

Regionens revisorer 2024-03-20

Till Regionstyrelsen

Regionfullmäktiges presidium för kännedom

Revisionsrapport Uppföljande granskning av löneprocessen 2022

Regionens revisorer har vid sitt sammanträde 2024-03-20 behandlat och godkänt bifogad revisionsrapport Uppföljande granskning av löneprocessen 2022.

Granskningens syfte är att bedöma om Regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare identifierade brister och lämnade rekommendationer. Vi har i vår granskning biträttats av sakkunniga från PwC.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att Regionstyrelsen **inte helt** har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare identifierade brister och lämnade rekommendationer.

Av den bifogade revisionsrapporten framgår vilka rekommendationer som kvarstår att åtgärda utifrån tidigare granskningar.

Yttrande samt redogörelse om vilka åtgärder Regionstyrelsen avser att vidta med anledning av resultatet i granskningen önskas senast 2024-07-20.

För regionens revisorer



Lillemor Landén Vepsä
Ordförande

Bilaga: Revisionsrapport Uppföljande granskning av löneprocessen 2022

Svar sänds till: regionen@regionhalland.se

Uppföljande granskning av löneprocessen 2022

Region Halland

Mars 2024

Projektledare, Rebecca Lindström, certifierad kommunal revisor

Projektmedarbetare, Johannes Claesson

Kvalitetssäkrare, Sara Ljungberg och Isabelle Panasco

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland genomfört en uppföljande granskning av tidigare genomförd granskning av löneprocessen 2022. Den uppföljande granskningen syftar till att bedöma om berörd styrelse vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare identifierade brister och lämnade rekommendationer.

Revisionsrapporter

Revisionell bedömning

Regionstyrelsen
Granskning av löneprocessen

Inte helt

Följande rekommendationer kvarstår:

- Utveckla, formalisera och systematisera internkontrollarbetet inom löneprocessen där kontrollaktiviteter baseras på en riskbedömning med en tydlig roll- och ansvarsfördelning samt att kontrollaktiviteter följs upp och utvärderas i syfte att säkerställa att de är effektiva. Vi ser inte att regionstyrelsens internkontrollplan för 2023 omfattar löneprocessen i någon del.
- Överväg ifall genomgång och analys av logglistor över förändringar av fasta data i lönesystemet bör ske som ett led i det interna kontrollarbetet.
- Säkerställ att erforderligt underlag finns till samtliga reseräkningar/ utlägg.
- Säkerställ att det finns erforderliga underlag för samtliga lönetillägg och att dessa är signerade av behörig chef.
- Tillse att tidigare lämnade rekommendationer hanteras (från 2018) .
 - I samband med att användare läggs upp ska deras personnummer läggas in, vilket medför att de ej kan göra förändringar på sin egen behörighet. Detta är dock ett manuellt förfarande och om personnummer ej anges kan användare ändra sina egna uppgifter. Det finns idag ingen systemmässig möjlighet för denna kontroll, enligt den uppföljande granskningen. Dock rekommenderar vi att se över möjligheten till kompenserande kontroll.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	4
Avgränsning	4
Metod	4
Uppföljande granskning av löneprocessen	5
Revisionsfråga 1: Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?	5
Revisionsfråga 2: Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?	7
Samlad bedömning	12
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	12

Inledning

Bakgrund

Revisorerna i Region Halland granskar årligen delårsbokslut och årsredovisning, samt genomför fördjupade granskningar utifrån en risk- och väsentlighetsanalys. De granskningar som revisionen genomför innehåller ofta förslag på åtgärder som bör genomföras. Dessa åtgärder varierar i omfattning och därmed också i tid för genomförande. En viktig del av revisionens arbete är därför att följa upp tidigare genomförda granskningar för att se om åtgärderna vidtagits med anledning av dessa och om den granskade organisationen beaktat noterade brister, synpunkter och förslag.

Genom att regelbundet följa upp genomförda granskningar ges svar på om åtgärder med anledning av revisorernas kritik och rekommendationer har tagits i beaktande. Uppföljningen ger också underlag för att bedöma om det finns anledning till förnyad granskning, och blir därmed en grund för riskanalysen inför kommande års revisionsplanering.

Under februari 2022 utförde PwC en granskning av Region Hallands löneprocess. Granskningens syfte var att bedöma om regionstyrelsen har säkerställt en tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll.

Granskningen visade att det delvis fanns en fungerande löneprocess med en tydlig roll- och ansvarsfördelning samt delvis fungerande nyckelkontroller i löneprocessen. Vidare påvisade granskningen att nivån på internkontrollarbetet för löneprocessen behöver höjas och utvecklas, formaliseras och systematiseras. Ett antal rekommendationer som lämnats i tidigare granskningsrapport november 2018, kvarstår. Därmed kommer samtliga (kvarstående) rekommendationer att följas upp i denna granskning.

Revisorerna i Region Halland har utifrån en bedömning av väsentlighet och risk beslutat att låta göra en uppföljande granskning av regionens löneprocess. Detta för att säkerställa om rekommendationer från tidigare granskningar har efterföljts, samt för att säkerställa en god hantering av löneprocessen.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?

- Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

Följande revisionskriterier används i granskningen:

- Tillämpliga lagar såsom semesterlag och kommunallagen (ffa 6 kap 6 § om internkontroll) och Lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR).
- Interna rutiner/riktlinjer, regler och anvisningar
- Revisionsrapporten: Granskning av löneprocessen, PwC, 2022.

Avgränsning

Revisionsobjekt i granskningen är regionstyrelsen.

Granskningen avser uppföljning av granskning av löneprocessen.

Metod

Granskningen har genomförts enligt följande metod:

Genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnade revisionsrapporter och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av yttranden som revisorerna erhållit.

Inhämtande av lägesbeskrivningar för granskningen genom intervjuer med berörda tjänstemän. Inhämtande av kompletterande underlag för granskning och verifiering av genomförda åtgärder och utveckling samt övrig materialinsamling nödvändig för att fånga statusen för respektive granskning.

Vidare har en registeranalys av löneutbetalningar genomförts för perioden januari-oktober 2023. Utifrån ett antal områden har olika sökningar skett med hjälp av registeranalys, till exempel hög bruttolön, löneutbetalningar före eller efter anställning samt potentiella dubbelutbetalningar. Resultatet av sökningarna har därefter, stickprovvis, kontrollerats och verifierats mot underlag genom kontakt med löneenheten.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Uppföljande granskning av löneprocessen

Revisionsfråga 1: Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?

lakttagelser

Revisorernas missiv

Under år 2022 genomfördes en granskning av löneprocessen. Den samlade bedömningen var att regionstyrelsen inte har säkerställt en helt tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll. Granskningen med missiv skickades till regionstyrelsen 2022-03-16. Av protokollet framgår att svar efterfrågades senast 2022-05-15. Regionstyrelsen besvarade missivet i ett yttrande, daterat till 2022-04-13, där kommentarer och åtgärder presenterades som svar.

Missivet innehöll tio rekommendationer:

- Utveckla, formalisera och systematisera internkontrollarbetet inom löneprocessen där kontrollaktiviteter baseras på en riskbedömning med en tydlig roll- och ansvarsfördelning samt att kontrollaktiviteter följs upp och utvärderas i syfte att säkerställa att de är effektiva. Vi ser inte att regionstyrelsens internkontrollplan för 2021 omfattar löneprocessen i någon del.
- Utvärdera om funktionaliteten att kunna bevilja samtliga poster på en gång bör inaktiveras i syfte att minimera risken för att chef inte bedömer varje post enskilt.
- Överväg ifall genomgång och analys av logglistor över förändringar av fasta data i lönesystemet bör ske som ett led i det interna kontrollarbetet.
- Genomför en uppföljning av efterlevnaden av arbetstidslag och semesterlag samt vidta åtgärder vid behov.
- Säkerställ att alla poster som avser en viss månad atteras i tid, i syfte att säkerställa korrekt utbetalning för aktuell period.
- Överväg ett införande av funktionen "Godkänn" i kostnadskontrollen för chefer i syfte att möjliggöra spårbarhet och uppföljning av nyckelkontrollen.
- Säkerställ att erforderligt underlag finns till samtliga reseräkningar/ utlägg och att dessa sparas på ett betryggande sätt då det är räkenskapsmaterial.
- Säkerställ att det finns erforderligt underlag för samtliga lönetillägg och att dessa är signerade av behörig chef.
- Efterfråga bankkvittens från banken när bankfil mottagits samt dokumentera kontroll av att nettolönesumma överensstämmer mellan lönesystem och bankkvittens.
- Tillsäker att tidigare lämnade rekommendationer hanteras (från 2018) .

Regionstyrelsens svar

Regionstyrelsen lämnade ett svar till revisionen 2022-04-13 (RS220430) vilket var inom

utsatt tid. Av regionstyrelsens svar framgår svar på respektive rekommendation som lämnats.

Kopplat till rekommendationen avseende intern kontrollarbetet anges att regionstyrelsen tillser att löneprocessen kontinuerligt riskbedöms i det interna kontrollarbetet.

Kopplat till rekommendation avseende att bevilja samtliga poster på en gång och inte post för post, är relevant men att föreslagen rekommendation skulle innebära en orimlig arbetsbelastning för chefer. Regionstyrelsen anser att etablerade stödfunktioner och arbetssätt i väsentliga delar utgör en tillfredsställande kontrollfunktion.

Vidare att överväga att som ett led i det interna kontrollarbetet införa analys av logglistor vid förändring i fast data. Rutin ska upprättas för uttag och kontroll av loggar för att i största möjliga mån eliminera risker.

Rekommendationen att följa upp efterlevnaden av arbetstidslag och semesterlag, anser regionstyrelsen att arbetstidslagen efterlevs i alla delar och gällande semesterlagen är regionstyrelsen fullt medveten om att det finns enstaka individer som inte tar ut 20 semesterdagar per år. Som en åtgärd för detta kommer listor med semestersaldon kontinuerligt att skickas ut till förvaltningarna under året för åtgärd.

Regionstyrelsen kommer att arbeta vidare med att alla poster som avser en viss månad ska attesteras i tid i syfte att säkerställa korrekt utbetalning för aktuell period. Det finns flera funktioner i systemet för att detta ska kunna hanteras.

Regionstyrelsen delar inte revisorernas bedömning avseende rekommendationen som avser ett införande av funktionen "Godkänn" i kostnadskontrollen för chefer i syfte att möjliggöra spårbarhet och uppföljning av nyckelkontrollen.

Kostnadskontrollen är en viktig kontroll och ett känt hjälpmedel för chefer att använda. Vidare anser regionstyrelsen att ett obligatorium inte skulle medföra något mervärde. Lönekonsulter gör fortsatt kontroller av orimliga bruttolöner på individnivå inför varje löneutbetalning och detta är på helheten en starkare kontroll än godkännandet av kostnadskontroll per enhet och anses därför vara tillräckligt.

Kopplat till rekommendationen att erforderliga underlag finns till samtliga reseräkningar/ utlägg och att de sparas på ett betryggande sätt då det är räkenskapsmaterial, anger styrelsen att denna kontroll måste utökas då underlag i många fall fortsatt saknas, alternativt förvaras lokalt ute i verksamheten efter beslutsattest. Hanteringen har regionstyrelsen för avsikt att säkra under år 2022. Vidare att säkerställa att det finns erforderliga underlag för samtliga lönetillägg och att dessa är signerade av behörig chef, rutinen för kontroll av lönetillägg anser regionstyrelsen har stärkts sedan två år. Underlag krävs för samtliga tillägg i systemet, inkluderat bortre tidsgräns för tillägg. Regionstyrelsen anser dock att kvaliteten på inkomna underlag kan förbättras, framförallt gällande motivering till fattat beslut.

Kopplat till rekommendationen att efterfråga bankkvittens från banken när bankfil mottagits samt dokumentera kontroll av att nettolönesumma överensstämmer mellan lönesystem och bankkvittens, delar regionstyrelsen inte revisorernas bedömning.

Hantering av bankfil, bemyndigande, signering samt utbetalning grundas i bankens rutin. Nettolönesumma kontrolleras alltid mellan kontodebitering och lämnad bankfil. Om kontrollen uteblir uppstår differenser i ekonomisystemets huvudbok.

När det gäller rekommendationen, tillse att tidigare lämnade rekommendationer hanteras, anser sig styrelsen ha besvarat tidigare.

Bedömning

Revisionsfråga 1: Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?

Ja. Vi bedömer att revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder har besvarats av regionstyrelsen. Regionstyrelsen har lämnat ett svar på granskningen inom utsatt tid.

Revisionsfråga 2: Har synpunkterna och förslagen åtgärdats? Iakttagelser

Under år 2024 kommer ett nytt personaladministrationssystem, Tessa, att införas. Vilket får till följd att några av de rekommendationer som lämnades i tidigare granskning kommer att omhändertas genom införandet.

Intern kontroll

För att stärka löneprocessen rekommenderades regionstyrelsen att upprätta kontrollaktiviteter baserat på en riskbedömning med en tydlig roll- och ansvarsfördelning samt att kontrollaktiviteter följs upp och utvärderas i syfte att säkerställa att de är effektiva och att dessa kontroller kan tilläggas i internkontrollplanen. Vid intervjuer samt inkomna svar anges att detta inte har omhändertagits i enlighet med tidigare lämnade rekommendationer. I granskningen ges svar att samtliga parter, regionkontoret HR, regionkontoret IT och digitalisering, gemensam administrativ service (GAS), behöver bidra till riskanalysen som görs på regionkontoret inför framtagandet av internkontrollplaner. Detta avser HR-delar (efterlevnad av lagstiftning / fastställda rutiner), IT och digitalisering (informations- och systemförvaltningsrisker) samt för GAS (administrativa risker i utförandet, underlag, arkivering mm).

Vidare har genomgång och analys av logglistor över förändringar av fasta data i lönesystemet inte formaliserats i någon rutin.

Attest

Chefer kan idag massattestera löneposter vilket innebär en risk. I och med det nya systemet Tessa försvinner risker då attestör bevilja post för post

Kopplat till rekommendation lämnad 2022 om att säkerställa att alla poster som avser en viss månad attesteras i tid, i syfte att säkerställa korrekt utbetalning för aktuell period anges i intervju att svaret från år 2022 kvarstår. Det vill säga att regionen arbetar med att tydligare informera kring tidplan direkt i självservice för chef samt fortsätter att påminna om att granska lönespecifikationer samt att lägga upp prenumerationer på sin attestlista så att denna påminns mailledes varje dygn med uppmaning om att attestera

öppna poster. Vidare följs detta löpande upp av lönekonsulterna med kontroller och bevakningar.

Kopplat till lämnad rekommendation om att följa upp efterlevnaden av arbetstidslag och semesterlag samt vidta åtgärder vid behov, har enligt svar hanterats genom att GAS löpande skickar ut mail om påminnelser till HR-ansvariga i förvaltningarna om att medarbetare ligger för högt i antalet dagar.

Kopplat till lämnad rekommendation att överväga ett införande av funktionen "Godkänn" i kostnadskontrollen för chefer i syfte att möjliggöra spårbarhet och uppföljning av nyckelkontrollen, kvarstår svaret från år 2022. Att ett införande kräver en rutin för kontroll av att så sker samt konsekvenser för uteblivet godkännande. Funktionen innebär inte att löneutbetalning uteblir vid uteblivet godkännande. Vidare gör lönekonsulter kontroller av orimliga bruttolöner på individnivå inför varje löneutbetalning och är, enligt svar, på helheten en starkare kontroll än godkännandet av kostnadskontroll per enhet. Någon kontroll kring lönekostnaden för hela organisatoriska enheter sker alltså ej centralt, detta ligger enligt ovan på chefens ansvar och funktionen "kostnadskontroll" är ett hjälpmedel för chefen i det arbetet. Löneservice uppmanar samtliga chefer i Region Halland att inför varje löneutbetalning granska sina medarbetares lönespecifikationer för att säkerställa att dessa är rimliga genom månatliga påminnelser och utskick. Vidare anges att införandet av Tessa kommer att innebära nya arbetssätt.

Erforderliga underlag

Enligt intervju arkiveras underlag idag primärt digitalt i systemet som uppladdade dokument. Kontroller görs för att säkerställa att reseräkningar/utlägg innehåller underlag men denna kontroll måste utökas då underlag i många fall fortsatt saknas, alternativt förvaras lokalt ute i verksamheten. Kontroll ska utföras av ansvarig chef och beloppen rimlighetsgranskas av lönekonsult. Kontrollen ingår inte inom ramen för internkontrollplan.

Kopplat till lämnad rekommendation om att säkerställa att det finns erforderliga underlag för samtliga lönetillägg och att dessa är signerade av behörig chef anges att det svar som lämnades år 2022 kvarstår. Det vill säga att underlag krävs för samtliga tillägg i systemet, inkluderat bortre tidsgräns för tillägget. Inga förlängningar görs utan dokumenterat underlag från chefen. Enligt rutin ska idag samtliga lönetillägg stämmas av med HR-chef i syfte att säkra motiveringarna till tilläggen som idag kan vara bristfälliga. Vidare har kvaliteten på underlagen inte förbättrats sedan förra granskningen.

Bankkvittens

Kopplat till tidigare rekommendation om att efterfråga bankkvittens från banken när bankfil mottagits samt att dokumentera kontroll av att nettolönesumma överensstämmer mellan lönesystem och bankkvittens har inte åtgärdats. Svaret kvarstår att hanteringen av bankfil, signering samt utbetalning grundas i bankens rutin. Nettolönesumma kontrolleras alltid mellan kontodebitering och lämnad bankfil. Om kontrollen inte gjorts

hade differenser uppstått i ekonomisystemets huvudbok. Kontrollen sparas under en viss tid som arbetsmaterial.

Tillse att tidigare lämnade rekommendationer hanteras (från 2018):

Tidigare rekommendation 2018:

I samband med att användare läggs upp ska deras personnummer läggas in, vilket medför att de ej kan göra förändringar på sin egen behörighet. Detta är dock ett manuellt förfarande och om personnummer ej anges kan användare ändra sina egna uppgifter.

Svar som lämnades av regionstyrelsen vid uppföljande granskning 2022:

Löneenheten har för avsikt att följa upp med systemleverantören om detta är systemtekniskt möjligt. I uppföljande granskning lämnas svar att denna funktionalitet inte finns idag.

Tidigare rekommendation 2018:

Individer med flera anställningar har sparade semesterdagar från var och en av dessa anställningar. Vid semester från en anställning justeras semesterdagarna från de andra anställningarna manuellt.

Svar som lämnades av regionstyrelsen vid uppföljande granskning 2022:

Löneenheten har för avsikt att följa upp med systemleverantören om det finns systemmässiga möjligheter att förbättra detta. I uppföljande granskning anges att arbetet pågår men att det finns systemmässiga utmaningar både i Personec och Tessa.

Tidigare rekommendation 2018:

I samband med utbetalning av retroaktiva löner sker en rimlighetskontroll av lönerna. Det finns en rutinbeskrivning avseende hur kontroll av retroaktiva löner ska ske. Av denna framgår dock ej vilken dokumentation som eventuellt ska sparas efter utförd kontroll.

Svar som lämnades av regionstyrelsen vid uppföljande granskning 2022:

Någon dokumenterad rutin finns inte, men stickprovskontroller görs efter varje löneöversyn på att korrekta löner är registrerade. I uppföljande granskning har rutinen "kontroll av retrolöner" erhållits. Rutinen beskriver att kontrollen ska utföras i tre steg:

1. Kontrollera de personer som är på listan och rätta.
2. Undersök vad som blivit fel
3. Hur eventuella fel rättas

Bedömning

Revisionsfråga 2: Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Delvis. Vi bedömer att synpunkterna och förslagen som lämnades avseende **intern kontroll** inte har åtgärdats. Vi bedömer att arbetet kan stärkas och utvecklas.

Vidare bedömer vi att arbetet med synpunkterna och förslagen avseende **attest** och **utanordning** delvis har åtgärdats, flera av rekommendationens svar från år 2022

kvarstår. Vidare bedömer vi att synpunkterna och förslagen som lämnades i samband med **2018 års granskning** delvis har åtgärdats. Vissa kontroller har inte åtgärdats med hänvisningar till begränsningar systemtekniskt. Vi ser positivt på att ett nytt verksamhetssystem införs och med det nya arbetssätt och kontroller. Vi ser det som positivt att rutin för kontroll av retroaktiva löner har upprättats.

Vidare har inga avvikelser noterats i genomförd registeranalys som presenteras nedan.

Revisionell bedömning

Vi bedömer utifrån ovanstående att regionstyrelsen *inte helt* har vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Kontroll av personalregistret

Nedanstående kontroller av personalregistret genomfördes genom registeranalys av lönetransaktioner för perioden januari - oktober 2023. Kontrollen har genomförts genom en jämförelse mellan transaktionsfil och personalregistret.

Lönetransaktioner utanför anställningsperioden

I samband med registeranalysen genomfördes en jämförelse på individnivå mellan transaktionsfil och personalregistrets anställningsperiod för att säkerställa att inga utbetalningar har skett till personer mer än 90 dagar efter att anställningen upphört och 20 dagar före anställningens början. Resultatet visar att totalt 99 utbetalningar har gjorts över 90 dagar efter att en anställning har upphört och en 177 utbetalningar före anställning börjat.

Av dessa transaktioner har vi genomfört stickprov på fem utbetalningar efter anställningens slut och tre utbetalningar före anställningens början. För samtliga transaktioner har vi mottagit rimliga förklaringar, till exempel slutlön, avgångsvederlag, timanställning innan tillsvidareanställning. Inga avvikelser noteras.

Kontroll av anställda med flera anställningsnummer

En sammanställning har gjorts av samtliga anställda med flera anställningsnummer. Ett stort antal anställda har identifierats med flera anställningsnummer, cirka 2 350. En anställds anställningsnummer uppdateras vid byte av exempelvis tjänster, samtidigt som det tidigare anställningsnumret sparas samt att ett anställningsnummer inte är unikt, bara ett löpnummer där flera personer kan ha samma nummer. I databasen är de dock unika. Utifrån detta noteras inga avvikelser i analysen.

Kontroll av avvikande ålder

En sökning har gjorts efter personer med avvikande ålder, vilket definierats som yngre än 18 år och äldre än 67 år. Resultatet visar att 1061 anställda identifierades med avvikande ålder. Vi gjorde stickprov på tre personer med avvikande ålder. Vi har erhållit rimliga och tillräckliga förklaringar/underlag för samtliga stickprov. Inga avvikelser har noterats.

Verifiering av flera utbetalningar under samma löneperiod (13)

En analys har gjorts av antal lönetransaktioner under samma löneperiod med syfte att identifiera potentiella dubletter av transaktioner. Analysen har identifierat ett stort antal (54 104 st) potentiella dubletter av transaktioner överstigande 10 000 kr. Regionen registrerar retroaktiva löner med samma löneart vilket inneburit att de identifierats som potentiella dubletter i registerkörningen. I syfte att bland annat säkerställa detta har vi genomfört stickprov på tre potentiella dubbla transaktioner. Resultatet av stickprovet visar på att det inte rör sig om några dubletter, utan vi har erhållit förklaringar och underlag för samtliga potentiella dubletter i stickprovet. De potentiella dubletterna rörde exempelvis retroaktiv utbetalning eller sommarbonus.

Verifiering av ledande befattningshavare (15)

Genom registeranalys har fyra grundlöner identifierats. Av dessa har vi genomfört stickprovskontroll på två grundlöner. Vi har mottagit anställningsavtal för samtliga av dessa och kunnat verifiera beloppen. Inga avvikelser har noterats.

Bedömning av kontroller

För samtliga transaktioner har vi mottagit rimliga förklaringar. Inga avvikelser har noterats.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland genomfört en uppföljande granskning av "Granskning av löneprocessen" från 2022. Den uppföljande granskningen syftar till att bedöma om berörd styrelse har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare identifierade brister och lämnade rekommendationer.

Revisionsrapporter

Revisionell bedömning

Regionstyrelsen
Granskning av löneprocessen

Inte helt

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?	Ja Vi bedömer att revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder har besvarats av regionstyrelsen. Regionstyrelsen har lämnat ett svar på granskningen inom utsatt tid.	
2. Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?	Delvis Vi bedömer att synpunkterna och förslagen som lämnades avseende intern kontroll inte har åtgärdats. Vi bedömer att arbetet kan stärkas och utvecklas. Vidare bedömer vi att arbetet med synpunkterna och förslagen avseende attest och utanordning delvis har åtgärdats, flera av rekommendationens svar från år 2022 kvarstår. Vidare bedömer vi att synpunkterna och förslagen som lämnades avseende i samband med 2018 års granskning delvis har åtgärdats. Vissa kontroller har inte åtgärdats med hänvisningar till begränsningar systemtekniskt. Vi ser positivt på att ett nytt verksamhetssystem införs och med	

det nya arbetssätt och kontroller. Vi ser det som positivt att rutin för kontroll av retroaktiva löner har upprättats.

Vidare har inga avvikelser noterats i genomförd registeranalys som presenteras nedan.

2024-03-20

Marie Lindblad

Rebecca Lindström

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Halland enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2023-06-19. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.