

# Københavns Kommune

## Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2023

Økonomiforvaltningen

Att.:

Adm. Direktør Søren Hartmann Hede

Direktør Nicolai Kragh Petersen

Københavns Rådhus

1599 København V

Intern Revision



|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Indledning  | 2  |
| 1.1 | Revisionens formål                                  | 2  |
| 1.2 | Revisionens omfang og afgrænsning                   | 2  |
| 1.3 | Revisionsarbejdets udførelse                        | 3  |
| 2   | Ledelsesresumé og konklusion                        | 4  |
| 3   | Observationer, risikovurderinger og anbefalinger    | 5  |
| 3.1 | Nye bemærkninger og observationer 2023              | 5  |
| 3.2 | Videreførte bemærkninger og observationer i 2023    | 6  |
| 3.3 | Lukkede bemærkninger og observationer i 2023        | 6  |
| 4   | Udført arbejde                                      | 7  |
| 4.1 | Fælles obligatoriske forretningsgange (Walkthrough) | 7  |
| 4.2 | Nøglekontroller                                     | 7  |
| 4.3 | Substansrevision (sagsgennemgang)                   | 9  |
| 4.4 | Hvervsliste   | 9  |
| 5   | Afslutning  | 10 |
| 6   | Bilag - Formidling af risiko og væsentlighed mv.    | 11 |

## 1 Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2023 har vi foretaget revision af løn- og personaleområdet.

### 1.1 Revisionens formål

Revision af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for vores påtegning af Københavns Kommunes årsregnskab. Revisionens formål er at undersøge, om området administreres betryggende og i overensstemmelse med borgerrepræsentationens beslutninger, gældende love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis. Revisionens formål er endvidere at foretage en kritisk gennemgang af de forretningsgange og kontroller, der er etableret på området.

Det bedste værn mod uregelmæssigheder er hensigtsmæssige forretningsgange og gode interne kontroller, hvorfor vores revision i vidt omfang har baseret sig på efterprøvelse af forretningsgange og interne kontroller, og ikke undersøgelser specielt med henblik på opdagelse af uregelmæssigheder.

Det påhviler ledelsen at tilrettelægge kontrolsystemer og forretningsgange, der er betryggende efter forvaltningens forhold, og det påhviler revisor at gennemgå disse forretningsgange og interne kontroller som et led i revisionen af årsregnskabet.

### 1.2 Revisionens omfang og afgrænsning

Omfanget af vores arbejde fastlægges ud fra vores samlede vurdering af væsentlighed og risiko for væsentlige fejl.

Det er ledelsens ansvar at tilrettelægge niveauet for hensigtsmæssige og betryggende interne kontroller i overensstemmelse med kommunens kasse- og regnskabsregulativ m.v.

Revisionen er baseret på en forventning om, at der er tilrettelagt et velfungerende internt kontrolsystem og en pålidelig bogføring. Dette indebærer, at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer understøtter et velfungerende ledelses- og kontrolsystem, og at der på de enkelte aktivitetsområder er beskrevet og implementeret interne kontroller, som reducerer risikoen for væsentlige fejl til et acceptabelt niveau.

Ud fra ovenstående har vi tilrettelagt vores løbende revision af løn- og personaleområdet for 2023. I forbindelse med revisionen tester vi de interne kontroller i det omfang, vi finder det nødvendigt for revisionen af årsregnskabet. Revisionen omfatter ikke en gennemgang af samtlige lønudbetalinger, men udføres ved, at vi ved stikprøver indhenter dokumentation for eller på anden måde får bekræftet udbetalingens rigtighed.

Ved gennemgangen af lønsager kategoriseres fejl og mangler to kategorier:

- ▶ Enkeltstående fejl og mangler. Dette relaterer sig til forhold hvor der ikke ligger en fejlkilde til grund, som gør, at fejlen forventes gentaget på andre sager. Dette kan sædvanligvis være taste-, tælle- eller sjuskefejl.
- ▶ Betydelige og/eller systematiske fejl. Dette relaterer sig til forhold, hvor det må forventes, at fejlen vil opstå i tilsvarende sager fremover, medmindre der sker en ændring. Systematiske fejl skyldes en fejl i "systemet" og må derfor forventes at opstå i tilsvarende sager, medmindre der ændres i f.eks. forretningsgange, programmerede kontroller mv. Betydelige fejl må forventes at opstå i tilsvarende sager af andre grunde, f.eks. fordi lønkontorets personale har misforstået en arbejdsgang, regel mv.

I Københavns Kommunes regnskab registreres desuden lønudgifter vedrørende en række selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med kommunen. Disse poster indgår til-lige i særskilte regnskaber, der revideres og revisionspåtegnes af eksterne revisorer, som er valgt af bestyrelserne for de pågældende institutioner.

Vi skal gøre opmærksom på, at revisionen først anses for afsluttet, når vi har underskrevet erklæringen på årsregnskabet.

### 1.3 Revisionsarbejdets udførelse

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til EY i forbindelse med lovpligtig revision af løn- og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2023 og er bl.a. gennemført ved besøg hos Koncernservice (KS).

Ved revisionen har vi vurderet de processer, der er væsentlige for revisionen af kommunens årsrapport.

Revisionen har omfattet vurdering af kontrollernes:

- ▶ Design – og hvorvidt der på de konkrete aktiviteter er identificeret risici, som kan medføre tilsigtede eller utilsigtede fejl og mangler, og om der er udarbejdet hensigtsmæssige og betryggende forretningsgange og interne kontroller, der afdækker disse.
- ▶ Implementering – og om de udarbejdede retningslinjer og interne kontroller rent faktisk er implementeret i kommunen.
- ▶ Effektivitet – og hvorvidt kontrollen har fungeret efter hensigten og har medvirket til at forebygge eller opdage tilsigtede og utilsigtede fejl og mangler på de konkrete aktiviteter i hele regnskabsåret. Dette omfatter alene kontroller, som vurderes særlig afgørende for at sikre mod væsentlige fejl i forbindelse med kommunens regnskabsafklæggelse.

Gennemgangen har endvidere omfattet en stikprøvemæssig gennemgang af et tilfældigt ud-valgt antal lønsager.

## 2 Ledelsesresumé og konklusion

I forbindelse med den løbende revision af lønområdet for 2023 har vi identificeret de processer, der er væsentlige for revisionen, og vurderet design og implementering af forretningsgange og interne kontroller. Hvor det bidrager til vores revisionsoverbevisning samt forståelse af kontrolmiljøet på området, har vi testet kontrollernes design, implementering og effektivitet.

Det er vores vurdering, at der generelt er etableret et kontrolmiljø, hvor automatiske og forebyggende kontroller sikrer, at fejl og mangler i al væsentlighed identificeres, og konstaterede fejl i høj grad rettes, inden vederlags- og lønudbetalingen sker.

Vores stikprøvevise gennemgang af medlemmer af borgerrepræsentationen har ikke givet anledning til kommentarer. For øvrige lønudbetalinger har vi testet 93 lønsager, og konstateret fejl i 3 % af de udvalgte sager. De konstaterede fejl vurderes primært som enkeltstående fejl, hvoraf 2 sager er med umiddelbar udbetalingsmæssig betydning.

Vi har konstateret, at der i flere år har været fejl i forhold til indberetning og afregning til SKAT vedrørende honorar og diæter til medlemmer af nogle af kommunens særudvalg. Det henstilles at omfanget afdækkes og berigtiges.

Der henvises til afsnit 3. og 4. for uddybning af ovenstående og andre relevante forhold.




### 3 Observationer, risikovurderinger og anbefalinger


Observationer opdeles i henholdsvis:

- 3.1 Nye kritiske bemærkninger og væsentlige observationer i forbindelse med den udførte revision
- 3.2 Bemærkninger og observationer, og hvortil det vurderes, at disse videreføres i 2023.
- 3.3 Lukkede bemærkninger og observationer i 2023.

For nærmere beskrivelse af kategoriernes prioritet henvises til Bilag 1 - Formidling af væsentlighed og risiko mv.

#### 3.1 Nye bemærkninger og observationer 2023

| Forvaltning         | ØKF   | Revisionsområde | Løn- og personaleområdet | Væsentlighedsniveau   |
|---------------------|---|-----------------|--------------------------|---|
| Reference           | 4.3   | Revisionsemne   | Sagsgennemgang           |   |
| Observation         | <p>Vi har i 2023 foretaget en gennemgang af en stikprøve på 93 gennemgåede sager.</p> <p>Gennemgangen har vist fejl og mangler i 3 tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående fejl og mangler.</p> <p>1 fejl med udbetalingsmæssig betydning kan henføres til forkert indtastning i KS af antal enheder for praktikvejledertillæg samt forkert sats.</p> <p>1 fejl med udbetalingsmæssig betydning kan henføres til fejl i Sankt Annæ Gymnasium, hvor et mindre engangstillæg ikke skulle være afholdt af Københavns Kommune.</p> <p>1 fejl uden udbetalingsmæssig betydning kan henføres til fejl i KS ved manglende indhentelse af godkendelse for lønsammensætning fra indberetter.</p> |                 |                          | <br>2023 |
| Revisionsbemærkning | <p>Vores gennemgang viser en samlet fejlmængde på 3 % af alle de gennemgåede sager.</p> <p>Der er primært konstateret enkeltstående fejl, hvoraf 2 ud af 3 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning.</p> <p>KS er enig i de observerede fejl, og vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtigede.</p>   |                 |                          |   |

| Forvaltning         | KFF og SOF  | Revisionsområde | Løn- og personaleområdet | Væsentlighedsniveau   |
|---------------------|---|-----------------|--------------------------|---|
| Reference           | 4.4   | Revisionsemne   | Særlige udvalg           |   |
| Observation         | <p>Vi har konstateret at der i flere år har været fejl i forhold til indberetning og afregning til SKAT vedrørende honorar og diæter til medlemmer af nogle af kommunens særudvalg.</p> <p>KS har identificeret seks udvalg, hvor kommunen foretager udbetaling af honorar – 5 udvalg ved KFF og 1 udvalg ved SOF.</p> <p>KS er i samarbejde med forvaltningerne ved at afdække omfanget – samt berigtige indberetningen og afregningen til SKAT. Foreløbig er fire udvalg afklaret og der er efter dialog med SKAT foretaget berigtigelse for årene 2019-2022. Udbetalingerne for 2023 er endnu ikke berigtiget.</p> |                 |                          | <br>2023 |
| Revisionsbemærkning | <p>Det henstilles at omfanget afdækkes og berigtiges og at de fremtidige udbetalinger foretages korrekt via kommunens lønsystem.</p> <p>Vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at de konstaterede forhold er berigtiget.</p>   |                 |                          |   |

### 3.2 Videreførte bemærkninger og observationer i 2023

Der er ingen videreførte kritiske bemærkninger i 2023.

### 3.3 Lukkede bemærkninger og observationer i 2023

Der er ingen uafklarede væsentlige observationer eller kritiske bemærkning fra 2022.

## 4 Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

| Område  | Konklusion / anbefalinger  |
|---|--|
| <b>4.1 Fælles obligatoriske forretningsgange (Walkthrough)</b>  | Gennemgangen har vist, at forretningsgangene generelt udføres i praksis som beskrevet. |
| Ansættelse (Proces: Løn 1.2)  |  |
| Ændring af lønstamdata (Proces: Løn 2.1)  |  |
| Uansøgt afsked (Proces: Løn 5.2.1)  |  |
| <b>4.2 Nøglekontroller</b>  | Revisionen har vist, at kontrollerne er implementeret og fungerer efter hensigten.     |
| Anormalitetskontrol   |  |
| 1.- dagskontrol   |  |
| Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel  |  |
| Faglig lønkontrol - VIP og særlig lønkontrol  |  |
| Lønafstemning mellem elndkomst, lønsystem og Kvantum  |  |
| <b>4.3 Substansrevision (sagsgennemgang)</b>  | Der henvises til afsnit 3.1 Nye bemærkninger og observationer 2023.                    |
| Stikprøvevis gennemgang af 11 vederlagssager og 93 lønsager, herunder følgende: Tilgang, afgang, ændringer, Sankt Annæ Gymnasium og selvejende plejecentre med driftsoverenskomst |  |
| <b>4.4 Gennemgang i øvrigt</b>  | Der henvises til afsnit 3.1 Nye bemærkninger og observationer 2023.                    |
| Hvervsliste - skatteindberetning særlige udvalg   |  |

### 4.1 Fælles obligatoriske forretningsgange (Walkthrough)

Vi har vurderet design og implementering af udvalgte forretningsgange, som vurderes som værende væsentlige for lønprocessen. Dette er sket ved Walkthrough (vugge til grav-gennemgang) af de udvalgte forretningsgange, hvor der er foretaget en vurdering af, om forretningsgangene er designet hensigtsmæssigt. Derudover har vi efterprøvet, om processerne er implementeret som beskrevet.

Lønadministrationen foretages i 3 driftskontorer i Koncernservice, og alle driftskontorer er repræsenteret i vores Walkthrough. Vi har gennem Walkthrough opnået forståelse ved at observere sagsbehandlingen af tilfældigt udvalgte stikprøver samt interview af og forespørgsel til sagsbehandleren.

Ved gennemgangen har vi haft fokus på følgende processer:

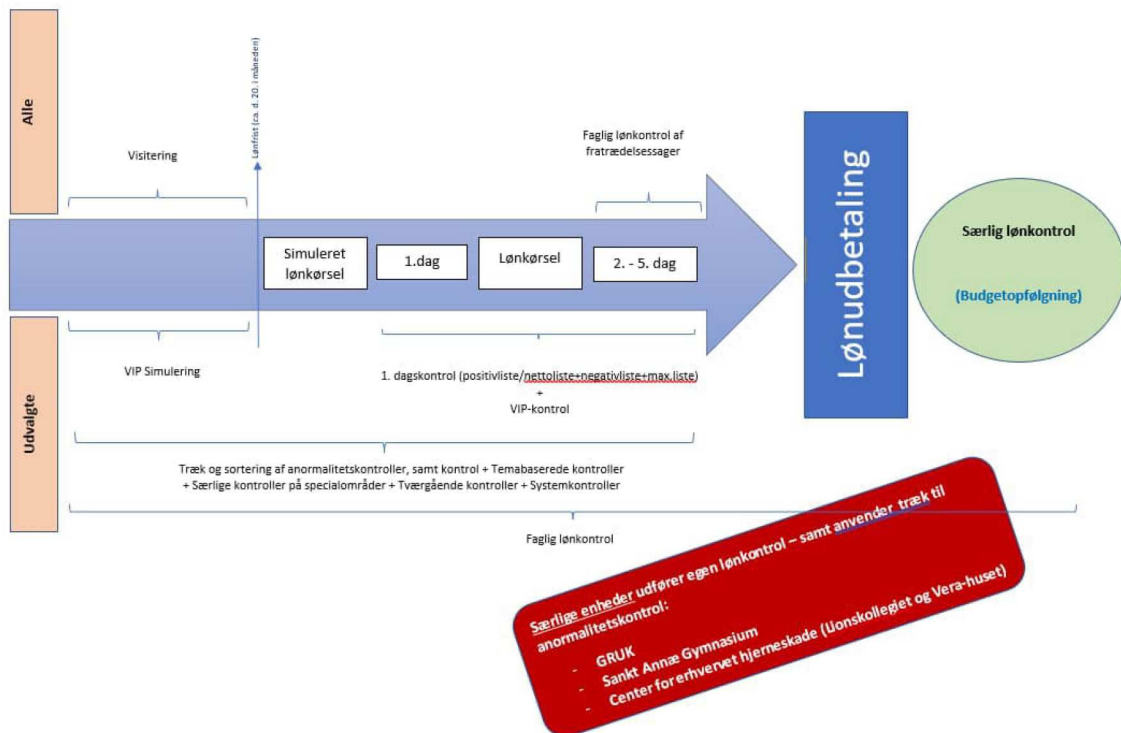
- ▶ Ansættelse (Proces: Løn 1.2)
- ▶ Ændring af lønstamdata (Proces: Løn 2.1)
- ▶ Uansøgt afsked (Proces: Løn 5.2.1)

Gennemgangen har vist, at forretningsgangene generelt udføres i praksis som beskrevet.

### 4.2 Nøglekontroller

Med henblik på at opnå forståelse af kontrolmiljøet på løn- og personaleområdet har vi foretaget test af nøglekontroller. Dette er foretaget gennem interviews af de respektive kontrolejere samt efterprøvelse af kontrollen.





Figur 1: Kontrolmiljø ved månedsløn (egen tilvirkning)

## Anormalitetskontrol

Vi har testet anormalitetskontrollen, som består af udtræk og sagsbehandling af en række anormalitetsrapporter. Kontrollen bidrager til det samlede kontrolmiljø på lønområdet.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og fungerer efter hensigten.

## 1.-dagskontrol

Vi har revideret 1.-dagskontrollen, som omfatter udtræk og kontrol af følgende rapporter:

- ▶ Nettolisten/positivlisten
- ▶ Maxlisten
- ▶ Negativlisten

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og fungerer efter hensigten.

## Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel

Vi har testet den faglige lønkontrol - før lønkørsel på baggrund af fx en simuleret lønspecifikation og efter lønkørsel på baggrund af fx en lønkørt lønspecifikation, som udføres på udvalgte typer af lønsager. Kontrollen bidrager til det samlede kontrolmiljø på lønområdet.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og fungerer efter hensigten.

#### Faglig lønkontrol - VIP og særlig lønkontrol

Vi har testet VIP-kontrollen og særlig lønkontrol, som udføres på alle lønudbetalinger for borgmestre og direktører inden lønudbetaling. VIP-kontrollen og særlig lønkontrol skal af-dække risikoen for fejl i ansættelser med særlig interesse.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og fungerer efter hensigten.

#### Lønafstemning

Vi har påset, at KS løbende foretager lønafstemning, der sikrer, at lønudbetalinger i lønsyste-met er korrekt overført til Kvantum samt korrekt indberettet til Skattestyrelsen (elndkomst).

Vores gennemgang har ikke omfattet test af lønafstemningen ved den løbende revision. Test bliver foretaget ved den afsluttende revision af årsregnskabet 2023.

#### 4.3 Substansrevision (sagsgennemgang)

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2023. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedurerne omkring indberetning og udbetaling af vederlag, diæter og løn fungerer betryg-gende.

Vores revision tager afsæt i ovenstående vurdering af de arbejdsgange og interne kontroller, som har væsentlig betydning for vederlags- og løndannelsen - både centralt og decentralt. På baggrund af denne vurdering har vi udvalgt et antal vederlags- og lønsager til test af forret-ningssgangene.

Stikprøverne har omfattet ansatte medarbejdere i forvaltningerne samt vederlag til politikere ved Borgerrepræsentationen, herunder overborgmesteren.

Vi har foretaget test af 11 vederlagssager og 93 personsager. Gennemgangen af diæter og vederlag har ikke givet anledning til kommentarer, mens gennemgangen af lønsager har vist fejl og mangler i 3 tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående fejl og mangler.

#### 4.4 Hvervsliste

Vi har ved revisionen konstateret fejl i håndteringen af skat for enkelte særudvalg, hvor for-valtningerne har foretaget udbetaling af honorar og diæter ved anvendelse af Kvantum. Ud-betalinger skal ske gennem lønsystemet, så kildeskattelovens bestemmelser efterleves.

Borgerrepræsentationens Sekretariat har udarbejdet en hvervsliste over alle kendte udvalg i kommunen, som KS har valideret i forhold til korrekt håndtering af skat.

KS oplyser, at gennemgangen har vist 6 udvalg, hvor kommunen foretager udbetaling af ho-norar og diæter for deltagelse, som kræver en nærmere undersøgelse af, om indberetningen og afregningen af skat er sket korrekt. For 4 af udvalgene har afdækningen vist, at indberet-ningen og afregningen af skat ikke er sket korrekt igennem flere år.

På baggrund af dialog med SKAT, er der foretaget berigtigelse af A-skat for årene 2019-2022 for 4 af udvalgene og KS er i samarbejde med forvaltningerne i gang med at afdække for de øvrige 2 særudvalg samt modtage indberetning fra særudvalgene i KFF for udbetaling af ho-norar for 2023.

## 5 Afslutning

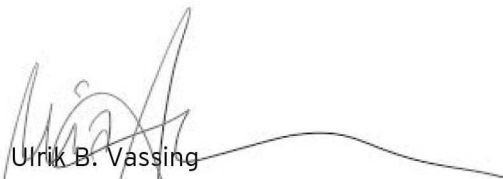
De konstaterede forhold har været drøftet med relevante personer for afklaring af eventuelle faktuelle fejl.

Yderligere spørgsmål eller kommentarer til rapporten kan rettes til EY, Ulrik B. Vassing på telefon 25 29 45 54 eller Intern Revision, Jesper Andersen på telefon 20 42 90 88.

København, den 14. december 2023

EY

Københavns Kommune



Ulrik B. Vassing  
statsautoriseret revisor






Jesper Andersen  
revisionschef



Rasmus F. Andersen  
statsautoriseret revisor

## 6 Bilag - Formidling af risiko og væsentlighed mv.

Vi har i nærværende revision vurderet graden af risiko og væsentlighed for de enkelte observationer, og i tilknytning til den givne observation er påført en prioritet ud fra følgende vurderingsgrundlag:

|  |
|--|
| Prioritet 1 – markeres med    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prioritet 1 markeringer anvendes for forhold, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.</li> <li>▶ Et forhold anses for kritisk, såfremt der er en høj grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en betydelig effekt og/eller har en betydelig udbredelse.</li> <li>▶ Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med påkrav om, at disse forelægges for det stående udvalg eller Økonomiudvalget.</li> </ul> |
| Prioritet 2 – markeres med    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prioritet 2 markeringer anvendes for forhold, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.</li> <li>▶ Et forhold anses for væsentlig, såfremt der er en middel grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en vis effekt og/eller har en vis udbredelse.</li> <li>▶ Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen i den reviderede forvaltning.</li> </ul>  |
| Prioritet 3 – markeres med    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Anvendes for forhold, der ikke har givet anledning til omtale eller kun anses for mindre væsentlige, og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.</li> <li>▶ En risiko anses for mindre væsentlig, såfremt der er en lille grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en lille effekt og/eller har en lille udbredelse.</li> </ul>   |