



# Granskning av personalkostnader - pensioner

Redovisningsrevision 2020

Region Skåne

KPMG AB

2020-10-27

Antal sidor 12

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
3	Syfte och revisionsfrågor	4
4	Avgränsning	4
5	Revisionskriterier	5
6	Ansvarig styrelse	5
7	Metod	5
8	Projektorganisation	5
9	Resultat av granskningen	6
9.1	Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämda med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?	6
9.2	Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?	8
9.3	Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?	10
10	Bedömning	11
10.1	Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämda med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?	11
10.2	Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?	11
10.3	Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?	11
11	Slutsatser	11
12	Rekommendationer	12

## 1 Sammanfattning

Vi har av Region Skånes revisorer fått i uppdrag att genomföra en granskning av rutiner kring redovisningen av personalkostnader med fokus på rapportering av pensioner. Det övergripande syftet med denna granskning har därför varit att bedöma om system och rutiner för rapportering av pensioner är utformade på ett ändamålsenligt sätt, att den interna kontrollen är tillfredsställande och att god redovisningssed efterlevs.

Följande revisionsfrågor har besvarats i granskningen:

- Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämda med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?
- Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?
- Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?

Vår sammanfattande bedömning utifrån den genomförda granskningen är att system och rutiner för rapportering av pensioner i stort är utformade på ett ändamålsenligt sätt, att den interna kontrollen inte är helt tillfredsställande och att god redovisningssed inte efterlevs.

Utifrån vår bedömning och slutsatser lämnar vi följande rekommendationer:

- Se över personalförsörjningen på gruppen som arbetar med pension på den gemensamma servicefunktionen i Region Skåne.
- Ta fram en rutin som anger begränsningen i att göra kontroller i pensionen för någon närstående.
- Se över antalet medarbetare som en enhetschef har attestansvar för.
- Ta fram en rutin som anger begränsningen i att attestera någon närståendes arbetstid.
- Redovisningen av pensioner ska upprättas i enlighet med gällande lagstiftning.

## 2 Bakgrund

Revisorerna har i sin revisionsplanering och risk- och väsentlighetsanalys inför 2020 identifierat behov av att genomföra en granskning av rutiner kring redovisningen av personalkostnader med fokus på rapportering av pensioner.

Region Skånes personal har enligt avtal rätt till pension baserad på sin tjänstgöring och en förutsättning för att pensionen ska beräknas korrekt är att inrapportering av uppgifter om tjänstgöring och lönenivåer med mera inte är felaktiga. När personal är tjänstledig eller tillfälligt tjänstgör i någon annan organisation ska rapporteringen beakta detta. Felaktig rapportering riskerar att leda till att felaktiga pensioner betalas ut längre fram i tiden.

Det är således av stor betydelse att intern kontroll avseende rutiner och system kring rapportering av uppgifter för pensioner är tillräcklig. En bristfällig styrning och kontroll kan riskera att verksamheten inte bedrivs på ett optimalt sätt och att mål inte uppnås.

## 3 Syfte och revisionsfrågor

Det övergripande syftet med denna granskning är att bedöma om system och rutiner för rapportering av pensioner är utformade på ett ändamålsenligt sätt, att den interna kontrollen är tillfredsställande och att god redovisningssed efterlevs.

Följande huvudsakliga frågeställningar ingår i granskningen:

- Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämda med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?
- Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?
- Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?

## 4 Avgränsning

Granskningen omfattar Regionstyrelsen och Sjukhusstyrelse Helsingborg.

Granskningen omfattar inte andra personalkostnader än pensioner.

## 5 Revisionskriterier

De revisionskriterier som ligger som grund för granskningen är följande:

- Tillämpliga interna styrdokument i form av lathundar och processbeskrivningar för den gemensamma servicefunktionen för pension, utbildning och controlling samt koncernstabens arbete med pensioner
- Tillämpliga avtal för tjänstepension
- Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- R10 från Rådet för kommunal redovisning

## 6 Ansvarig styrelse

Granskningen omfattar Regionstyrelsen och Sjukhusstyrelse Helsingborg

## 7 Metod

Granskningen har baserats på genomgång av relevanta dokument inklusive rutinbeskrivningar, intervjuer med ansvariga tjänstepersoner samt stickprov av väsentliga kontrollmoment.

Rapporten är faktakontrollerad av de i granskningen intervjuade tjänstepersonerna.

## 8 Projektorganisation

Granskningen har utförts av Tess Jensen (Assistant Manager). Johan Rasmusson, certifierad kommunal yrkesrevisor och auktoriserad revisor, ansvarar för kvalitetssäkringen av rapporten.

Projektledare för Region Skånes revisionskontor har varit Eva Tency Nilsson, certifierad kommunal yrkesrevisor.

Arbetet har utförts under september och oktober 2020.

## 9 Resultat av granskningen

Nedan redovisas våra iakttagelser utifrån dokumentstudier, intervjuer och stickprov uppdelat per revisionsfråga.

### 9.1 Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämde med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?

#### 9.1.1 Allmänt

Det är KPA som är upphandlad administratör för pensionerna i Region Skåne och uppgifter från lönesystemet rapporteras månadsvis via filöverföring till KPA:s system som beräknar pensionen.

Inom Region Skåne finns en gemensam servicefunktion för pension, utbildning och controlling. Den grupp som är ansvarig för pension består i dagsläget av sju medarbetare och sitter i Lund och i sitt arbete genomför de kontroller på att de parametrar som ligger till grund för beräkning av pensionen är korrekta. De parametrar som kontrolleras är löneunderlaget och tidsfaktorn och dessa kontrolleras oftast vid flera olika tillfällen för varje individ som ska gå i pension. Nedan listas några exempel på när kontroller görs:

- Om uppgifterna från lönesystemet inte kan läsas in rätt hos KPA så kommer det en signal från systemet och en manuell undersökning görs och då kontrolleras även parametrarna.
- Om ett ärende inte är helt utrett i någon parameter så kommer det en förfrågan från KPA och då måste en manuell kontroll göras. Det händer framförallt för personer som jobbat på 70-80-90-talet där inte alla uppgifter ligger elektroniskt.
- När en person är på väg att gå i pension kontaktas pensionsgruppen för att få information om framtida pensionsutbetalningar. Då görs kontroll av parametrarna och preliminära beräkningar görs.
- När en ansökan om utbetalning av pension kommer in görs en kontroll av att anställningshistoriken och lönehistoriken är korrekt, det vill säga de två parametrarna kontrolleras.
- Sista gången det görs en kontroll av parametrarna är när det är dags att starta upp en pension och KPA har utfärdat ett underlag. Underlaget ska godkännas av Region Skåne och innan det görs, görs det alltid en kontroll utav att underlaget för beräkningen är rätt.

Efter den sista kontrollen är gjord signeras pensionsavtalet och pension börjar betalas ut och denna kontroll är därför den allra viktigaste kontrollen.

#### 9.1.2 Processen

Alla som ska gå i pension från Region Skåne går igenom individuellt och det görs en individuell bedömning innan ett pensionsavtal signeras. För detta arbete finns en processbeskrivning och även lathundar, men det krävs erfarenhet för att veta om en

pension är rimlig eller ej i förhållande till parametrarna. Varje individ är unik i hur länge personen har arbetat inom regionen, om den varit tjänstledig eller sjukskriven och ibland spelar även parametrar som till exempel om personen varit gift eller inte roll på storleken på pensionen. Det spelar även roll vilket avtal den anställde har. Just nu finns det fem olika avtal samt äldre avtal, men de äldre är mycket ovanligt att någon fortfarande har kvar. De olika avtalen är:

- L-PAK som kom 1978-07-01
- PA-KL som kom 1985-01-01
- PFA som kom 1998-01-01
- KAP-KL som kom 2006-01-01
- AKAP-KL som kom 2014-01-01

De flesta som går i pension idag är i avtalet KAP-KL. Villkoret för att ha AKAP-KL är att individen ska vara född 1986 eller senare. Det som framförallt skiljer dessa båda avtal åt är att i KAP-KL har den som tjänar mer än 7,5 inkomstbasbelopp per år även rätt till en förmånsbestämd pension, medan AKAP-KL är helt avgiftsbestämd och istället betalas en större andel in på inkomster som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp per år.

Hittills i år har drygt 600 nya avtal för utbetalning av pension signerats och det är då som den sista kontrollen görs att parametrarna är korrekta. I stort sett är det två av de sju medarbetarna som signerar samtliga avtal och det är de två med omfattande och lång erfarenhet inom området. Den som har mest erfarenhet efter de två medarbetarna har arbetat i cirka ett år. Det är även något som de intervjuade medarbetarna framhåller som en risk eftersom det krävs lång erfarenhet för att få en känsla för vad som är en rimlig nivå på en pension utifrån värdet i parametrarna. Eftersom det finns så många specialregler så går det inte att skriva lathundar som går in i detalj för varje ärende utan de får hållas på en mer generell nivå. De nya medarbetarna går kurser som KPA anordnar, men är i sitt arbete beroende utav att det finns någon på plats som har mer erfarenhet.

Processen inför att en medarbetare ska gå i pension är att den antingen kontaktar pensionsgruppen själv eller att pensionsgruppen kontaktar medarbetaren. Vid den kontakten kan medarbetaren få simuleringar på olika alternativ för uttag av pensionen. Dessa simuleringar, som görs i KPA:s system, är dock något som medarbetaren själv måste efterfråga. Utifrån de olika alternativen gör sedan medarbetaren ett val senast tre månader innan pensionen startar genom att skicka in en blankett som signeras av medarbetaren. Det är senast vid mottagandet av blanketten som de slutliga kontrollerna görs och dessa görs då i KPA:s system som pensionsgruppen har tillgång till. Utöver att kontrollera parametrarna kontrolleras även att medarbetaren inte längre är anställd i Region Skåne. Anställningen måste avslutas innan pension kan börja betalas ut. Kontrollerna de gör dokumenteras ingenstans, men i händelseloggen kan man se vem som varit inne i medarbetarens profil och där dokumenteras även när blanketten ankommit och det görs noteringar om till exempel telefonkontakt med medarbetaren. Där dokumenterar även handläggare på KPA om de varit i kontakt med medarbetaren. Enligt teamledaren för pensionsgruppen så ligger det i yrkesrollen att alla kontrollerna görs enligt de rutiner de har innan signering av en pension sker. Efter att alla kontroller är gjorda signeras pensionsavtalet elektroniskt av medarbetare på

pensionsgruppen och en signal går då till KPA om att det är klart för att starta upp pensionen. När pensionen startats upp i KPA:s system så beräknar de pensionen och sänder tillbaka den färdiga pensionen till pensionsgruppen för beslut om utbetalning. När pensionsgruppen granskat pensionen för utbetalning signeras denna och signal går till KPA som då skickar ett fysiskt brev till medarbetaren och en kopia går även till pensionsgruppen. Utöver de kontroller som görs har medarbetaren ett eget ansvar att uppgifterna i underlaget för pensionen är korrekta.

Enligt de intervjuade på pensionsgruppen är rutinen sådan att de aldrig kontrollerar, simulerar eller signerar en pension för någon de känner. Det är dock ingen nertecknad rutin och de medger att detta skulle kunna förtydligas i introduktionen till de nyanställda. Det för att i största mån undvika oegentligheter. En annan säkerhet är att om någon uppgift manuellt skulle ändras på en medarbetare sparas det i händelseloggen. KPA gör även de kontroller om det till exempel är en medarbetare som plötsligt har en signifikant högre lön.

I samband med stora årskontroller i systemet kan pensionsgruppen bestämma vilka parametrar den vill att systemet ska kontrollera och oftast är det då kontroller som kontrollerar att medarbetarna ligger i rätt avtal.

### 9.1.3 *Stickprov*

I granskningen har vi genomfört 20 stickprov på avtal som signerats under 2020. Bland urvalet finns både livsvarig ålderspension och temporär ålderspension i avtalen KAP-KL, PA-KL och PFA. Stickproven har genomförts utan anmärkning.

## 9.2 **Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?**

### 9.2.1 *Allmänt*

Pensionens storlek är beroende av hur mycket individen jobbat och tjänat. Det är därför mycket viktigt att de uppgifter som ligger till grund för en medarbetares ersättning är korrekt inlagda i HR-systemet. Detta dels för att medarbetaren ska få rätt ersättning varje månad och dels för framtida ersättning i form av pension. Pensionsgruppen förlitar sig på de uppgifter som rapporteras från HR-systemet via filöverföring till KPA varje månad och det är därför viktigt att det finns kontroller för att det som medarbetaren rapporterar stämmer överens med verkligheten.

Region Skåne använder HR-systemet Personec som administreras av Visma. Det är ett vanligt system som används av ett stort antal offentliga organisationer i Sverige. I det registreras personalens närvaro och frånvaro och för dem som har flextid så är det även här som den registreras. För de som arbetar inom vården så ligger även deras schema inlagt här och det är det som sen ligger till grund för lönen. Det är därför viktigt att systemet uppdateras vid till exempel turbyten mellan medarbetare.

### 9.2.2 *Processen vid attest*

En kontroll som genomförs för att öka riktigheten i en medarbetares ersättning är att alla medarbetares frånvaro behöver attesteras av närmsta chef. Inom Sjukhusstyrelse



Helsingborg finns det åtta verksamhetsområden där alla är uppdelade i olika enheter med enhetschefer. Vi har genomfört intervju med två olika enhetschefer från två olika verksamhetsområden samt ett chefsstöd. Båda enhetscheferna har personalansvar och ansvarar för attest av till exempel frånvaro.

Personalsystemet bygger på så kallad självservice där medarbetarna själv registrerar händelser. Dock kan de inte själva lägga in sjukledighet eller vård av sjukt barn. Det måste medarbetaren ringa och anmäla och det är därefter chefsstödet eller enhetschefen som lägger in frånvaron. Övrig frånvaro såsom till exempel semester, föräldraledighet eller annan tjänstledighet lägger medarbetaren in själv efter att frånvaron blivit beviljad av enhetschefen.

Båda cheferna uppger att de är inne i HR-systemet flera gånger per vecka för att attestera. De har båda fått utbildning i hur systemet fungerar och en grundläggande utbildning när de blev chefer i vilka kontroller som ska göras. De tycker dock att mycket är upp till dem själva att lära sig vid uppdateringar till exempel och de medger att det ibland hade varit bra med en repetition i utbildning. Det kan även uppstå situationer som de inte varit med om förut och då tar de hjälp i första hand av chefsstödet, men även av HR-avdelningen. På Region Skånes intranät finns det digitala utbildningar i HR-systemet att anmäla sig till och det finns även utbildningsfilmer för de som har en chefsroll i HR-systemet.

Ingen av de intervjuade enhetscheferna eller chefsstödet vet om det finns någon skriftlig rutin för vad det är som ska kontrolleras. De dokumenterar inte heller vilka kontroller som är gjorda. Ingen av dem vet heller inte att det skulle finnas någon rutin som säger att de inte får attestera för någon som de har en nära relation till. En av enhetscheferna attesterar för en släkting. Enhetschefen poängterar att alla medarbetare behandlas lika oavsett om det finns en nära relation eller inte.

Det som medarbetarna lägger in bygger på tillit, men enhetscheferna vi pratat med menar att de inte har ansvar för fler medarbetare än att de vet om den typen av frånvaro som rapporteras är rimlig eller ej. Till exempel finns det olika typer av tjänstledighet där de vet om den typen som rapporterats stämmer. Mycket fångas även upp i medarbetarsamtalen där de till exempel går igenom eventuella orsaker till att en medarbetare behöver vara tjänstledig. Enhetscheferna har ansvar för mellan 20-30 medarbetare, men de vet att det finns enhetschefer som har attestansvar för betydligt fler medarbetare än så och då tror de att det är svårt att ha den kollen.

En viss fyraögonprincip finns eftersom även chefsstödet kan gå in och tillstyrka frånvaro innan enhetschefen attesterar.

Båda cheferna vet att det finns medarbetare som är olika bra på att lägga in frånvaro och där har de lite extra koll och där är även chefsstödet en hjälp. Till exempel går de tillsammans igenom så att sommarsemestern blivit korrekt inlagd.

Båda cheferna uppger att de tror att det slinker igenom både medvetna och omedvetna fel inom organisationen, men har ingen uppfattning om hur vanligt det är.

## 9.3 Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?

### 9.3.1 Lag och rekommendation

Enligt lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) 5 kap 4 § ska utbetalningar av pensionsförmåner som intjänats före år 1998 redovisas som kostnader i resultaträkningen. Enligt 6 kap 4 § ska förpliktelser att betala ut pensionsförmåner som intjänats före år 1998 inte tas upp som skuld eller avsättning.

Lagens 4 kap 3 § reglerar den rättvisande bilden och enligt den ska Årsredovisningens delar upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av verksamhetens resultat och kommunens eller regionens ekonomiska ställning. Om det behövs för att bilden ska bli rättvisande, ska ytterligare upplysningar lämnas i en not och om kommunen eller regionen i årsredovisningen avviker från det som följer av en rekommendation från normgivande organ på det kommunala området, ska en upplysning om skälen för avvikelsen lämnas i en not.

Det normgivande organet är Rådet för kommunal redovisning (RKR) och dess rekommendation R10 ska tillämpas vid redovisning av pensioner. Den förtydligar att det aldrig är förenligt med god redovisningssed att avvika från uttryckliga lagregler.

### 9.3.2 Region Skånes årsredovisning 2019

I Region Skånes årsredovisning 2019 redovisas pensionerna enligt fullfonderingsmodellen. Det betyder att även pensioner intjänade före 1998 är upptagna som en skuld i balansräkningen och värdesäkringen bokförs som en kostnad i resultaträkningen. Fram till 1998 var det praxis att göra på detta sätt, men när den nya lagen kom ersattes denna modell av den så kallade blandmodellen där förpliktelser att betala ut pensionsförmåner som intjänats före år 1998 inte tas upp som skuld eller avsättning.

Det betyder att Region Skåne i detta fall avviker ifrån lagreglerna. Region Skåne redovisar tydligt effekten utav fullfonderingsmodellen jämfört med blandmodellen på flera ställen i årsredovisningen.

### 9.3.3 Processen

Det är koncernstaben som har det övergripande ansvaret för att redovisningen följer god sed enligt gällande lagar, regler och riktlinjer. Det är även den som tar fram uppgifter så att pensionerna kan redovisas enligt både fullfonderingsmodellen och blandmodellen.

I sitt arbete förlitar koncernstaben sig mycket på att de prognoser den får från KPA är riktiga och när dessa erhålls i april, augusti och december hålls ett möte med KPA och ansvarig aktuarie där koncernstaben har möjlighet att ställa frågor. Innan mötet är de alltid minst två på koncernstaben som har gått igenom dem. När de får prognoserna uppdaterar de den månatliga bokföringen så att värdet på avsättningen, men även ansvarsförbindelsen kommer så nära KPA:s prognos vid årsbokslutet som möjligt. Eftersom underlaget till pensionerna är stort kan en liten ändring i antagandet i prognosen få stor effekt. Det är även KPA som gör beräkningar på pensionsskulden enligt RIPS-räntan.

Utöver detta ansvarar koncernstaben även för det löpande arbetet i att attestera och bokföra pensionsfakturorna som kommer. Dels är det en månatlig faktura från KPA som avser utbetalning av pensioner och del avgifter för pensioner enligt KAP-KL som faktureras en gång per år och AKAP-KL som faktureras fyra gånger per år.

Vid delårsboksluten och årsbokslutet görs avstämning och avslut av alla resultat- och balanskonton.

## 10 Bedömning

### 10.1 **Finns dokumenterade rutiner kring pensionsrapporteringen? Är dessa avstämda med gällande avtal? Hur säkerställs att dessa efterlevs, sker en ändamålsenlig uppföljning och kontroll?**

Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att det finns dokumenterade rutiner kring pensionshanteringen. Rutinerna är dock mycket generella och det finns inte specifika rutiner för de olika avtalen varför bedömningen är att de inte är avstämda med gällande avtal. Vidare är bedömningen att det finns en ändamålsenlig uppföljning och kontroll. Denna kontroll och uppföljning är dock beroende utav två erfarna medarbetare och personalförsörjningen ser vi som en risk.

Vi bedömer även att det är en brist att det inte finns någon nertecknad rutin som anger begränsningen i att göra kontroller för någon närstående.

### 10.2 **Finns ett fullgott systemstöd för personalkostnadsredovisningen med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering av pensioner?**

Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att det finns ett fullgott systemstöd med bäring på de underlag som ligger till grund för en korrekt inrapportering. Vi bedömer dock att det finns brist i de interna kontrollerna för det som medarbetarna rapporterar. Mycket är upp till tilliten till medarbetaren och antalet medarbetare som en enhetschef har ansvar för är avgörande för om denna ska ha tillräckligt stor kontroll för att rapporteringen ska bli riktig. Utifrån granskningen bedömer vi även att det är en risk att det inte finns någon rutin som begränsar möjligheten att attestera närstående.

### 10.3 **Redovisas pensionskostnader och pensionsskulder korrekt i årsredovisningen?**

Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att pensionskostnaden och pensionsskulden inte redovisas korrekt i årsredovisningen. Region Skåne redovisar pensionerna enligt fullfonderingsmodellen och inte enligt den lagstadgade blandmodellen.

## 11 Slutsatser

Vår sammanfattande bedömning utifrån genomförd granskning är att system och rutiner för rapportering av pensioner i stort är utformade på ett ändamålsenligt sätt, att



den interna kontrollen inte är helt tillfredsställande och att god redovisningssed inte efterlevs.

## 12 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsatser lämnar vi följande rekommendationer:

- Se över personalförsörjningen på gruppen som arbetar med pension på den gemensamma servicefunktionen i Region Skåne.
- Ta fram en rutin som anger begränsningen i att göra kontroller i pensionen för någon närstående.
- Se över antalet medarbetare som en enhetschef har attestansvar för.
- Ta fram en rutin som anger begränsningen i att attestera någon närståendes arbetstid.
- Redovisningen av pensioner ska upprättas i enlighet med gällande lagstiftning.

KPMG AB

Johan Rasmusson

Tess Jensen

Auktoriserad revisor & Certifierad  
kommunal revisor