



# **Granskning av polisens personalförmåner**

Internrevisionen

2019-04-09

## Granskning av personalförmåner

### INNEHÅLL

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>SAMMANFATTNING</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>INLEDNING</b> .....   | <b>4</b>  |
| 2.1      | Bakgrund.....  | 4         |
| 2.2      | Syfte, mål och revisionsfrågor .....   | 4         |
| 2.3      | Omfattning och avgränsning .....   | 4         |
| 2.4      | Metod och tillvägagångssätt .....  | 5         |
| 2.5      | Bedömningsgrunder .....  | 5         |
| <b>3</b> | <b>RIKTLINJER FÖR POLISMYNDIGHETENS PERSONALFÖRMÅNER</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>4</b> | <b>EFTERLEVNAD AV POLISENS BEFINTLIGA INTERNA RIKTLINJER SAMT SKATTELAGSTIFTNINGEN</b> .....                       | <b>6</b>  |
| <b>5</b> | <b>FÖRMÅNSBILAR</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>6</b> | <b>PARKERING</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>7</b> | <b>ÅRSKORT FÖR RESOR</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>8</b> | <b>MEDLEMSAVGIFTER</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>9</b> | <b>SAMMANFATTANDE BEDÖMNING AV REVISIONSFRÅGORNA</b> .....   | <b>12</b> |
| 9.1      | Är det tydligt under vilka förutsättningar polisen som arbetsgivare tillhandahåller olika typer av förmåner? ..... | 12        |
| 9.2      | Efterlevs polisens interna rutiner för personalförmåner.....   | 12        |
| 9.3      | Redovisas polisens personalförmåner i enlighet med gällande skattelagstiftning?.....                               | 12        |
| 9.4      | Sammanfattande bedömning av den interna styrningen och kontrollen.....   | 12        |

### BILAGA beslut från RPC om åtgärder, 2019-04-02

## 1 Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen granskat hanteringen av Polismyndighetens personalförmåner. Syftet med granskningen har varit att bedöma om den interna styrningen och kontrollen avseende personalförmåner är tillräcklig.




Granskningen är ett rådgivningsuppdrag inom det ekonomiadministrativa området och uppdraget ingår i den plan för löpande revisioner 2018-2019.

Granskningen har omfattat polisens hantering av förmånsbilar, årskort för resor, medlemsavgifter samt parkeringsavgifter. Granskningen har inneburit registeranalyser utifrån data från Palasso och Agresso. Intervjuer har genomförts med ansvariga och handläggare på Ekonomiavdelningen (EA) och HR-avdelningen samt ansvariga och handläggare på Polisens Administrativa Center (PAC PA HR och EA).

Efter genomförd granskning gör internrevisionen bedömningen att efterlevnaden av riktlinjer och skattelagstiftning för personalförmåner, samt avsaknad av flertalet interna riktlinjer för vissa förmåner, påvisar väsentliga avvikelser och brister. Det går inte på g a avsaknad av och avvikelser från riktlinjer säkerställa att polisen redovisar personalförmåner enligt skattelagstiftningen. Det innebär även att uppföljning av kostnaden för personalförmåner är svåra eller omöjliga att genomföra.

Internrevisionen bedömer sammantaget att det finns förbättringsmöjligheter vad gäller polisens interna styrning och kontroll för hanteringen av personalförmåner. De brister som internrevisionen har noterat bedöms vara väsentliga.

Tabellen nedan visar att internrevisionens granskning har resulterat i totalt 6 rekommendationer, fördelade utifrån internrevisionens modell för bedömning av brister som presenteras i rapporten.

|  | <b>Antal</b> |
|--|--------------|
|  Mycket väsentlig brist | 0            |
|  Väsentlig brist        | 4            |
|  Mindre väsentlig brist | 2            |

## 2 Inledning

Granskningen är ett rådgivningsuppdrag inom det ekonomiadministrativa området där det är väsentligt för myndigheten att den interna kontrollen fungerar s.k. ordning och reda granskning. Uppdraget ingår i planen för löpande revisioner 2018-2019.

### 2.1 Bakgrund

Med förmåner avses, enligt Skatteverkets webbsidor om förmåner, en skattepliktig ersättning som inte är kontanter, som en anställd får från sin arbetsgivare. En förmån uppkommer i princip så snart arbetsgivaren bekostar en privat levnadskostnad åt anställd och förekommer i många olika slag. Skatteverket tar på sin hemsida<sup>1</sup> upp ett 20-tal förmånskategorier.

### 2.2 Syfte, mål och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om den interna styrningen och kontrollen avseende personalförmåner är tillräcklig.

Målet med granskningen är att bedöma den interna styrningen och kontrollen rörande personalförmåner med utgångspunkt i myndighetsförordningens 3§ att verksamheten bedrivs effektivt enligt gällande rätt och redovisas på ett tillförlitligt och rättvisande sätt.

De revisionsfrågor som granskningen ska ge svar på är:

- Är det tydligt under vilka förutsättningar polisen som arbetsgivare tillhandahåller olika typer av förmåner?
- Efterlevs polisens interna rutiner för personalförmåner?
- Redovisas polisens personalförmåner i enlighet med gällande skattelagstiftning?

### 2.3 Omfattning och avgränsning

Efter en analys över vilka förmånskategorier som är tillämpliga inom Polismyndigheten samt med stöd av de inspel internrevisionen erhållit vid inledande intervju med HR har internrevisionen beslutat att rikta in granskningen på följande områden:

- Förmånsbilar
- Parkeringsförmån
- Resekostnader (fokus på årskort)
- Medlemsavgifter.

Förmåner av mindre värde som syftar till att skapa trivsel i arbetet, s.k. personalvårdsförmåner omfattas ej av denna granskning. Ett exempel på en personalvårdsförmån är friskvårdsbidrag. Internrevisionen genomförde parallellt med denna granskning en separat granskning avseende friskvårdsbidrag<sup>2</sup>.

Tjänsteresor och eventuella skattepliktiga ersättningar i samband med dessa omfattas inte heller i granskningen.

<sup>1</sup> Skatteverket.se 2018-05-22

<sup>2</sup> Granskning av friskvårdssubvention A107.952/2018

## 2.4 Metod och tillvägagångssätt

Granskningen har utförts under perioden april – september 2018, av internrevisor Kristina Sjöberg. Intervjuer har genomförts med ansvariga och handläggare på Ekonomiavdelningen (EA) och HR-avdelningen samt ansvariga och handläggare på Polisens Administrativa Center (PAC PA HR och EA) i den utsträckning som behövts för beskrivning av rutiner, stickprov och frågor kring iakttagelser som gjorts under granskningen.

Registeranalys har skett för aktuella lönearter i Palasso och Agresso avseende perioden januari-mars 2017 samt oktober-december 2017.

Rapporten har sakgranskats i november 2018 av ekonomiavdelningen och HR-avdelningen. Begäran om inhämtande av åtgärdsförslag skickades till RPC kansli i december 2018. Svar med förslag på åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendationer har lämnats av ekonomiavdelningen i januari 2019 och av HR avdelningen i januari 2019.

## 2.5 Bedömningsgrunder

Internrevisionens iakttagelser, bedömningar och grunder för lämnade rekommendationer framgår av den löpande texten i rapporten. För respektive rekommendation har internrevisionen bedömt bristen vid tidpunkten för granskningen. Internrevisionens bedömning följer nedanstående mall.

| Bedömning                    | Beskrivning  |
|------------------------------|--|
| Röd - Mycket väsentlig brist | Brist som allvarligt påverkar Polismyndighetens måluppfyllelse enligt instruktion eller regleringsbrev och/eller medför stora negativa konsekvenser för Polismyndighetens verksamhet och/eller innebär att Polismyndigheten inte uppfyller myndighetsförordningens krav på effektivitet, lagenlighet, redovisning och hushållning. |
| Orange - Väsentlig brist     | Brist som påverkar den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.  |
| Gul - Mindre väsentlig brist | Brist som inte påverkar den granskade verksamhetens måluppfyllelse men som medför negativa konsekvenser för verksamheten.  |

## 3 Riktlinjer för Polismyndighetens personalförmåner

Ekonomiavdelningen ansvarar för att ta fram riktlinjer och sprida information kring bl.a. hantering av årskort. HR-avdelningen är ansvarig för att fram riktlinjer för förmånsbilar. För granskningens övriga förmåner har inte polisen tagit fram några nationella riktlinjer. Avseende regelverk för dessa förmåner hänvisar polisen till skattelagstiftningen<sup>3</sup>. Viss information om dessa kan återfinnas på polisens intranät. Det är även möjligt att i viss

<sup>3</sup>Skatteverket.se/ Meddelande (SKV M 2016:25)

mån läsa sig till vilka förmåner som förekommer genom de handböcker m.m. som utfärdats av bl.a. PAC Personal.

### *Iakttagelser*

I dagsläget finns inget samlat styrdokument rörande personalförmåner inom polisen utan reglering görs på olika ställen. Vissa av styrdokumenterna tillkom innan utbildningen till Polismyndigheten och är därmed inaktuella. Andra förmåner är inte alls reglerade, exempelvis parkerings- och bostadsförmån samt medlemsavgifter till yrkes- och branschföreningar.

### *Bedömning*

Vilka förmåner som Polismyndigheten väljer att erbjuda sin personal är en strategisk fråga utifrån perspektivet att det är en del i arbetsgivarpolitiken och påverkar myndighetens möjligheter att rekrytera och behålla personal. Eftersom myndighetsförordningen 3 § därtill ställer krav på effektivitet och hushållning med statens medel är det viktigt att det finns en tydlighet i vilka personalförmåner som polisen erbjuder och i vilka situationer de är aktuella.

Att det inte samlat och enhetligt har klargjorts vilka förmåner som är möjligt att erhålla inom Polismyndigheten är enligt internrevisionens bedömning inte tillfredställande. För vissa förmåner är det helt oreglerat och för andra förmåner saknas nationell enhetlig styrning, vilket leder till otydlig styrning. Internrevisionen anser att ansvaret för detta bör ligga inom ramen för HR:s processägarskap för arbetsgivarpolitik och lönebildning.

### *Rekommendation*

#### **Orange – Väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att HR tydliggör vilka förmåner som kan erbjudas inom polisen och sammanställer information om detta i ett samlat styrdokument.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att personalförmåner inte hanteras på ett enhetligt sätt och även att det inte säkerställs att regelverk följs vilket kan leda till betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

## **4 Efterlevnad av polisens befintliga interna riktlinjer samt skattelagstiftningen**

### *Iakttagelser*

Vid intervjuer har det framkommit att det förekommer att medarbetare inte rapporterar in samtliga erhållna förmåner i Palasso egenrapportering. Internrevisionen har sökt svar på varför så är fallet men har inte fått någon förklaring. Det har även framkommit att ansvaret för att informera, och följa upp polisens förmåner har bollats mellan HR-avdelningen och EA-avdelningen. I granskningen har framkommit att det inte heller har följts upp hur mycket förmåner som de facto nyttjas av polisens anställda och om polisen följer skattelagstiftningen avseende löneformåner.

### *Bedömning*

Enligt internrevisionens bedömning är det inte tillfredsställande att uppföljning av tillhandahållande av förmåner till anställda inte har genomförts. Enligt internrevisionen är uppföljning en del i att säkerställa att den interna styrning och kontrollen fungerar på ett betryggande sätt. Ansvar för uppföljning av styrdokument ligger inom ramen för processansvaret. Granskningen har visat att det föreligger en oklarhet inom polisen vem som har ansvaret för uppföljningen av nyttjandet av förmåner som i viss mån ligger vid sidan av ansvaret att följa upp styrdokument. Internrevisionen anser att detta behöver klargöras.

### Rekommendation

#### **Orange – Väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att den interna styrningen och kontrollen stärks genom nyttjandet av förmåner följs upp. Polisen behöver också säkerställa att redovisning av förmåner görs på ett korrekt sätt. Internrevisionen rekommenderar också att det klargörs vilken funktion inom polisen som ansvarar för denna uppföljning.

Uppföljning utgör en central del i den interna styrningen och kontrollen. Om den interna styrningen och kontrollen inte fungerar på ett betryggande sätt kan detta medföra betydande negativa konsekvenser för polisen.

## 5 Förmånsbilar

Enligt polisens riktlinjer för förmånsbilar<sup>4</sup>, kan förmånsbil beviljas för anställda som är direkt underställda rikspolischefen eller regionpolischef/avdelningschef. Möjligheten att bevilja förmånsbil kan även prövas för att attrahera och behålla nyckelkompetenser till strategiskt viktiga funktioner. I varje enskilt fall ska det göras en prövning utifrån verksamhetens behov och de ekonomiska förutsättningarna.

Det anses som en förmån när en anställd får använda sin arbetsgivares bil privat.

Enligt riktlinjer för förmånsbil ska samtliga förmånsbilar vara utrustade med alkolås. Installation av alkolås ska bekostas av Polismyndigheten. Från och med den 1 juli 2010 gäller att samtliga förmånsbilar som beställs av Polismyndigheten ska vara utrustade med alkolås.

Enligt polisens riktlinjer för förmånsbilar ska förmånstagaren föra körjournal/bränslejournel, som tillhandahålls av Polismyndigheten. Den 31 januari påföljande år ska journalen lämnas till Polismyndighetens HR-avdelning. Om journalen inte lämnas in kan förmånen omprövas och komma att upphöra. Polismyndigheten behöver uppgifterna ur körjournalen för att kunna fastställa nettolöneavdrag och förmånsvärden utifrån den faktiska omfattningen av privat körning. Polismyndigheten behöver även uppgifterna för rapporteringen till Transportstyrelsen enligt SFS 2009:1 samt SFS 2010:1104 ska bli korrekt. Rapportering till Transportstyrelsen skall ske senast den 1 mars varje år.

<sup>4</sup> Polismyndighetens riktlinjer för förmånsbil PM 2017:32 saknr. 129

### *Iakttagelser*

Vid tiden för granskningens genomförande hade, enligt lönesystemet, 98 personer i polisen bilförmån. Internrevisionen har gjort en sammanställning av samtliga personer med bilförmån för att kontrollera om överensstämmelse med de regler och riktlinjer för förmånsbilar som är fastställda. Internrevisionen har även kontrollerat om förmåner och ersättningar redovisats i enlighet med gällande skatteregler.

Vilken prövning som de facto ska göras i samband med beslut av förmånsbil och vad i verksamhetens behov som ska ligga till grund för bedömningen för att förmånsbil ska kunna beviljas, är utifrån befintliga riktlinjer oklart. Det är också oklart om förmånsbil ska kunna erbjudas regionpolis-/avdelningschefer även om det inte finns ett verksamhetsbehov. Internrevisionen konstaterar efter genomförd granskning att det förefaller som att vissa förmånstagare har begränsat behov av förmånsbil.

I samband med granskningen har internrevisionen uppmärksammat att det inte har kunnat säkerställas att samtliga inköpta förmånsbilar är utrustade med alkolås. Det har framkommit att det finns oklarheter kring huruvida alkolås faktiskt har installerats i förmånsbilar i ett tjugotal fall.

Körjournal ska lämnas till Polismyndighetens HR-avdelning senast 31 januari påföljande år. Vid intervju med förmånsbilsansvarig i april 2018 framkom att ett tjugotal körjournaler avseende 2017 fortfarande inte hade inkommit. Någon omprövning av förmånen har inte gjorts trots att riktlinjerna påvisar att så ska ske om inte körjournal lämnats in.

### *Bedömning*

Internrevisionens bedömning är att beslut av förmånsbil avseende vem som anses inneha nyckelkompetens och tillhöra en strategiskt viktig funktion riskerar att bli godtycklig på grund av den vaga formuleringen. Ett stort antal anställda skulle kunna anses uppfylla dessa kriterier och skulle därmed ha rätt att tilldelas förmånsbil. Internrevisionen anser att bedömningen i större utsträckning borde utgå från den anställdes behov av förmånsbil i tjänsten.

Internrevisionen anser att om Polismyndigheten ställer krav på alkolås i förmånsbilarna så bör det också säkerställas att alkolås verkligen installeras.

Enligt internrevisionens bedömning är körjournalen som idag används otydlig, vilket försvårar för användaren och ökar risken för oavsiktliga fel. Det stickprov som internrevisionen genomförde bekräftade att "felräkning" förekommer. Internrevisionen anser att körjournalen behöver omarbetas och förtydligas i syfte att förenkla och undvika risk för felräkning. Internrevisionen anser också att polisen borde efterleva den interna regeln om att bilförmånen ska omprövas i de fall körjournal inte inkommer inom föreskriven tid.



*Rekommendation***Gul – Mindre väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att polisen:

- överväger att införa kriteriet behov av förmånsbil i tjänsten som det huvudsakliga skälet för beslut om tilldelning av förmånsbil.
- inför rutiner i syfte att säkerställa att alkolås installeras på alla polisens förmånsbilar.
- inför rutiner som säkerställer att körjournaler för samtliga förmånsbilar inkommer till ansvarig för förmånsbilar och att omprovning genomförs i enlighet med reglerna i de fall detta inte sker.

Konsekvens om rekommendationen inte följs är det interna regelverket och tillämpningen kommer att vara fortsatt otydligt, vilket kan leda till negativa konsekvenser för verksamheten.

## 6 Parkering

Anställda som använder parkeringsplats för sin privata bil vid arbetet, ska förmånsbeskattas för dessa dagar. Anställda beskattas inte för fri parkering vid arbetet om det är gratis att parkera på likvärdiga platser i närheten. Parkeringsförmån är förmån som arbetsgivaren ska redovisa till Skatteverket som "Annan förmån". Det ska hanteras som övriga förmåner i Palasso Egenrapportering.

*Iakttagelser*

Internrevisionen har ställt förfrågan till samtliga regioner huruvida det finns möjlighet att parkera sin privata bil på polisens parkeringsplatser för tjänstebil och fått svar från sex regioner. Enligt de inkomna svaren från regionerna så är det inte i många fall som det finns möjlighet att parkera privat bil på polisens tjänstebilsparkeringsplatser. Av de inkomna svaren framgår att i de fall där det finns möjlighet att parkera sin privata bil på parkering avsedd för polisens tjänstebilar så är det i vissa fall kopplat till rådande tjänstgöring. I de regioner där parkering används till fullo privat har, enligt uppgift, vikten av egenrapportering av förmånen påtalats.

Det inte tagits fram i någon intern riktlinje vad det är som gäller avseende förmånsplikten vid privat parkering. Det har inte heller angivits vilka belopp som gäller och hur hanteringen av förmånen ska fungera praktiskt.

Parkeringsförmåner i Palasso ska redovisas under lönearten övriga förmåner, vilket innebär att alla möjliga förmåner redovisas där och inte enbart parkering. Det är därför inte möjligt att följa upp om skatteplikten avseende parkeringsförmånen fullgörs av de anställda inom polisen.

### *Bedömning*

Internrevisionen anser att det inte är tillfredställande att det, på grund av sättet att redovisa, inte är möjligt att säkerställa att polisen följer gällande skattelagstiftning. Internrevisionens bedömning är dock att det inte rör sig om någon större beloppsmässig omfattning.

### *Rekommendation*

#### **Gul – Mindre väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att Polismyndigheten att upprätta en separat löneart i Palasso avseende bokföring av polisanställdas parkeringsförmåner.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att polisen inte fullgör sin skatt och avgiftsskyldighet, vilket i förlängningen kan medföra att polisen i efterhand befinns skyldiga att betala skatt- och arbetsgivareavgifter med tillhörande skattetillägg.

## **7 Årskort för resor**

Enligt arbetsordningen<sup>5</sup> ska årskort för visst färdmedel beslutas av avdelningschef eller regionpolischef efter samråd med regionala ekonomichefer (motsvarande). Enligt polisens riktlinjer<sup>6</sup> för resor och möten inom polisens ska förmånstagaren informeras om att förmånsbeskattning kan komma att ske med hänvisning till gällande skatteregler. Enligt riktlinjen ska beslutprotokollet avseende årskortet skickas till PAC med begäran om att förmånen redovisas i lönesystemet samt rapporteras till Skatteverket.

Om en anställd inte redovisar sitt privata nyttjande av årskort bör arbetsgivaren värdera förmånen till kostnaden för ett årskort som om det inte fanns några inskränkningar av den privata användningen.

Omständigheter som tyder på att tjänstekortet inte används privat är om avtal träffas mellan arbetsgivare och anställd, där det framgår att tjänstekortet endast får användas för resor i tjänsten.

### *Iakttagelser*

Internrevisionen har försökt att få fram det totala antalet inköpta årskort för resor avseende år 2017. Eftersom PAC inte vet om samtliga beslut och blanketter avseende årskort har kommit in, gjorde internrevisionen sökning inom ekonomisystemet Agresso för att hitta fakturor avseende inköpta årskort. Det sammanlagda antalet inköpta årskort som internrevisionen kunnat identifiera för år 2017 är 18 årskort. Av dessa totalt 18 årskort är det osäkert om förmånsbeskattning ska föreligga för 10 av årskorten eftersom beslut och /eller blankett avseende nyttjande av årskorten inte inkommit till PAC.

Det har vid intervju framkommit att vid skatterevision för år 2016 har påpekats brister i polisens hantering av årskort. Skatteverket hittade fakturor i bokföringen avseende års-

<sup>5</sup> Bilaga 5 till Arbetsordningen PM 2018:21

<sup>6</sup> Riktlinjer för resor och möten inom Polisen, diarienummer EA 799-3746/12

kort för 23 personer. PAC kunde identifiera 19 personer, varav endast 6 medarbetare hade fyllt i och lämnat in blankett avseende privat-/tjänstenyttjande av årskorten.

Rutinen för förmånsbeskattning bygger på att beslutsprotokoll och anmälan om nyttjandet av årskortet skickas in till PAC. Om detta inte görs sker ingen förmånsbeskattning.

### *Bedömning*

Polisens riktlinjer avseende hanteringen av årskort förutsätter att beslutande dokumentation skickas in till PAC som i sin tur kan säkerställa att eventuell förmånsbeskattning sker. PAC får genom detta förfarande även en övergripande nationell bild över hur många årskort för resande som polisen köper in varje år, under förutsättning att de får in samtliga uppgifter. Eftersom riktlinjerna inte förefaller att följas fullt ut kan inte PAC säkerställa att hanteringen av årskort sker enligt rutinerna.

På grund av ovanstående anser internrevisionen sammantaget att det är oklart om samtliga årskort som skulle förmånsbeskattas faktiskt har redovisats som förmån och därmed blivit beskattade.

### *Rekommendation*

#### **Orange – Väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att Polismyndigheten ser över rutinerna för hanteringen av årskort i syfte att säkerställa att förmånsbeskattning sker.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att polisen i efterhand befinns skyldiga att erlägga skatt- och arbetsgivareavgifter med tillhörande skattetillägg, vilket kan medföra negativa konsekvenser för verksamheten.

## **8 Medlemsavgifter**

Om arbetsgivaren betalar den anställdas medlemsavgift i en förening, till exempel en yrkes- eller branschförening, är det en skattepliktig förmån för den anställda. Arbetsgivaren ska göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter på förmånen. Det gäller även om medlemskapet är helt kopplat till den anställdes tjänst.

### *Iakttagelser*

Medlemsavgifter ska redovisas som en förmån i Palasso under en löneart som är gemensam för flera olika övriga förmåner. Det är därför inte möjligt att få uppgift om hur mycket av polisen betalda medlemsavgifter som förmånsbeskattas av de anställda. Istället sökte internrevisionen uppgifter om hur mycket medlemsavgifter som betalas av polisen genom fakturor i ekonomisystemet Agresso. Det finns dock inget separat konto i redovisningen för medlemsavgifter, vilket gör det svårt att ta fram den exakta summan som utgör kostnaden för polisen. Sökningen visade dock att det är många medlemsavgifter som betalas av polisen.

Under 2016 har PAC gått ut med en påminnelse om att lägga in förmånsbeskattning av medlemsavgifter i Palasso.

### *Bedömning*

Då det inte är möjligt att följa upp hur mycket av de förmåner som redovisas som utgör förmånbeskattning av medlemsavgifter så känner inte polisen till i vilken utsträckning som förmånsbeskattning de facto sker.

Internrevisionen anser att polisen behöver ta fram rutiner för att kunna följa upp och säkerställa att de av polisen betalda medlemsavgifter förmånsbeskattas av de anställda.

### *Rekommendation*

#### **Orange – Väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att Polismyndigheten upprättar en separat löneart i Palasso avseende registrering av polisanställdas medlemsavgifter. Vidare rekommenderas att det i Agresso upprättas ett separat konto för medlemsavgifter.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att polisen i efterhand befins skyldiga att erlägga skatt- och arbetsgivareavgifter med tillhörande skattetillägg, vilket kan medföra negativa konsekvenser för verksamheten.

## **9 Sammanfattande bedömning av revisionsfrågorna**

### **9.1 Är det tydligt under vilka förutsättningar polisen som arbetsgivare tillhandahåller olika typer av förmåner?**

Internrevisionen har i denna rapport redogjort för iakttagelser avseende tydligheten, under vilka förutsättningar polisen tillhandahåller förmåner. Den sammanfattande bedömningen är att det i nuläget inte är tydligt när förmåner ska utgå eller inte.

### **9.2 Efterlevs polisens interna rutiner för personalförmåner**

Polisen saknar interna rutiner för vissa personalförmåner. För de fall där det finns interna rutiner gör internrevisionen bedömningen att dessa till betydande del inte efterlevs.

### **9.3 Redovisas polisens personalförmåner i enlighet med gällande skattelagstiftning?**

Internrevisionens sammanfattande bedömning för de förmåner som har granskats är att polisen i nuläget inte har säkerställt att personalförmåner redovisas i enlighet med gällande skattelagstiftning.

### **9.4 Sammanfattande bedömning av den interna styrningen och kontrollen**

Efter utförd granskning gör internrevisionen bedömningen att det finns vissa väsentliga brister i den interna styrningen och kontrollen gällande polisens hantering av personalförmåner. Den interna styrningen och kontrollen av polisens hantering av personalförmåner kan förbättras genom framtagande av riktlinjer för samtliga inom polisen möjliga förmåner. Vidare kan den interna styrningen och kontrollen förbättras med regelbunden

uppföljning av efterlevnaden av riktlinjer, skattelagstiftning samt det faktiska nyttjandet av förmåner inom polisen.

## INTERNREVISIONEN



Kristina Sjöberg



Datum

2019-04-02

Beslutsnummer

RPC 63/2019

Diariernr, ärende

A571.345/2017

Saknr

977

|  |  |
|--|--|
| <b>Beslutande</b><br>Rikspolischefen Anders Thornberg  | <b>Föredragande</b><br>Chefsjuristen Lotta Gustavson |
| Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen<br>Tf. avdelningschefen Ulrika Herbst <i>UH</i><br>Internrevisionschefen Stina N Kristiansson <i>SN</i><br>Avdelningschefen Fredrik Modigh <i>FM</i><br>Avdelningschefen Eva Årestad Radner <i>EAR</i><br>Avdelningschefen Martin Valfridsson <i>MV</i>  |  |
| <b>Ärende</b><br>Beslut om åtgärder med anledning av internrevisionens granskning av Polismyndighetens personalförmåner.   |  |
| <b>Beslut</b><br>Internrevisionen har genomfört en granskning av myndighetens hantering av personalförmåner. Med förmån avses en skattepliktig ersättning som inte är kontanter. Granskningen har resulterat i sex rekommendationer. HR-avdelningen och ekonomiavdelningen har lämnat förslag på åtgärder med anledning av rekommendationerna.<br><br>Polismyndigheten beslutar följande.<br><br><b>Rekommendation 3</b><br>HR-avdelningen ska utarbeta ett nationellt styrdokument för förmåner inom Polismyndigheten. Av styrdokumentet ska framgå vilka förmånerna är och vilka förutsättningar som gäller för att nyttja dessa. Förmånen årskort är reglerad i riktlinjer för resor och möten inom Polisen (EA-799-3746/12) som ekonomiavdelningen ansvarar för. Det bedöms inte finnas skäl att bryta ut regleringen av årskort ur dessa riktlinjer. För att styrdokumentet om förmåner ska bli heltäckande bör i fråga om årskort hänvisas till riktlinjerna för resor och möten inom Polisen. Åtgärden ska vara genomförd senast den 1 november 2019 och chefen för HR-avdelningen ansvarar för att åtgärden genomförs.<br><br><b>Rekommendation 4</b><br>HR-avdelningen och ekonomiavdelningen ska tillsammans utarbeta metoder och rutiner för redovisning och uppföljning av nyttjandet av förmåner. I detta ingår att klargöra ansvarsfördelningen inom myndigheten vad gäller uppföljning på området. Åtgärden ska vara genomförd senast den 1 november 2019 och chefen för HR-avdelningen respektive ekonomiavdelningen ansvarar för att åtgärden genomförs.<br><br><b>Rekommendation 5</b><br>Inom ramen för arbetet med styrdokumentet (se 3) ska förutsättningarna för tilldelning av förmånsbil ses över. Vid bedömningen bör bl.a. det faktiska behovet av förmånsbil i tjänsten vägas in och behovet av att kunna attrahera rätt kompetens till högre chefsbefattningar och andra strategiskt viktiga funktioner. |  |

Vidare ska det i styrdokumentet finnas rutiner som syftar till att säkerställa

- att alkolås installeras i alla myndighetens förmånsbilar med undantag för fall där det föreligger särskilda skäl, och
- att körjournaler lämnas in och att omprovning görs när så inte sker.

Åtgärderna ska vara genomförda senast den 1 november 2019 och chefen för HR-avdelningen ansvarar för att åtgärderna genomförs.

#### **Rekommendation 6**

HR-avdelningen ska upprätta en separat löneart i Palasso för registrering och redovisning av polisanställdas parkeringsförmåner. Åtgärden ska vara genomförd senast den 1 november 2019 och chefen för HR-avdelningen ansvarar för att åtgärden genomförs.

#### **Rekommendation 7**

Ekonomiavdelningen ska se över riktlinjerna för resor och möten inom Polisen och därvid tydliggöra rutinerna för hantering av årskort i syfte att säkerhetsställa att korrekt förmånsbeskattning sker. Åtgärden ska vara genomförd senast den 31 december 2019 och chefen för ekonomiavdelningen ansvarar för att åtgärden genomförs.

#### **Rekommendation 8**

HR-avdelningen ska upprätta en separat löneart i Palasso för registrering och redovisning av polisanställdas medlemsavgifter.

Ekonomiavdelningen ska ta fram en s.k. spec-kod i Agresso för bokföring av polisanställdas medlemsavgifter.

Åtgärderna ska vara genomförda senast den 1 november respektive den 31 mars 2019 och chefen för HR-avdelningen respektive ekonomiavdelningen ansvarar för att åtgärderna genomförs.

Kostnad

Finansiering

Inom budget

Vid protokollet

Justeras

  
Lotta Gustavson

  
Anders Thornberg

Sändlista

Samtliga avdelningar och polisregioner  
Internrevisionen

Kopia till

Arbetstagarorganisationerna  
Skyddsorganisationen