



## **Redovisning av pensioner** **Fördjupningsprojekt**

Januari 2018

Catrin Karlsson och Per Stomberg

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Sammanfattning	2
Bakgrund	4
Rutiner för hantering av pensioner	5
Uppföljning av granskning 2015	8
Deloittes bedömning	10
Bilaga 1 – intervjuade personer	12

# Sammanfattning

Baserat på genomförda intervjuer och genomförd stickprovgranskning gör vi den sammanfattande bedömningen att Region Skåne i allt väsentligt har fungerande rutiner för att säkerställa att de uppgifter som rapporteras till KPA som underlag för pensionsberäkningar är korrekta. Baserat på genomförd granskning har vi dock i likhet med 2015 genomförd granskning identifierat ett antal föreslagna förbättringsåtgärder för att förstärka processen.

Inrapportering till KPA bygger på att rätt orsak med rätt underliggande styrning är korrekt i HR Fönster. För att processen kring pensionshanteringen ska fungera krävs att den initiala uppsättningen av orsaker i HR Fönster är korrekt med underliggande styrning om vad som är pensionspåverkande. När det gäller nyanställningar är det viktigt att korrekt pensionsregel läggs upp från början. Ingen uppföljning görs sedan av inlagd löneorsak om det inte initieras genom att fel upptäcks avseende löneorsaken vid stickprovskontroller månadsvis. Vid inrapportering till KPA förlitar sig Region Skåne på de signallistor som indikerar fel och som sedan leder till att åtgärder vidtas.

För att stärka rutinen kring hantering av pensioner ytterligare lämnar vi nedanstående rekommendationer. Vissa av dessa kvarstår från den granskning som gjordes 2015:

- Region Skåne bör se över användarvänligheten i HR Fönstret för att kunna utnyttja dess fulla potential och kunna få fram detaljerad information. P.g.a. avsaknaden av användarvänlighet kan enbart verksamhetsspecialisterna få fram den informationen idag.
- Regelbunden genomgång av underliggande styrning för respektive löneorsak bör införas, främst gällande löne- och frånvarokoder som ligger till grund för den pensionsgrundande lönen. Idag sker genomgång i samband med nya löneorsaker och om fel skulle uppkomma.
- Övergripande kontroll i samband med inrapportering till KPA bör införas där övergripande årsvis avstämning görs av antal poster som överförts från HR Fönster mot antal poster som lästs in till KPA, total inrapporterad pensionsgrundande lön i båda systemen m.m. Idag sker en rimlighetsbedömning samt att man förlitar sig på systemet där fler personer inte kan läsas in i KPA än vad som finns upplagt i HR Fönster. Detta innebär att det kan finnas en risk för att färre läses över i KPA om ingen övergripande kontroll införas.
- Den rutinmässiga analys som tre gånger om året utförs mellan prognostiserad pension och faktiskt utfall av pension efter inrapportering till KPA bör ytterligare stärkas. Idag sker analys av aktualiseringsgrad. För att stärka prognosen ytterligare och minska

risken för eventuella fel i de underliggande parametrarna bör ytterligare kompletterande analysmoment införas.

- För att uppfylla god redovisningssed och för att följa Lag om Kommunal redovisning bör Region Skåne korrigera redovisningen av pensionsskuld för pension intjänad före 1998. Dessa ska redovisas som en ansvarsförbindelse och inte som idag en avsättning i balansräkningen. Det kan dock noteras att lagen varit föremål för översyn och omprövning i detta avseende. Någon förväntad tidpunkt för införande av lagändring kan inte bedömas för tillfället.

# Bakgrund

Region Skåne har cirka 34 000 anställda. Det stora antalet anställda innebär att skulder avseende pensioner uppgår till väsentliga belopp. I Region Skånes bokslut för 2016 uppgick skulderna för pensioner inklusive löneskatt enligt fullfonderingsmodellen till drygt 30 mdkr. Tidigare års granskning visade på ett antal områden där förbättrade rutiner och skärpta kontroller ansågs påkallade.

## Revisionsmål

Vår granskning har syftat till att bedöma om Region Skåne har ändamålsenliga system och väl fungerande rutiner för att säkerställa att god redovisningssed efterlevs.

Vår granskning har huvudsakligen inriktats mot följande:

- Kartläggning av rutinerna för inrapportering av data för pensionsskuldberäkningarna.
- Kartläggning av rutinerna för löpande kontroll av att registrerade uppgifter är korrekta.
- Kartläggning av rutiner för löpande analys och bedömning av rapporterade uppgifter.
- Bedömning av om god redovisningssed följs.

## Revisionsmetod

Vår revisionsmetod har bestått av följande tillvägagångssätt:

- Intervjuer med berörda tjänstemän inom GSF HR-service samt GSF Pensionsservice samt från koncernstab ekonomi.
- Genomgång av ändrade rutiner sedan 2015 och stickprovsgranskning av kontroller.

## Tidplan

Granskningen har utförts under hösten 2017 och rapporteras till Revisorskollegiet i januari 2018.

# Rutiner för hantering av pensioner

## Rutin för tidsregistrering i HR-system

I samband med nyanställning i Region Skåne är det HR ansvarig för respektive förvaltning som lägger upp löneförutsättningarna i lönesystemet Visma, även kallat HR Fönster inom Region Skåne. HR ansvarig lägger in villkoren så som lön, tjänstgöringsgrad och pensionsavtal vilka ligger till grund för medarbetarens pensionsgrundande lön. GSF HR-service kontrollerar månadsvis att pensionsavtal är registrerade.

Frånvaro eller förändring av extratid så som jour, beredskap m.m. som kan påverka lönen hanteras av varje medarbetare i HR självservicesystem. Varje förändring ska attesteras av närmaste chef innan lön kan genereras i systemet.

Om inget fel avseende en löneorsak relaterad till en viss person identifieras utförs ingen genomgång av löneorsakerna för respektive medarbetare under anställningstiden. Det går inte att se om löneorsaken eller dess delar har rätt underliggande styrning för pension i HR Fönster för respektive medarbetare. Vid uppsättning av nya orsaker i HR Fönster beställer Region Skånes verksamhetsspecialister detta från systemleverantören Visma. Hur en orsak ska styras, d.v.s. om den ska vara pensionspåverkande eller ej, bestäms i samband med beställningen och kontrolleras av verksamhetsspecialisterna vid leverans av orsaken. Skulle fel identifieras hanteras det i samband med den aktuella leveransen av orsaken. Skulle fel identifieras hanteras det i samband med den aktuella iakttagelsen. Region Skåne har inget system för att förebygga felinmatning av orsaker eller för att upptäcka om orsaker i HR Fönster har fel styrning för pensionsgrundande lön.

Vid enstaka tillfällen, ej bestämt återkommande, tar GSF Pensionservice stickprov på medarbetarens pensionsgrundande lön och inrapporterad lön till KPA och gör en kontrollberäkning manuellt. Vid dessa tillfällen har det upptäckts att vissa löneorsaker har haft fel pensionsstyrning. Dessa händelser har föranlett att löneorsaken har styrts om via Visma samt att kompletteringspremie har betalats in för samtliga berörda medarbetare som haft den löneorsak som upptäckts vara felstyrd. Dock är detta enligt GSF Pensionservice inte vanligt förekommande.

## Inrapportering till KPA

Månadsvis sker inrapportering till KPA avseende avslutade anställningar, dödsfall samt nyanställningar. En gång om året körs den årliga inrapporteringen av pensionsgrundande löner till KPA. Den årliga inrapporteringen sker i januari varje år och baseras på föregående års pensionsgrundande lön.

I HR Fönster ackumuleras den pensionsgrundande lönen, så kallad KPA-Ack som hanteras av verksamhetsspecialisterna, genom den sammanlagda effekten av rapporterade grunduppgifter samt styrning av löneorsaker i HR Fönster. För att det ska bli rätt överföring av pensionsgrundande lön till KPA krävs att rätt styrning av pensionsgrundande lön är uppsatt från början i HR Fönster.

Överföringen från HR Fönster till KPA sker genom en filöverföring som är baserad på varje medarbetares personnummer. Om fel skulle uppkomma i samband med filöverföringen genereras en signallista som specificerar respektive medarbetare vars överföring ej varit komplett. Exempel som kan uppkomma på signallistorna är;

- Lön har utgått men ingen pensionsgrundande anställning föreligger (anställdes ålder överstiger 67 år)
- Dubbla anställningar i HR Fönster
- Felaktiga pensionsavtal (exempelvis att personer födda 1986 eller senare ska ha AKAP-KL avtal)
- Avsaknad av pensionsavtal

När fel uppstår och registreras på signallistan som ett felmeddelande vidtas åtgärder för att rätta felet. Detta görs manuellt vid månadskörningar. Vid den årliga överföringen till KPA kan de filer som innehåller fel backas och rättas till innan definitiv överföring utförs. När överföringen ingått i definitivt läge till KPA visar signallistorna kvarvarande fel mellan systemen som rättas till manuellt.

Idag förlitar sig Region Skåne på de signallistor som genereras vid överföringen mellan HR Fönster och KPA. Stickprovsvis avstämning utförs månadsvis och årsvis för att säkerställa överföringen för enskilda medarbetare, dock utförs ingen övergripande avstämning mellan antalet medarbetare i Region Skåne och överläst antal medarbetare i KPA. Detta då det enligt Region Skåne förekommer variationer mellan räkningen av påbörjade och avslutade anställningar. Istället utför Region Skåne en rimlighetsbedömning för överföringen mellan HR Fönster och KPA i förhållande till antalet anställda.

## Medarbetarens ansvar

Idag baserar sig en del av kontrollen av rätt pensionsinbetalning på att den anställde själv kontrollerar sin årliga inbetalning till KPA. Om en medarbetare misstänker att den fått inbetalt för lite pension från sin pensionsgivande lön kontaktar denne GSF HR-service. En utredning görs alltid av GSF HR-service och om eventuella fel upptäcks görs kompletteringsinbetalning retroaktivt enligt ovanstående beskrivning.

## God Redovisningssed

Idag tar Region Skåne fram pensionsprognoser tre gånger om året. Dessa tillfällen är per den 30 april, 31 augusti och 31 december. I samband med

Årsbokslut baseras pensionsskulden på de framtagna pensionsprognoserna, det sker med andra ord ingen korrigering eller avstämning mellan prognos och faktiskt utfall. Enligt god redovisningssed får redovisad pensionsskuld och faktisk pensionsskuld enbart skilja sig åt marginellt. Enligt GSF Pensionservice torde skillnaden röra sig om en försumbar summa. Vid granskningstillfället kan någon uppföljning av detta inte ske då jämförelsen ej dokumenteras.

Vidare redovisar Region Skåne som huvudalternativ pensionsskulden i enlighet med fullfonderingsmodellen. Pensionsåtaganden intjänade före 1998, per den 31 december 2016 uppgående till 17,6 mdkr, redovisas som avsättning istället för som ansvarsförbindelse. Region Skånes hantering följer därmed inte Lag om kommunal redovisning.

### Stickprov avseende pensionsprocessen

Vid 2015 års granskning av pensionsprocessen gjordes ett större antal stickprov. I samband med den nu aktuella granskningen har ett färre antal stickprov tagits då detta bedömts tillräckligt för att fastställa om någon förändring eller förbättring har skett sedan den tidigare granskningen.

Avseende valda stickprov gjordes samma notering som tidigare år, nämligen att det inte går att granska detaljerna i HR Fönster för KPA-Ack då dessa uppgifter inte finns tillgängliga. Det går inte heller att få tillgång till uppgifter om ackumulerad bruttolön uppdelad på olika löneorsaker.

Vidare noterades vid stickprovskontrollerna i likhet med vid tidigare granskning att för en mindre del av stickproven överstiger den inrapporterade pensionsgrundande lönen uppgifterna om ackumulerad årslön i HR Fönster. Identifierade avvikelser uppgick vid detta tillfälle till ej väsentliga belopp. Enligt GSF Pensionservice är bedömningen att de anställda som varit föremål för stickproven har haft pensionsgrundande frånvaro, så som föräldraledighet, sjukavdrag m.m. vilket leder till en högre pensionsgrundande lön än ackumulerad utbetald årslön.



# Uppföljning av granskning 2015

## Uppföljning av rekommendationer från 2015

I samband med 2015 års granskning av hantering av pensioner identifierades och framfördes ett antal rekommendationer. Genomgång av aktuell status rörande respektive område har skett i samband med intervju med ansvariga personer för att följa upp om åtgärder vidtagits eller om rutinen har förändrats sedan förra granskningstillfället. De tidigare lämnade rekommendationerna kommenteras individuellt nedan med icke kursiv stil.

- 1. En uppdelning behöver genomföras av ackumulerad årslön på olika löneorsaker 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.*

Möjligheten finns att ta fram en detaljerad lista ur HR Fönster vilket anger löneorsakerna och dess styrning på en mer övergripande sätt. Denna hantering sköts av verksamhetsspecialisterna vid kontroller, stickprov och felsökningar. Dock är den lista som tas fram inte överskådlig vilket gör att det inte är ett verktyg som används av GSF Pensionservice då det finns begränsning i användarvänlighet.

- 2. En regelbunden genomgång bör införas av styrningen som sker för löne- och frånvarokoder då rapporteringen av pensionsgrundande lön bygger på att dessa är korrekt uppsatta. I dagsläget sker endast genomgång av styrningen för nytillkomna löneorsaker.*

Då det är Region Skåne via GSF HR-service som meddelar systemleverantören Visma om vilka underliggande styrningar en löneorsak ska ha görs en viss genomgång av den underliggande styrningen. Vidare görs löpande rättelser av styrning av löneorsaker om fel framkommer, där rättelser görs för samtliga medarbetare med aktuell löneorsak. Det kan på så sätt ses som att genomgång görs löpande av styrningen då det görs både vid nya löneorsaker och vid identifierade felaktigheter. Dock är detta ingen rutinmässig kontroll vilket enligt Deloitte's rekommendation bör genomföras.

- 3. En kontroll bör införas för att säkerställa att antalet inlästa uppgifter till KPA stämmer med antalet medarbetare inom Region Skåne som har en pensionsberättigade lön och inte enbart en rimlighetsbedömning vilket sker i dagsläget.*

Vid årlig inrapportering till KPA från HR Fönster sker ingen kontroll för att på en översiktlig nivå säkerställa att inrapporterade uppgifter stämmer. Likt tidigare görs en rimlighetsbedömning att inrapporterad pension till KPA är rimlig. Deloitte's rekommendation bedöms kvarstå. Det bör på en översiktlig nivå införas en årlig kontroll att samma antal poster finns i HR Fönster och KPA samt att

den totala pensionsgrundande lön som finns i HR Fönster är samma pensionsgrundande lön som rapporteras till KPA.

- 4. 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.*

Ett förbättringsarbete har genomförts på GSF Pensionservice där rollbeskrivningarna har förtydligats och roller har dedikerats ansvar. Det är genom dessa dedikerade ansvar som GSF Pensionservice har påbörjat en dokumentation på beskrivningar av löneorsaker och styrning. Enligt GSF Pensionservice upplevs en större säkerhet avseende de underliggande styrningarna och för att medarbetare ska få rätt pensionsgrundande lön.

- 5. 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.*

Ingen förändring har skett i Region Skånes rutin gällande analys av prognostiserad pension erhållen från KPA och senare inläst faktisk inrapporterad pension i KPA. Som tidigare används enbart aktualiseringsprognos som underlag. Deloittes rekommendation kvarstår.

# Deloittes bedömning

## Övergripande bedömning

Vår övergripande bedömning är att de befattningshavare som är ansvariga för hanteringen av pensioner har en god kunskapsnivå och är väl insatta i de avtal, rutiner och riktlinjer som finns. Det bedöms även föreligga god kunskap om hur gällande rutiner och riktlinjer ska efterlevas.

Region Skåne har ca 34 000 anställda vilket gör att den totala pensionskulden uppgår till ett väsentligt belopp. Det stora antalet anställda gör det svårt eller praktiskt omöjligt att bedöma riktigheten för varje medarbetare i Region Skåne. Istället krävs att Region Skåne har väl fungerande interna kontroller för att rapporteringsrutinen ska fungera på ett tillfredsställande sätt. För att kunna beräkna och redovisa pensionskulden på en tillfredsställande riktig nivå förutsätts att inrapporteringen till KPA blir korrekt. Inrapporteringen kräver i sin tur att löneorsaken och dess underliggande styrning är korrekt inlagd från början i HR Fönster, vilket är den kritiska fasen i processen. Då det inte görs kontinuerliga genomgångar av inlagda löneorsaker per medarbetare finns det en risk att det förekommer felaktigheter i rapporteringen av den pensionsgrundande lönen. Detta är något som GSF Pensionservice är medvetna om. Vid de tillfällen felaktigheter påträffats har det skett retroaktiva rättningar för samtliga berörda medarbetare med aktuell löneorsak. Dock finns en risk att det kan uppkomma belopp av betydande storlek som retroaktivt behöver korrigeras.

Den kontroll som består i att medarbetaren själv ska kontrollera inrapporterad pensionsgrundande lön till KPA kan ifrågasättas. Detta då det krävs kunskap för att kunna bedöma korrektheten i uppgifterna.

Vid genomförd stickprovsgranskning identifierades en viss skillnad i inrapporterad pensionsgrundande lön till KPA mot pensionsgrundande lön i HR Fönster. Detta kunde enligt GSF Pensionservice bero på att aktuella medarbetare kan ha haft pensionsgrundande frånvaro så som föräldraledighet, sjukdom etc. Dock bygger GSF Pensionservice svar likt tidigare år på en bedömning och inte på faktiskt bevisande underlag. Detta indikerar en brist i rutinen eller en brist i systemstöd och gör det svårt för GSF Pensionservice att på ett enkelt sätt stämma av inrapporterade uppgifter till KPA.

Avseende efterlevnad av god redovisningssed noterades att Region Skåne inte följer lagen om kommunal redovisning gällande pensioner intjänade innan 1998. Vår övriga bedömning är att Region Skåne i övrigt i allt väsentligt följer god redovisningssed gällande hanteringen av pensioner.

## Rekommendationer som ett resultat av 2017 års granskning

Rekommendationerna från 2015 kvarstår i stora delar. Förstärkning av kontrollerna i rutinen för pensioner bör ske. Idag finns det systemstöd för att ta fram detaljerade uppgifter om löneorsaker och underliggande styrning via verksamhetsspecialisterna. Dock är inte användarvänligheten i

systemet anpassad för andra än verksamhetspecialisterna vilket medför att nyttjandet av information inte används till sin fulla potential. Vidare rekommenderar vi att en övergripande kontroll införs för att stämma av att inrapporteringen till KPA blir korrekt genom kontrollavstämningar på en övergripande nivå. Dessa kontrollavstämningar kan bestå i att stämma av att samma antal poster finns hos KPA och HR Fönster, att båda systemen har samma totala pensionsgrundande lön m.m. Detta för att på ett enklare sätt och på en övergripande nivå säkerställa att inrapporteringen gjorts korrekt och där man inte enbart förlitar sig på signallistorna vilket Region Skåne gör idag.

# Bilaga 1 – intervjuade personer

Carina Bauer, Teamledare, GSF HR Enheten för specialistteam Pensionservice

Kristina Linderberg, GSF HR Enheten för specialistteam Pensionservice

Ingela Nilsson, Verksamhetsspecialist HR, GSF HR Enheten för specialistteam Regionservice



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 225,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on [LinkedIn](#) or [Twitter](#).

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.