för att bedöma om Region Skåne har ändamålsenliga och väl fungerande rutiner för att säkerställa att god redovisningssed efterlevs gällande pensioner.

Det noteras att Region Skåne redovisar pensioner i strid med lagen om kommunal redovisning då pensioner intjänade innan 1998 upptas som en avsättning i balansräkningen och inte som en ansvarsförbindelse. Totalt handlar det om 18,9 miljarder SEK som intjänats innan 1998. Parallellt med den så kallade fullfonderingsmodellen sker även redovisning enligt blandmodellen i årsredovisningen.

Med undantag för ovanstående är vår övergripande bedömning efter genomförd granskning att Region Skåne följer god redovisningssed vad gäller hanteringen av pensioner i verksamheten. Det bedöms finnas etablerade rutiner för att säkerställa att god redovisningssed i allt väsentligt efterlevs gällande pensioner. Vår bedömning är dock att dessa rutiner behöver stärkas ytterligare för att säkerställa att pensionsskulden är korrekt värderad.

Vi har identifierat ett antal områden där den interna kontrollen och rutinerna gällande rapportering av pensioner behöver stärkas ytterligare. Följande förbättringar anser vi bör genomföras för att stärka den interna kontrollen och rutinerna relaterat till redovisning av pensioner inom Region Skåne.

- En uppdelning behöver genomföras av ackumulerad årslön på olika lönearter i HR- fönster vilket skulle underlätta väsentligt för personalen vid felsökning och öka spårbarheten i den rapporterade pensionsgrundande lönen. Exempel på situationer då behov av felsökning initieras kan till exempel vara då konflikter föreligger mellan de uppgifter som rapporteras över från HR-fönster och ger signal när de läses över i KPA:s system.
- En regelbunden genomgång bör införas av kodningen som sker för löne- och frånvarokoder då rapporteringen av pensionsgrundande lön bygger på att dessa är korrekt uppsatta. I dagsläget sker endast genomgång av kodningen för nytillkomna lönearter.
- En kontroll bör införas för att säkerställa att inlästa uppgifter till KPA stämmer med antalet medarbetare inom Region Skåne som har en pensionsberättigande lön och inte enbart en rimlighetsbedömning vilket sker i dagsläget.
- Det kontrollverktyg som primärt används är signallistor som indikerar när konflikter föreligger mellan de uppgifter som är upplagda i KPAs system och den information som läses över från HR fönster. Dessa listor har dock en inbyggd begränsning för jämförelseändamål då de i grunden bygger på information från HR- fönster. Problemet med detta är svårt att överbrygga men bör hållas i beaktande och gör det extra viktigt att ha kompletterande kontroller på plats varför vi rekommenderar Region Skåne att ytterligare formalisera rutinerna kring de övriga kontroller som genomförs av HR- funktion och systemavdelningen.

- Det bör införas en rutinmässig analys mellan prognostiserad pension som erhålls av KPA inför årsbokslutet och en senare beräkning baserad på de faktiska uppgifter som inrapporteras under januari för att identifiera eventuella fel i de underliggande parametrarna i prognosen.

## 2. Inledning

### 2.1 Bakgrund och syfte

Vi har av Region Skånes revisorer fått i uppdrag att vara sakkunnigt biträde vid redovisningsrevisionen för 2015. I revisionsplanen för redovisningsrevisionen har vissa fördjupade granskningsområden identifierats, varav pensioner är ett av dessa områden.

Region Skåne har cirka 32 000 anställda. Det stora antalet anställda innebär att skulder avseende pensioner uppgår till väsentliga belopp. I Region Skånes årsredovisning för 2014 uppgick skulderna för pensioner enligt fullfonderingsmodellen till ca 30 miljarder kronor. Redovisningen av pensioner är en omstridd fråga och Region Skåne har sedan en tid redovisat pensioner intjänade före 1998 i strid med lagen om kommunal redovisning. Årsredovisningen visar även kompletterande redovisning enligt blandmodellen där intjänade pensioner före 1998 har hanterats som en ansvarsförbindelse.

Omfattningen av personal innebär att det inte är praktiskt möjligt för Region Skåne att bedöma riktigheten i rapporterade värden för varje enskild individ. Det är därför av stor vikt att rapporteringsrutinen fungerar tillfredställande och att det finns tillräckliga interna kontroller. För att korrekt kunna beräkna pensionsskuldens storlek förutsätts att inrapporteringen av data till KPA blir så korrekt som möjligt. Felaktigheter i inrapporteringen kan leda till väsentliga felaktigheter i redovisningen.

Granskningens syfte har varit att ge underlag för bedömning av om Region Skåne har ändamålsenliga system och väl fungerande rutiner för att säkerställa att god redovisningssed efterlevs. Vår granskning har huvudsakligen inriktats på följande frågeställningar:

- Hur ser rutinerna ut för inrapportering av data för pensionsskuldberäkningarna?
- Hur tänker Region Skåne säkerställa att god redovisningssed efterlevs?

### 2.2 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar avseende processer och rutiner som har granskats. Följande revisionskriterier har använts i denna granskning:

- Lagen om Kommunal Redovisning
- Tillämpliga rekommendationer från Rådet för Kommunal Redovisning

- God redovisningssed
- Information från KPA rörande avtalstyper

## 2.3 Metod och genomförande

Med utgångspunkt från gällande lagar, regler och avtal inom området har ett antal intervjufrågor tagits fram. Intervjuer har genomförts med ansvariga tjänstemän vid GSF HR-funktion samt vid GSF Pensionservice.

Vidare har på stickprovsmässig bas granskning utförts avseende 25 personers ackumulerade bruttolön som jämförts med inrapporterad pensionsgrundande lön till KPA.

Rapporten har sakgranskats av berörda personer som varit urval för intervjuerna.

## 3. Granskningsområden

Intervjuer har hållits med berörda tjänstemän inom GSF HR-funktion samt GSF pensionsenhet. Vid intervju med tjänstemännen bedöms de vara väl insatta i de avtal, riktlinjer och rutiner som finns att förhålla sig till samt hur dessa ska efterlevas. Nedan följer de områden som granskats.

### 3.1 Rutin för inrapportering av data

#### Rutin tidrapportering

Det är HR administratörer på respektive förvaltning som lägger upp nya anställningar i lönesystemet och därmed villkoren för varje medarbetares anställning såsom månadslön, tjänstgöringsgrad, förmåner, pensionsrättighet mm. Därefter baseras varje månads lönekörning på medarbetarens schema samt den frånvaro och extra närvaro som respektive anställd månadsvis rapporterar.

Rapportering av extra tid sköts av den anställde direkt i HR självservice. Vid rapportering i HR- fönster rapporterar den anställde vilka timmar arbetet har utförts och därefter sker en automatisk beräkning i systemet mot underliggande avtal och ersättningsberättigande för den tid som har rapporterats. Endast extratid rapporteras, exempelvis avvikande tjänstgöring, jour eller beredskap.

Efter rapportering måste chefen tillstyrka samt bevilja extra närvaro innan lön kan genereras av systemet. Beroende på storlek och komplexitet på avdelningen har chefen ibland också ett chefsstöd till sin hjälp. Detta är en funktion med teamledare som ska stärka kontrollen, t.ex. i de fall då chefen ansvarar för ett stort antal anställda. I detta fall är det chefsstödet som tillstyrker och chefen som beviljar den rapporterade tiden.

## **Rutin inrapportering KPA**

Inrapportering av pensionsgrundande lön för respektive anställd sker till KPA en gång varje år. Månadsvis sker dock rapport avseende nyanställningar eller avslutade anställningar till KPA.

Överläsningen av pensionsgrundande lön sker i januari efterföljande år till KPA. Den information som ligger till grund för pensionsskuldberäkningen i samband med årsbokslut är således uppgifter för föregående år som räknas upp med inflation, reallöneökning, inkomstindex mm. Ansvariga bedömer att någon uppdaterad beräkning baserad på faktiskt utfall för det aktuella året inte är nödvändig då det erfarenhetsmässigt inte leder till någon materiell korrigering. Pensionsgrundande lön hämtas från systemet HR- fönster där de lönearter som är kodade med pensionsberättigande bildar en så kallad KPA- ack för respektive anställd som lyfts över till KPA av systemgruppen.

Kodning av lönearter sker av leverantören Aditro efter input från GSF HR- funktion. Vid övergång till HR- Fönster som skedde 2012 gjordes den ursprungliga kodningen efter hur lönearterna var kodade i det gamla lönesystemet Prima. Nyttillkomna lönearter går månadsvis igenom av personal på GSF HR- funktion som utifrån en förteckning avgör om lönearten är pensionsgrundande eller ej. Denna lista kommuniceras till Aditro som gör själva kodningen av lönearterna.

Motsvarande gäller rapportering av tjänstgöringsgrad och frånvarokoder som rapporteras av ansvarig chef respektive av den anställde och är kodade utifrån om dessa är pensionspåverkande eller ej.

Vi har i samband med granskningen inte kunnat erhålla en lista med underliggande pensionskodning av lönearter vilken ligger till grund för att rapporteringen till KPA blir korrekt. Denna lista finns inte tillgänglig på intervjuade förvaltningar utan måste beställas från systemleverantören. Trots genomförd beställning har ingen lista erhållits innan denna gransknings avslutande. Det är inte tillfredsställande att det inte går att kontrollera dessa uppgifter som är grundläggande för pensionsskuldens värdering och fullständighet.

Den sammanlagda effekten av rapporterade grunduppgifter, den anställdes tidrapporter och underliggande pensionskodning ger en så kallad KPA-Ack för respektive anställd, d.v.s. en summa med pensionsgrundande lön som framgår av HR- fönster. Det är denna ackumulerade pensionsgrundande lön som i januari efterföljande år överförs till KPA av systemgruppen som går in och hämtar samtliga KPA-Ack.

KPA-Acken för respektive person består enligt uppgift endast av en totalsumma. Likaså finns det i HR-fönster ej möjlighet att erhålla uppgift om ackumulerad bruttolön uppdelad på olika lönearter. Detta utgör en begränsning som försvårar utredning av avvikelser väsentligt jämfört med tidigare system.

## Granskning av inrapporterad lön

Som beskrivits ovan är möjligheten till jämförelser mellan HR- fönster och rapporterade uppgifter till KPA begränsad och det är komplicerat att jämföra uppgifter mellan HR-fönster och vad som inrapporterats till KPA som pensionsgrundande lön. Framförallt beror detta enligt uppgift på att vissa lönearter som ej är pensionsgrundande ligger med i den klumpsumma för ackumulerad lön som framgår i HR- fönster, till exempel reseersättningar. Således skulle man förvänta sig att den rapporterade lönen generellt understiger total bruttolön. Vid jämförelse för 25 stickprovsvis utvalda personer noteras dock att avvikelser i nio av fallen är åt andra hållet, det vill säga att den inrapporterade pensionsgrundande lönen överstiger de uppgifter som finns i HR-fönster avseende ackumulerad årslön. Enligt uppgift från pensionsenheten beror avvikelserna troligtvis på dessa personer har en pensionsgrundande frånvaro, t.ex. föräldraledighet, sjukavdrag etc. vilket innebär att pensionsunderlaget är högre än ackumulerad utbetald årslön. Att detta är en bedömning och att inga faktiska svar har erhållits för stickproven indikerar tydligt de brister som finns som innebär att det är svårt för personalen att på ett enkelt sätt kontrollera uppgifterna som rapporterats till KPA.

## Bedömning

Pensionsskuldens riktighet bygger bland annat på att kodningen av lönearter är korrekt gjord. Regionen bedöms ha en god rutin och tillräckliga kontroller på plats för bedömning avseende nya lönearter och om dessa är pensionsgrundande eller ej. Då det slutligen är Aditro som gör själva kodningen bedömer vi att det finns ett behov av att stärka rutinen ytterligare genom att införa en rutinmässig genomgång av lönearterna för att säkerställa att ingen av dessa är felaktigt kodade, t.ex. årsvis inför rapporteringen.

Vidare är det en stark begränsning i systemet att det ej går att få fram information om respektive persons bruttolön uppdelat på olika lönearter. Detta försvårar felsökning och utredningar från pensionsenheten likväl som HR- funktionen. Regionens handläggare har möjlighet att få fram uppgift om kontant bruttolön totalt under året, men denna stämmer ej med KPA-ack då även reseersättningar etc. inkluderas i bruttolönen vilken ej utgör en del av den pensionsgrundande lönen. Därmed krävs det en tidsödande genomgång av samtliga lönespecifikationer under året för att kunna få fram information om lön på olika lönearter.

## 3.2 Hur tänker Region Skåne säkerställa att god redovisningssed efterlevs?

### Kontroller

Förutom ovan beskrivna inbyggda kontroller i befintlig rapporteringsrutin finns det även andra kontroller på plats som är avsedda att identifiera felaktigheter i inrapporterad pension till KPA.

Den primära kontrollen som finns för detta är de signallistor som avger felsignaler i de fall det finns konflikter i de uppgifter som är upplagda i KPAs system och den

information som läses över från HR fönster i samband med årsrapporteringen. Uppgifterna i KPAs system läses ursprungligen in i samband med nyanställning och byggs ursprungligen på de uppgifter som GSF löneservice har uppdaterat i HR-fönster.

Det framgår att ett stort antal felaktigheter identifieras och utreds till följd av de signallistor som erhålls. Exempel på fel som fångas upp i signallistorna är:

- om lön har utgått men ingen pensionsgrundande anställning föreligger (t.ex. i de fall den anställde överstiger 67 år)
- signaler som visar på dubbla anställningar i systemet
- felaktiga pensionsavtal eller om information om pensionsavtal saknas helt.

Vidare görs vissa kontroller i form av körningar av HR- funktionen samt systemgruppen. Kontrollerna görs halvårsvis och inför årskörningarna och omfattar kontroller av data och att kodning har skett korrekt under året. Exempel på dessa kontroller kan vara:

- Personer födda 1986 eller senare och att dessa ligger på rätt avtal, d.v.s. AKAP-KL
- Personer över 67 som regel ej ska ha pensionsgrundande lön
- Kontroll av personer med hög pensionsgrundande bruttolön och att inga fel föreligger avseende dessa anställda
- Kontroll att inga ogiltiga värden föreligger

Från pensionsenheten menar man även att de anställda själva utgör ett kontrollmoment då det antas att den anställde reagerar i det fall då den inrapporterade tjänstepensionsförsäkringen är för låg. Det kan dock ifrågasättas om de flesta anställda har möjlighet att ifrågasätta korrektheten i sådan information.

Ingen kontroll sker för att säkerställa att antalet personer som läses över till KPA stämmer med antalet personer som har en pensionsberättigande lön.

## **Redovisning**

I Region Skånes årsredovisning presenteras fullfonderingsmodellen med samma dignitet som blandmodellen. Fullfonderingsmodellen innebär att även pensioner som intjänats före 1998 upptas som en avsättning i balansräkningen. Därmed följs inte lagen om kommunal redovisning.

Beställning av pensionsprognos görs tre gånger varje år. Beställning sker till den 30 april, 31 augusti och 31 december. Pensionsskulden som redovisas i årsbokslutet finns klar att hämta på KPAs hemsida i mitten av december.

Prognosen bygger i grunden på de uppgifter som rapporterats till KPA i överföringen för föregående års löneuppgifter. Dessa historiska uppgifter kompletteras sedan med uppgifter om nyanställningar och avslutade anställningar vilket enligt beskrivning ovan uppdateras månadsvis hos KPA. Vidare räknas de historiska uppgifterna upp med inflation, reallöneökning och inkomstindexering. För arbetstagare som ej gått i pension görs antagandet att dessa arbetar till de är 65 år.



Ingen avstämning sker mellan prognostiserad pensionsskuld och faktisk skuld efter rapportering för verkliga löner. Överföring till KPA sker per i mitten av januari men på grund av rättelser och genomgång av fellistor är denna ej färdigställd när bokslutsarbetet avslutas. Enligt uppgift ska prognostiserade uppgifter och faktiskt rapporterade uppgifter endast skilja sig marginellt åt och uppskattningen från pensionsenhetens sida är att detta rör sig om i sammanhanget försumbara belopp. Då uppgifterna inte finns fastställda vid avlämnande av rapporten har vidare uppföljning inte kunnat ske.

### **Bedömning**

Ett flertal kontroller finns på plats för att säkerställa att uppgifter inrapporterade till KPA är korrekta. Det faktum att signallistan jämför uppgifter mellan KPA online och HR-fönster när KPA i grunden bygger på uppgifterna från HR-fönster är dock en begränsning i den mån att ett ursprungligt fel vid inläggningen inte fångas upp i signallistorna, utan endast i de fall då ändringar skett.

Vidare görs körningar av data för att säkerställa att rätt pensionsgrundande lön rapporteras och att förutsättningarna som rapporteras är korrekta. Det sker dock ingen rutinmässig kontroll att antalet personer hos KPA stämmer med antalet anställda som har en pensionsberättigande lön. Enligt uppgifter vid intervjun görs en rimlighetsbedömning av detta men ingen faktisk avstämning att antalet stämmer. Vår rekommendation är att införa detta för att stärka kontrollen avseende att samtliga anställda fångas upp i rapporteringen.

Vi anser också att uppföljning mellan prognostiserad pensionsskuld och skuld baserad på inrapporterad faktisk lön bör ske för att säkerställa att inga viktiga parametrar har missats i beräkningen från KPAs sida.

Vidare noterar vi att fullfonderingsmodellen som används av Region Skåne bryter mot lagen om kommunal redovisning.