

Økonomiforvaltningen  
Att.: Adm. direktør Peter Stensgaard Mørch  
Københavns Rådhus  
1599 København V

## Revisionsrapport – Revision af lønninger for 2016

### Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2016 har vi foretaget revision af løn- og personaleområdet.

Rapporteringen er opbygget på følgende måde:

1. Formål og omfang mv.
2. Ledelsesresume og konklusioner
3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger
4. Formidling af risiko og væsentlighed m.v.

### 1. Formål, omfang mv.

#### 1.1. Revisionens formål

Revision af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for påtegningen 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. Endvidere er formålet, at foretage en kritisk gennemgang af forretningsgange og de 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, men 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 væsentlig fejl.

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.

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.

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

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

## **1.3. Revisionsarbejdets udførelse**

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til Deloitte i forbindelse med lovpligtig revision af løn og personaleområdet. Endvidere omfatter revisionen resultatet af og konklusioner af Intern Revisions arbejde med understøttelse af Borgerrepræsentationens tilsyn med de respektive forvaltninger. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2016, og er bl.a. gennemført ved besøg hos Socialforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen og Koncernservice (KS).

## 2. Ledelsesresumé og konklusioner

Vi har afsluttet den løbende revision af lønadministrationen for 2016.

Revisionen har omfattet en gennemgang af, hvorvidt der er tilrettelagt hensigtsmæssige forretningsgange og gode interne kontroller som sikrer mod fejl og mangler.

### Design og implementering af forretningsgange

Vi har påset, hvorvidt der på de konkrete hovedområder i lønadministrationen 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. Herunder påses det, om de udarbejdede retningslinjer og interne kontroller rent faktisk er implementeret i kommunen.

Gennemgangen har givet anledning til følgende:

Revisionen har afdækket 3 nye bemærkninger:

- Der er ikke udarbejdet forretningsgange end-to-end for håndteringen af løndebitorer, der skal være med til at sikre, at kommunen ikke lider tab som følge af afskrivning af ej opkrævet tilgodehavender. (Ref. 3.8).
- Der kan ikke rekvireres en revisionserklæring for anvendelsen af vagtplansystemet KAS<sup>1</sup> fra leverandøren KMD. Erklæringen indhentes for at opnå sikkerhed om leverandørens generelle it-kontroller og applikationskontroller. (Ref. 3.9.4).
- Sagsgennemgangen har givet anledning til kommentarer i 15 lønsager, der kan henføres til manglende og ikke fyldestgørende dokumentation, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning. (Ref. 3.14).

Vores opfølgning på de 8 bemærkninger vi anførte på lønområdet i 2015 har vist, at 5 videreføres i 2016:

- Afstemning af lønoplysninger til SKAT – Revisionsbemærkning nr. 6.1 (Ref. 3.15).
- Interne kontroller – Revisionsbemærkning nr. 6.2 (Ref. 3.9.1).
- Vagtplansystemet KAS – Revisionsbemærkning nr. 6.3 (Ref. 3.10).
- Lønadministration selvejende institutioner – Revisionsbemærkning nr. 6.4 (Ref. 3.13).
- CRM-systemet<sup>2</sup> – Revisionsbemærkning nr. 6.6 (Ref. 3.6).

---

<sup>1</sup> Københavns Kommunes Arbejdsplansystem (KMD vagtplansystem) – KAS

<sup>2</sup> Customer Relationship Management system (sagsstyringssystem på løn- og personaleområdet) – CRM-system

Bemærkning nr. 6.5, som kan henføres til sagsgennemgang 2015, samt bemærkning nr. 6.7, som kan henføres til anvendelsen af LARA<sup>3</sup> og TRIO<sup>4</sup>, anses for lukket.

Bemærkning nr. 6.8 som kan henføres til Børneattester, revideres særskilt på tværs af forvaltningerne i 2016. Resultatet af gennemgangen vil blive afgivet i en særskilt rapportering til kommunen.

### **Konklusion**

Som anført ovenfor, er der stadig udfordringer og behov for forbedringer på lønområdet i Københavns Kommune. Forvaltningerne har allerede i forbindelse med revisionen for 2015 udarbejdet handleplaner og igangsat flere tiltag for at imødegå de bemærkninger som videreføres. Handleplanerne løber over flere år, og det er oplyst, at arbejdet forventes endeligt afsluttet ultimo 2017, men at enkelte bemærkninger forventes afsluttet i forbindelse med revision af årsregnskabet for 2016.

Det er revisionens samlede vurdering, at de besluttede handleplaner og tiltag, såfremt disse gennemføres som tiltænkt, i væsentligt omfang vil kunne reducere risikoen for gentagelse af de fejl og mangler, der har givet anledning til revisionsbemærkningerne.

Det er de respektive forvaltningers ansvar at gennemføre de handlinger, der er nødvendige for at lukke de anførte bemærkninger. Revisionen forventer, at ledelsen på de berørte områder sikrer den fornødne fremdrift og kvalitet i løsningerne, således at bemærkningerne kan lukkes i overensstemmelse med de besluttede handleplaner.

Der henvises til afsnit 3 for uddybning af ovenstående forhold.

---

<sup>3</sup> Håndtering af oprettede hold i ungdomsskoleregi, herunder lærere og timer – administrationssystemet LARA

<sup>4</sup> Håndtering af klasser og undervisningslektioner i skoleregi, herunder lærere og timer – administrationssystemet Trio

### 3. Observationer, risikovurdering og anbefalinger

#### 3.1 Nye bemærkninger 2016

##### Observation(er) der primært er rettet mod KS:

| Organisationsområde i KK         |  | Koncernservice   | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet |  |
|----------------------------------|--|--|--|--------------------------|--|
| Ref.                             | Observation  | Risikobeskrivelse  | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.9.4 Applikationskontroller     | <p>Den systemansvarlige for kommunens lønsystem har indhentet revisionserklæring fra KMD. Erklæringen indhentes for at opnå sikkerhed om leverandørens generelle it-kontroller og applikationskontroller. Erklæringen dokumenterer at kontroller er hensigtsmæssigt udformede og at de generelt fungerer tilfredsstillende vedrørende KMD Opus Løn, men der udestår dog et par enkelte forhold fra overgangen til nyt lønsystem, som stadig undersøges af kommunen.</p> <p>Kommunen har desuden oplyst, at KMD ikke vil fremsende en erklæring fra KMD vedrørende KAS, da den planlagte driftsprøve ikke kunne godkendes som følge af flere tekniske fejl, hvorfor der ikke foreligger en gældende kontrakt for kommunens vagtplansystem.</p>  | <p><u>Operationel risiko</u></p> <p>Dette medfører risiko for tab som følge af manglende interne forretningsgange, menneskelige og systemmæssige fejl.</p> | <p>Vi skal henstille, at KS sikrer, at de nødvendige erklæring indhentes og gennemgås hvert år.</p> <p>Desuden er det kritisk, at kommunen ikke kan få udleveret en erklæring for kommunens vagtplansystem KAS og at der ikke foreligger en gyldig kontrakt herfor.</p> <p>Vi skal henstille, at forholdet bringes på plads hurtigst muligt.</p> <p>Når dette er tilfældet og såfremt erklæringerne ikke indeholder kritiske forhold, vil bemærkningen kunne lukkes.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>KK vil løbende gennemgå revisionserklæring, når de bliver tilgængelige for KMDs kunder. På baggrund af gennemgangen vil det blive vurderet, om der er behov for yderligere handlinger i KS. For OPUS forventes det, at erklæringen for 2016 bliver tilgængelig i marts 2017, jævnfør kontrakten.</p> <p>KMD har på møde med KS 17. januar lovet, at en revisionserklæring på KAS fremsendes inden udgangen af uge 3.</p> <p>KS vil fremover løbende følge op på om revisionserklæring modtages rettidigt, og vil kontakte KMD såfremt dette ikke er tilfældet.</p> <p>Forholdene fra overgangen til nyt lønsystem vedrører bemærkninger i revisionserklæringen på lønsystemet i 2015. KS har kontaktet KMD for at få oplyst om KK er den kommune, der er nævnt i forbindelse med ajourføring af prisregistre. De øvrige bemærkninger er overgivet til lønkontrolprojektet.</p> <p>Ansvarlig: Anne Boll<br/>Deadline: 30.04.2017</p> |  |  |                          |  |

**Observation(er) der er rettet mod Forvaltningerne og KS:**

| Organisationsområde i KK         |  | Forvaltningerne/<br>Koncernservice  | Revisionsområde/<br>emne  | Løn- og personaleområdet |  |
|----------------------------------|--|---|---|--------------------------|--|
| Ref.                             | Observation  | Risikobeskrivelse   | Anbefaling  | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.8 Løndebitorer                 | <p><b>(Forvaltningerne)</b></p> <p>For sen indberetning af afgange til KS eller fejl i KAS med indvirkning på lønforhold kan resultere i, at der opstår et debitorforhold til både ansatte og fratrådte medarbejdere.</p> <p><b>(KS)</b></p> <p>Løndebitorer er steget fra 34,2 mio. kr. ultimo december 2015 til 36,7 mio. kr. ultimo september måned 2016.</p> <p>Der er ikke udarbejdet en specifikation af løndebitortyper, der kunne hjælpe med at forklare udviklingen på området, og der er ikke udarbejdet en forretningsgang for processen end-to-end.</p>  | <p><u>Operationel risiko</u></p> <p>Uhensigtsmæssige processer og høj grad af manuelle processer øger risikoen for tab.</p> | <p>Vi skal henstille, at forvaltningerne tilrettelægger effektive forretningsgange der sikrer, at indberetning af afgange sker rettidigt.</p> <p>Vi skal henstille, at KS etablerer en forretningsgang der sikrer, at kommunen ikke lider tab som følge af afskrivninger af uerholdelige løntilgodehaver.</p> <p>Når dette er tilfældet, vil bemærkningen kunne lukkes.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>KS arbejder på at udvikle et beholdningsoverblik, der kan nedbrydes på type og status niveau. Beholdningsoverblikket skal understøtte muligheden for løbende at forklare og agere på udviklingen i beholdningen. Forventet implementering: 30-06-2017.</p> <p>Koncernservice er desuden i gang med at gennemgå samtlige løndebitorprocesser, herunder afklaring af interne snitflader. Derudover arbejdes der med at overgå til systemunderstøttet sagsstyring, således at der etableres større sikkerhed for, at samtlige sager er i flow, samt muliggør visitering af nye sager. Forventet implementering: 30-06-2017.</p> <p>Løndebitorområdet er endvidere omfattet af det igangværende Lønkontrolprojekt. I den forbindelse udarbejdes der forretningsgang for end-to-end processen, der bl.a. skal sikre, at der sker løbende opsamling af sager, der fx ikke er i forventet flow. Forventet implementering: 31-12-2017.</p> <p>Ansvarlig: Lene Munck</p> <p>Deadline: 31-12-2017</p> |   |   |                          |  |

**Observation(er) der er rettet mod Forvaltningerne og KS (fortsat):**

| Organisationsområde i KK         |  | Forvaltningerne/<br>Koncernservice   | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet |  |
|----------------------------------|--|--|--|--------------------------|--|
| Ref.                             | Observation  | Risikobeskrivelse  | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.14 Sags gennemgang             | <p>I de gennemgåede 220 lønsager har vi konstateret fejl i ca. 7,3 %, der kan henføres til 16 sager, hvor vi har observeret manglende og ikke-fuldstående dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.</p> <p>Observationerne kan henføres til 2 sager med fejl i indberettet anciennitet, 3 sager med fejl i grundbilaget indberettet til KS, 1 sag mangler dokumentation for uddannelse, 1 sag mangler dokumentation for fratrædelse, 1 sag mangler oplysning om formål for kørsel ved udbetaling af kørselsgodtgørelse, 3 sager hvor KS har indtastet forkert i forhold til grundbilag, 2 sager med manglende kontrakt, som først kan fremsendes efter februar 2017 samt 2 sager på VIP-området, hvor pensionsberegning er foretaget af forkert grundlag.</p> | <p><u>Compliancerisiko</u></p> <p>Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke disponerer løn til medarbejdere i overensstemmelse med gældende regler.</p> | <p>Vi skal henstille, at der indhentes den fornødne dokumentation til sagerne, samt berigtigelse af lønsagerne med økonomisk betydning.</p> <p>Når det er tilfældet og redegjort for, vil bemærkningen kunne lukkes.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>KS vil gennemgå sagerne og sikre at korrekt dokumentation indhentes, og at der sker berettigelse hvor det er relevant.</p> <p>Sags gennemgangen og genoprettelsen forventes afsluttet med udgangen af februar, således at eventuelle rettelser i lønsystemet er slået fuldt igennem per 1. april.</p> <p>Ansvarlig: Anne Boll</p> <p>Deadline: 1. april 2017.</p>   |  |  |                          |  |

### 3.2 Videreførte bemærkninger 2016

#### Observation(er) der er rettet mod Forvaltningerne og KS:

| Organisationsområde i KK         | Koncernservice/<br>Forvaltningerne  | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet  |                       |
|----------------------------------|---|--|---|-----------------------|
| Ref.                             | Observation   | Risikobeskrivelse  | Anbefaling  | Risiko & væsentlighed |
| CRM-systemet                     | <p><b>I beretningen for 2015 er anført:</b></p> <p>”Informationsmaterialet fra KS til forvaltningerne indeholder ikke en akkumuleret oversigt over manglende dokumentation fra tidligere måneder.</p> <p>Vi har desuden konstateret, at der i KS er en praksis, hvor sager i CRM-systemet registreres som færdigbehandlede/løst efter en periode på 3 mdr., selvom manglende dokumenter endnu ikke er modtaget”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 er informationsmaterialet til forvaltningerne over manglende dokumentation ikke fremsendt hver måned, men samlet for perioden juni til september 2016. Det er påset materialet indeholder en akkumuleret oversigt. Materialet var i første omgang ikke tydelig i forhold til identifikation af hvilken enhed og hvilken medarbejder den manglende grunddokumentation kan henføres til.</p> <p>Der ses ikke at være etableret en effektiv forretningsgang i forvaltningerne, der følger op på, at mangelfuld dokumentation indsendes til KS.</p> | <p>Compliance risiko</p> <p>Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke disponerer løn til medarbejdere i overensstemmelse med gældende regler.</p> | <p>KS skal sikre, at informationsmaterialet altid udgør en akkumuleret oversigt over manglende grunddokumentation og indeholder en tydelig identifikation af indberetter og medarbejder til brug i forvaltningerne. Vi vil i forbindelse med årsregnskabet for 2016 påse, at man er i mål med informationsmaterialet og såfremt det er tilfældet vil bemærkningen mod KS kunne lukkes.</p> <p>Desuden henstilles det, at forvaltningerne etablerer effektive forretningsgange, der sikrer, at manglende dokumentation indsendes til KS. Når dette er tilfældet, vil bemærkningen generelt kunne lukkes.</p> | ●                     |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>Økonomiforvaltningen har i 2016 gennemført en handlingsplan på området. KS forventer således, at gennemgangen i forbindelse med årsregnskabet i 2016 vil vise at punktet kan lukkes.</p> <p>Ansvarlig: Anne Boll</p> <p>Deadline: Handlingsplanen er gennemført.</p>   |  |   |                       |



## Observation(er) der primært er rettet mod KS:

| Organisationsområde i KK       | Koncernservice   | Revisionsområde/<br>emne  | Løn- og personaleområdet   |                       |
|--------------------------------|--|---|--|-----------------------|
| Ref.                           | Observation  | Risikobeskrivelse   | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed |
| 3.9.1. Intern kontrol          | <p><b>I beretningen for 2015 er anført:</b></p> <p>”Det er i lighed med tidligere år konstateret, at den etablerede interne kontrol med det løndokumentationsmateriale, der sikrer korrekt løn til tiden, ikke har været effektiv”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 har KS iværksat et lønkontrolprojekt omfattende en kortlægning af forretningsgange, identificere og vurdere de største risici i forretningsgangene samt sammensætte forslag til hvilke kontroller der skal udføres for at imødekomme de identificerede risici. Projektplanen indeholder 3 spørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. udarbejdelse af forretningsgange</li> <li>2. udvikling af risikobaseret kontrolmiljø</li> <li>3. godkendelse og implementering af forretningsgange inkl. kontroller</li> </ol> <p>Bemærkningen er ikke tilendebragt i 2016, og handlingsplanen forventes afsluttet 1. december 2017. Det er vigtigt, at det ledelsesmæssige fokus fastholdes på færdiggørelse af projektet, så et effektivt kontrolmiljø understøtter korrekt løn til tiden.</p> | <p><u>Operationel og Compliance risiko</u></p> <p>Dette medfører risiko for tab som følge af uhensigtsmæssige eller mangelfulde interne forretningsgange, menneskelige og systemmæssige fejl samt at kommunen ikke disponerer i overensstemmelse med gældende regler.</p> | <p>Det skal henstilles, at fokus i lønkontrolprojektet fastholdes, så der sikres en revideret forretningsgang og tilrettelæggelse af mere effektive og automatiske interne kontroller, der kan medvirke til at sikre mod fejl og mangler.</p> <p>Lønkontrolprojektet forventes i mål til 1. december 2017 og såfremt dette er tilfældet vil bemærkningen kunne lukkes.</p> | ●                     |
| Forvaltnings iværksatte tiltag | <p>Fokus på lønkontrolprojektet fastholdes, projektet forventes at være afsluttet 1. december 2017</p> <p>Ansvarlig: Anne Boll</p>   |   |  |                       |

**Observation(er) der primært er rettet mod KS (fortsat):**

| Organisationsområde i KK         |  | Koncernservice   | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet |  |
|----------------------------------|--|--|--|--------------------------|--|
| Ref.                             | Observation  | Risikobeskrivelse  | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.10 Vagtplanssystem KAS         | <p><b>I beretningen for 2015 er anført:</b></p> <p>”Implementeringen af vagtplanssystemet KAS har vist, at der ikke i tilstrækkeligt omfang har været et samlet overblik over de leverancer, der skulle gennemføres i forbindelse med implementeringen, hvilket har medført en del fejl vedrørende overholdelse af overenskomster m.v. ved anvendelsen af KAS”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 har vi konstateret, at re-implementeringen af KAS 2.0 har forløbet efter KS nedsatte handlingsplan. Men der er stadig tekniske vanskeligheder i systemet og de mange manuelle processer medfører stadig risici for fejl og mangler i lønsagerne, hvortil KS oplyser, at der udarbejdes en evaluering heraf inden udgangen af 2016.</p> <p>Forretningsgange og afdækning af automatiske kontroller indgår i kommunens lønkontrolprojekt.</p> | <p><u>Operationel og Compliance risiko</u></p> <p>Uhensigtsmæssige processer og en høj grad af manuelle processer øger risikoen for tab samt at kommunen ikke disponerer i overensstemmelse med gældende regler.</p> | <p>Vi skal henstille, at der er et fortsat fokus på genopretningen (re-implementeringen) af de konstaterede forhold, herunder efterlevelse af de 3 gates som desuden fortsat bør indeholde kompetenceudvikling i forhold til at understøtte håndteringen decentralt.</p> <p>Der er nogen tekniske udfordringer i systemet, men de forventes håndteret og sammen med lønkontrolprojektet at være afsluttet 1. december 2017. Såfremt dette er tilfældet vil bemærkningen kunne lukkes.</p> <p>Der henvises desuden til afsnit 3.5.4 Applikationskontroller.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>Reimplementeringen af KAS (KAS 2.0) er gennemført, og handlingsplanen er dermed afsluttet.</p> <p>Der vil i 2017 fortsat være fokus på genopretningen af systemet, ligesom der vil blive arbejdet med kompetenceudvikling såvel internt i KS om på tværs af KK.</p> <p>Udarbejdelse af forretningsgange inklusiv beskrivelse af kontroller indgår i lønkontrolprojektets leverancer.</p> <p>Ansvarlig: Anne Boll<br/>Deadline: 01.12.2017.</p>  |  |  |                          |  |

**Observation(er) der primært er rettet mod KS (fortsat):**

| Organisationsområde i KK                        |  | Koncernservice   | Revisionsområde/<br>emne  | Løn- og personaleområdet |  |
|---|--|--|---|--------------------------|--|
| Ref.  | Observation  | Risikobeskrivelse  | Anbefaling  | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.13 Lønadministration selvejende institutioner | <p><b>I beretningen for 2015 er anført:</b></p> <p>”Vi har konstateret, at Københavns Kommune foretager al indberetning af lønoplysninger m.v. til SKAT på kommunens CVR-nummer, og ikke på de selvejende institutioners egne SE-numre”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 har vi konstateret, at samme forhold er gældende. KS oplyser, at SKAT vil blive kontaktet for en midlertidig dispensation, samt at ny lønproces, hvor lønindberetningen for de selvejende institutioner vil ske på institutionens egne SE-numre, vil være etableret i første kvartal 2017.</p> | <p><u>Compliance risiko</u></p> <p>Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke på alle områder disponerer i overensstemmelse med gældende regler.</p> | <p>Det skal henstilles, at KS får etableret en lønproces for at lønindberetning af de selvejende institutioner sker på eget SE-nummer. Når dette er etableret, vil bemærkningen kunne lukkes.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag                | <p>Koncernservice har igangsat en proces, der skal sikre, at lønindberetningen for de selvejende institutioner sker på institutionernes egne cvr numre.</p> <p>Den indledende analyse har dog vist, at opgaven er større end tidligere antaget, og derudover er de allokerede ressourcer til opgaven prioriteret til idriftsættelsen af KVANTUM.</p> <p>Som følge heraf er det nødvendigt at udskyde den oprindelige plan. Lønprocessen forventes i stedet at være etableret med udgangen af første halvår 2017.</p> <p>Ansvarlig: Lene Stenstrup From<br/>Deadline: 30.06.2017</p>    |  |   |                          |  |

**Observation(er) der primært er rettet mod KS (fortsat):**

| Organisationsområde i KK         |  | Koncernservice  | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet |  |
|----------------------------------|--|---|--|--------------------------|--|
| Ref.                             | Observation  | Risikobeskrivelse   | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.15 Lønafstemninger             | <p><b>I beretningen for 2015 er anført:</b></p> <p>”Det er i lighed med tidligere år konstateret, at lønsystemet oplysninger er afstemt til bogføringen /årsregnskabet, men at der ikke er foretaget afstemning i forhold til de afgivne oplysninger om lønforhold m.v. til SKAT”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>KS har udarbejdet oplæg til model for afstemning af de afgivne lønforhold m.v. til SKAT for årene 2013, 2014 og 2015. Vi er enige i denne afstemningsmetode. Endvidere er det påset, at KS i 2016 har afstemt lønsystem til økonomisystem for perioden april til oktober måned.</p> | <p><u>Compliance risiko</u></p> <p>Manglende behørig afstemningsdokumentation medfører risiko for, at kommunen ikke har foretaget korrekt indberetning af kommunens afholdte lønomkostninger til SKAT (E-indkomst).</p> | <p>Det skal henstilles, at afstemninger for tidligere år færdiggøres.</p> <p>Vedr. 2016 skal det henstilles, at man har fokus på at afstemme perioden januar til marts 2016 som ligger i det gamle lønsystem. Vi vil i forbindelse med årsregnskabsrevisionen for 2016 påse, at man er helt i mål med afstemningen for 2016 og tidligere år.</p> | ●                        |  |
| Forvaltningens iværksatte tiltag | <p>Koncernservice er pt. igang med lønafstemningerne, der vedrører det gamle lønsystem. Det nye lønsystem blev idriftsat fra 1. april 2016, hvilket betyder at afstemningerne kommer til at dække perioden frem til 31. marts 2016. Der udestår ca. 325 lønafstemningssager, som efter aftale med revisionen skal behandles, før at bemærkningen kan lukkes.</p> <p>Deadline for gennemførelse af handlingsplan rykkes derfor til 1. april 2017.</p> <p>Ansvarlig: Peter Grønning</p> <p>Deadline: 01-04-2017</p>  |   |  |                          |  |

### 3.3 Lukkede bemærkninger i 2016

#### Observation(er) der er rettet mod Forvaltningerne og KS:

| Organisationsområde i KK |   | Koncernservice/<br>Forvaltningerne | Revisionsområde/<br>emne | Løn- og personaleområdet |  |
|--------------------------|---|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Ref.                     | Observation   | Risikobeskrivelse                  | Anbefaling               | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.11 LARA og Trio        | <p>(BUF/KS)</p> <p>I beretningen for 2015 er anført:</p> <p>”Rammebilag til kommunens Kasse- og regnskabsregulativ foreskriver, at forvaltningerne skal sikre, at der udarbejdes forretningsgangsbeskrivelser for kontrolforanstaltninger for brugen af edb-systemer. BUF ses ikke at have udarbejdet en forretningsgangsbeskrivelse, herunder ses der ikke at være den påkrævede funktionsadskillelse ved LARA”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 har vi gennemgået den af KS og BUF udarbejdede arbejdsgangsbeskrivelse for anvendelse af LARA og Trio, herunder påset at funktionsadskillelse ved LARA er etableret.</p> <p>Der er ingen observationer i tilknytning til den anførte bemærkning fra 2015</p> |                                    |                          |                          |  |

#### Observation(er) der primært er rettet mod KS:

| Organisationsområde i KK |  | Koncernservice    | Revisionsområde/<br>emne | Løn- og personaleområdet |  |
|--------------------------|--|-------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Ref.                     | Observation  | Risikobeskrivelse | Anbefaling               | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.14 Sagsgennemgang      | <p>I beretningen for 2015 er anført:</p> <p>”Der er observeret manglende og ikke-fuldstændige dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse i 2 lønsager med potentiel økonomisk betydning. Desuden er der på VIP-området på én lønsag konstateret manglende godkendelse og dokumentation for etablering af en bilordning.</p> <p>Gennemgang af vederlag til politikere har ligeledes givet anledning til enkelte bemærkninger”.</p> <p><b>Opfølgning i 2016:</b></p> <p>I 2016 har vi påset at vederlag til politikere er berigtiget, ligesom udeståender omkring de 2 lønsager med potentiel økonomisk betydning ses håndteret af KS.</p> <p>Der er ingen observationer i tilknytning til den anførte bemærkning fra 2015.</p> <p>Den omtalte VIP sag håndteres af økonomiforvaltningen.</p> |                   |                          |                          |  |

### 3.4 Observationer i øvrigt 2016




#### Observation(er) der er rettet mod Forvaltningerne og KS:

| Organisationsområde i KK |   | Koncernservice/<br>Forvaltningerne   | Revisionsområde/<br>emne  | Løn- og personaleområdet |  |
|--------------------------|---|--|---|--------------------------|--|
| Ref.                     | Observation   | Risikobeskrivelse  | Anbefaling  | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.11 LARA og Trio        | <p><b>(BUF/KS)</b></p> <p>I 2016 har vi gennemgået den af KS og BUF udarbejdede arbejdsgangsbeskrivelse for anvendelse af LARA og Trio, herunder påset at funktionsadskillelse ved LARA er etableret. I forbindelse med udarbejdelsen, har KS og BUF konstateret, at det er muligt at ændre datagrundlaget ved den årlige indlæsning af de lønbærende dele fra skemaplanlægningen fra LARA og Trio til lønsystemet (OpusLøn).</p> | <p><u>Besvigelsesrisiko</u></p> <p>Muligheden for tilsidesættelse af de etablerede regler og interne kontroller øger risikoen for besvigelser.</p> | <p>Det er aftalt at der etableres en manuel kontrol, der sikrer at der ikke er ændret i de lønbærende dele fra den årlige skemaplanlægning dannet i LARA og Trio når dette er indlæst i lønsystemet.</p> <p>Det anbefales, at det overvejes at både den årlige indlæsning samt ændringer som foretages i Lara og Trio fremover automatisk indlæses i lønsystemet fremfor via SEB.</p> | ●                        |  |

#### Observation(er) der primært er rettet mod KS:

| Organisationsområde i KK |   | Koncernservice    | Revisionsområde/<br>emne | Løn- og personaleområdet |  |
|--------------------------|---|-------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Ref.                     | Observation   | Risikobeskrivelse | Anbefaling               | Risiko & væsentlighed    |  |
| 3.7 Straksudbetalinger   | <p>Straksudbetalinger af løn laves kun i særlige tilfælde, hvor medarbejdere ikke har noget forsørgelsesgrundlag og kan typisk henføres til større sagsbehandlingsfejl eller sene indberetninger.</p> <p>Antallet af straksudbetalinger udgør indtil oktober måned omkring 391 poster og 7,3 mio. kr.</p> <p>KS har foretaget en foreløbig gennemgang og oplyser udbetalingerne primært kan henføres til lønfornyelse og lærerløn.</p> <p>For at kunne tilrettelægge indsatser til nedbringelse af antallet af straksudbetalinger, kræver det et overblik over udviklingen af typerne af straksudbetalinger. Vi skal derfor anbefale, at der etableres data, der synliggør typer af straksudbetalinger og årsagerne hertil.</p> <p>Det er aftalt med KS, at arbejdet med gennemgangen af straksudbetalinger fortsættes.</p> |                   |                          | ●                        |  |

**Observation(er) der primært er rettet mod KS (fortsat):**

| Organisationsområde i KK       |   | Koncernservice/<br>Forvaltningerne   | Revisionsområde/<br>emne   | Løn- og personaleområdet  |  |
|--------------------------------|---|--|--|---|--|
| Ref.                           | Observation   | Risikobeskrivelse  | Anbefaling   | Risiko & væsentlighed   |  |
| 3.9.2 SEB                      | Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetalingsløsning SEB i forhold til godkendelse-hierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen.  | <u>Besvigelsesrisiko</u><br><br>Tilsidesættelse af de etablerede regler herunder hierarkisk godkendelse af variable ydelser øger risikoen for besvigelser. | Vi skal anbefale, at såfremt der ikke kan opsættes automatiske kontroller, at der etableres kompenserende kontroller til afdækning af risikoen for utilsigtede og tilsigtede fejl. |    |  |
| 3.9.3 Rolleprofiler            | Den systemansvarlige for kommunens lønsystem har dokumenteret, at der er indsat spærring for alle personer med indberetningsadgang til lønsystemet KMD OpusLøn, således der ikke kan indberettes til eget cpr.nr.   |  |  |    |  |
| 3.12 Afregning til feriefonden | Forrige år var der observeret en stigende afregning af ej afholdt ferie til feriefonden.<br><br>KS oplyste, at der i 2015 var betydelige udfordringer med korrekt og opdateret ledelsesinformation på ferieområdet.<br><br>For 2016 kan vi konstatere, at der i KS har været øget fokus på information til ledelsen omkring ej afholdt ferie, og indsatsen har også medført afregningen til feriefonden er faldet til 2,2 mio. kr. mod 5,1 mio. kr. året før. |  |  |  |  |

Revisionsområder uden markeringer er medtaget for at sikre fuldstændigheden i de revisionshandlinger, der er gennemført.

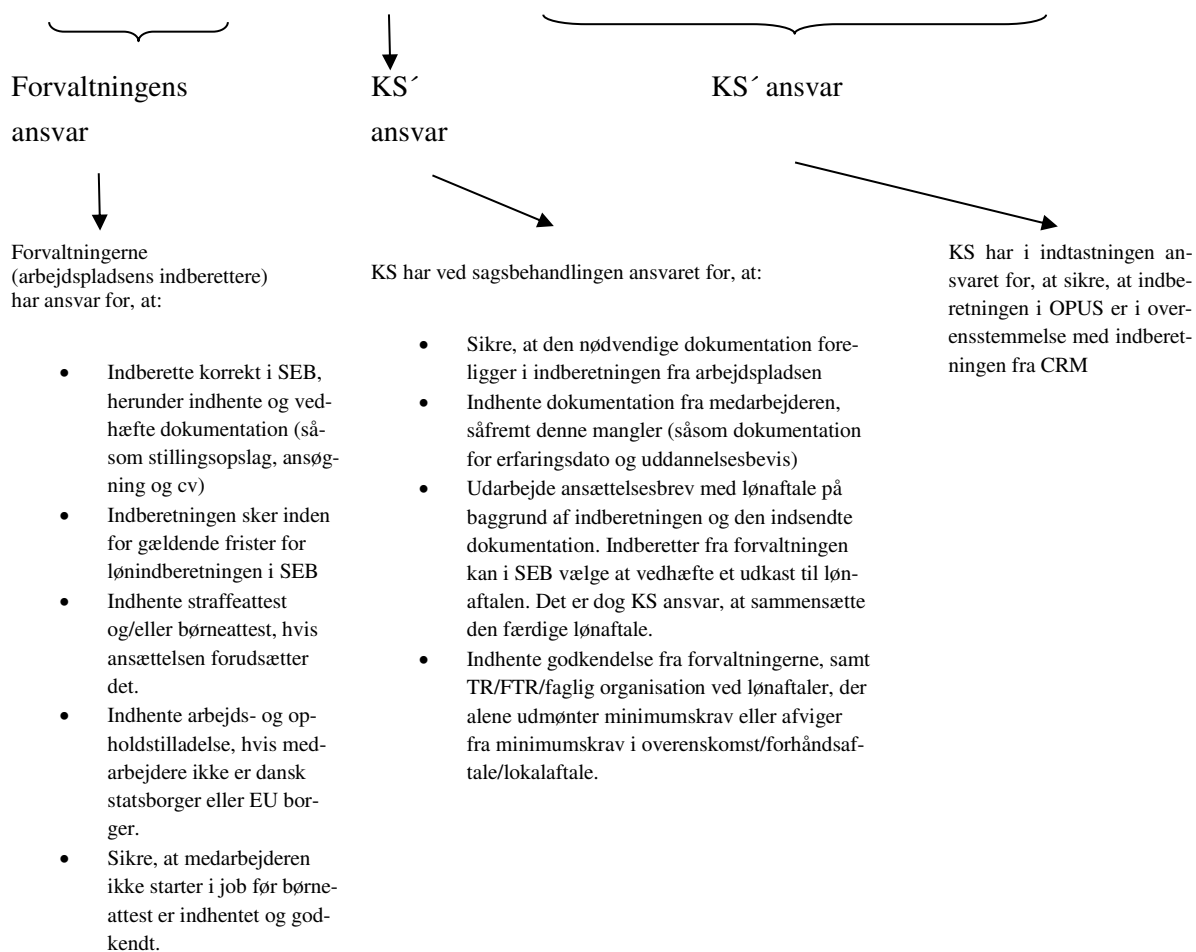
**3.5. Ad Lønadministration**

Lønadministrationen varetages af KS for alle forvaltninger, og kan skitseres som nedenfor. De blå pile er sagsbehandling, som foretages af henholdsvis indberetter og personalekonsulent i KS. De røde pile er tastning i systemer, og den sorte er den endelige lønkørsel med lønseddel til medarbejder som resultat. Der gennemføres hver måned stikprøvevis lønkontrol i KS. Tastekontrollen er den gule pil, som foretages på tidspunktet, hvor lønnen endnu ikke er kørt i systemerne og som en simulering – mens Opus-

kontrol sker efter lønkørsel i systemerne, men inden pengene kommer til udbetaling i banken. Der foretages tastekontrol af alle indberetninger, der medfører en udbetaling over 400 kr./måned, med undtagelse af ferie/fravær og udbetaling af timer. Her foretages 10% stikprøvekontrol 2 gange månedligt.



Figur egen tilvirkning ud fra fællesobligatoriske arbejdsgange.



KS er ansvarlig for intern kontrol. Hver måned foretages kontrol af alle ansættelser. Der kontrolleres for, at:

- Der er overensstemmelse mellem sagens grundbilag og lønspecifikationer
- Notere på sagen, at den er lønkontrolleret med fejl
- Sende fejlsager tilbage til indberetter i KS



### **3.6. Ad CRM-systemet (Forvaltningerne og KS)**

#### *Opfølgning 2015*

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.6 – CRM-systemet:

#### *Observation og risici*

Informationsmaterialet fra KS til forvaltningerne indeholder ikke en akkumuleret oversigt over manglende dokumentation fra tidligere måneder.

Vi har desuden konstateret, at der i KS er en praksis, hvor sager i CRM-systemet registreres som færdigbehandlede/løst efter en periode på 3 mdr., selvom manglende dokumenter endnu ikke er modtaget. Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke disponerer løn til medarbejdere i overensstemmelse med gældende regler.

#### *Revisionsbemærkning*

Vi skal henstille, at der sikres den fornødne information til forvaltningerne.

#### *Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS, til opfølgning på revisionsbemærkning.

Det fremgår af handlingsplanen, at kravet til dokumentation skærpes – det korrekte ord er præcisering. Handlingsplanen er gennemført:

- Dokumentationskravet er som noget nyt præciseret i Servicekataloget.
- Rapporteringen er forbedret og der er udarbejdet e-læringsmateriale.

Det er besluttet i BUF, at KS pr. 3. august 2016 ikke må udbetale løn til medarbejdere, hvis der ikke foreligger en børne- og straffeattest.

Ledelsesinformation på ansættelsessager er fremsendt til forvaltningerne til og med september.

Ledelsesinformation for oktober fremsendes i november.

Punktet forventes afsluttet efter en nærmere drøftelse med IR vedrørende forholdet, dog senest den 31.12.2016.

IR har konstateret, at informationerne til forvaltningerne ikke er helt på plads ved udgangen af oktober måned 2016 og viderefører revisionsbemærkningen i 2016.

Der henvises til nedenstående gennemgåede forhold for yderligere information.

**Revision 2016**

En forudsætning for, at der udbetales korrekt løn til medarbejderne i Københavns Kommune, er, at relevant dokumentation til brug for udarbejdelse af grundbilag er til stede.

KS har fortsat arbejdet på at forbedre informationen til forvaltningerne omkring manglende dokumentation. Det var hensigten, at KS hver måned ville udsende et notat indeholdende en oversigt til kontaktpersoner i forvaltningerne sammen med LIS-rapporterne, hvor lønsager med manglende dokumentation skulle fremgå.

Registreringen af mangelfuld dokumentation i CRM-systemet sker ved oprettelse af et KS-sagsnr. for den pågældende sagstype, således at der kan ses hele historikken på sagen for eksempelvis Ansættelse. Dog sker det, at indberetter af eksempelvis ansættelsessagen vælger at oprette ny CRM-sag – typisk for dokumenter til P-sag eller spørgsmålsag. Forholdet betyder, at flere KS-sager kan henføres til samme CPR-nr., hvormed udarbejdelsen af oversigter til forvaltningerne over mangelfuld grunddokumentation medfører et større manuelt arbejde fra KS side.

Desuden har KS indarbejdet en visitation, hvor alle indberetninger med lønindhold visiteres til sagsbehandlere i KS, der straks rykker de respektive arbejdssteder for observerede mangler. Er lønsagen indberettet rettidigt, oplyser KS, at der foretages op til 3 rykkere, forud for at lønudbetaling finder sted.

Vi har konstateret, at der i KS indarbejdes en praksis, hvor sager i CRM-systemet registreres som færdigbehandlede/løst uden dokumentation. Det giver KS mulighed for at følge hvilke sager, der stadig mangler grunddokumentation. Men informationen til forvaltningerne ses, i lighed med tidligere år, kun at indeholde månedens åbne sager med manglende grunddokumentation.

Vi har fået oplyst af SOF, at de i 2016 senest har modtaget information fra KS omkring manglende dokumentation for maj måned 2016, men ikke efterfølgende. KS oplyser ligeledes, at der ved en fejl ikke som oprindeligt planlagt, er sendt notater ud hver måned til forvaltningerne i 2016. Der er derfor i udgangen af oktober 2016 udsendt en opsamling til forvaltningerne for perioden juni – september måned over manglende dokumentation.

KS oplyser samtidigt, at der fremover vil blive fremsendt notater til forvaltningerne med en akkumuleret oversigt, hvor alle sager med manglende grunddokumentation uanset oprettelse, vil fremgå.

Vi har desuden konstateret, at den udsendte informationen for juni-september måned over manglende grunddokumentation er baseret på KS-sagsnr., uden information i øvrigt til identifikation af den pågældende lønsag (medarbejdnr., navn, mv.).

Efter forespørgsel fra forvaltningernes side, har KS udsendt nyt notat over manglende grunddokumentation med angivelse af indberetter og medarbejder til hjælp for forvaltningerne til synliggørelse af hvilke enheder, som manglerne kan henføres til.

Vi har ved forespørgsel til SOF konstateret, at der ikke er nedskrevne forretningsgange for håndteringen af manglende grunddokumentation, hvor det herunder oplyses, at oversigterne fra KS videresendes til behandling i forvaltningens borgercentre. Vi kan af det udsendte materiale fra KS konstatere, at der er registreret manglende grunddokumentation dateret tilbage til juni måned 2015.

Vi har desuden konstateret, at der i KS er etableret en ny praksis for BUF siden 3. august, hvor medarbejdere ikke oprettes i lønsystemet, før manglende børneattest er modtaget i KS. I de tilfælde, hvor børneattest er dateret efter ansættelsestidspunktet, så adviseres BUF herom.

### **Konklusion**

Vi kan i forhold til sidste år konstatere, at KS i arbejdet med anvendelsen af CRM-systemet har taget tydeligere fejltyper i brug, samt udarbejdet udførlige arbejdsgangsbeskrivelser for anvendelsen, hvilket indebærer en mere ensartet håndtering af sagsstyringen for sagsbehandlerne i KS.

Vi har dog konstateret, at det udsendte notat for januar til maj måned 2016 i lighed med tidligere år alene indeholder en oversigt over månedens åbne sager med manglende grunddokumentation, mens udsendelse af information i notat for oktober måned indeholder manglende dokumentation for perioden juni til september 2016.

KS oplyser, at informationsmaterialet til forvaltningerne fra november måned 2016 vil indeholde en akkumuleret oversigt over manglende grunddokumentation fra tidligere måneder, hvor manglerne først udgår, når sagen er bragt i orden, og dokumentationen er på plads.

Vi skal anbefale, at informationsmaterialet, udover KS-sagsnr., påføres yderligere oplysninger til identifikation af de pågældende medarbejdere.

Vi vil senest ved revisionen af årsregnskabet 2016 følge op på forholdet.

KS oplyser, at der arbejdes på flere muligheder i forbindelse med nyt CRM-system, som forventeligt implementeres i sommeren 2017.

Vi skal desuden anbefale, at forvaltningerne etablerer effektive forretningsgange der sikrer, at manglende grundmateriale indsendes til KS.

Vi skal samtidig nævne, at der er lavet en ny proces mellem KS og BUF i forbindelse med manglende børneattester gældende fra 3. august 2016 – samt at den generelle håndtering af børneattester på tværs i kommunen vil blive revideret og rapporteret særskilt.

### 3.7. Ad Straksudbetalinger (Forvaltningerne og KS)

Straksudbetaling af løn laves kun i særlige tilfælde, hvor medarbejdere ikke har noget forsørgelsesgrundlag, og kan typisk henføres til større sagsbehandlingsfejl eller sene indberetninger.

Antallet af sager med straksudbetalinger udgør i 2016 741 poster, hvilket dog inkluderer afregning til dødsbo, arbejdsskade og feriekort. KS oplyser, at det umiddelbart er 391 straksudbetalinger, der kan henføres til løn, hvor de fleste ses i marts måned 2016, der primært kan henføres til lønfornyelse ved implementeringen af ny lønberegner KMD Opus Løn, samt en sag med fagforeningen omkring lærerløn.

| Måned (fakturado) | Entydig løn antal | Entydig løn beløb   | Entydig ferie antal | Entydig ferie beløb | Andet antal | Andet beløb       |
|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|-------------------|
| 1                 | 3                 | 18.200,00           |                     |                     |             |                   |
| 2                 | 16                | 207.444,25          |                     |                     |             |                   |
| 3                 | 240               | 3.804.144,42        | 6                   | 49.618,58           | 9           | 245.688,18        |
| 4                 | 40                | 804.033,83          | 4                   | 71.817,89           | 4           | 13.290,61         |
| 5                 | 7                 | 98.251,50           | 4                   | 50.111,69           | 3           | 153.754,01        |
| 6                 | 14                | 706.123,73          | 4                   | 56.476,54           | 4           | 22.930,00         |
| 7                 | 12                | 558.748,62          | 6                   | 91.666,87           | 0           | 0,00              |
| 8                 | 8                 | 240.901,56          | 4                   | 53.871,52           | 2           | 6.280,51          |
| 9                 | 49                | 816.609,02          | 2                   | 17.432,91           | 1           | 2.500,00          |
| 10                | 2                 | 16.550,00           | 1                   | 29.493,38           | 6           | 13.993,75         |
| <b>Total</b>      | <b>391</b>        | <b>7.271.006,93</b> | <b>31</b>           | <b>420.489,38</b>   | <b>29</b>   | <b>458.437,06</b> |

#### Konklusion

Antallet af straksudbetalinger, der kan henføres til lønninger, udgør 7,3 mio.kr. for perioden januar til oktober måned.

For at kunne tilrettelægge indsatser til nedbringelse af antallet af straksudbetalinger, kræver det et overblik over udviklingen af typerne af straksudbetalinger. Vi skal derfor anbefale, at der etableres data, der synliggør typer af straksudbetalinger og årsagerne hertil.

Det er aftalt med KS, at arbejdet med gennemgangen af straksudbetalinger fortsættes.

### 3.8. Ad Løndebitorer (Forvaltningerne og KS)

For sen indberetning af afgang til KS eller fejl i KAS med indvirkning på lønforhold kan resultere i, at der opstår et debitorforhold til både ansatte og fratrådte medarbejdere.

| Forvaltning | 31-12-2014  |                           | 31-12-2015  |                           | 30-09-2016  |                           |
|-------------|-------------|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|---------------------------|
|             | Antal sager | Resterende skyldigt beløb | Antal sager | Resterende skyldigt beløb | Antal sager | Resterende skyldigt beløb |
| ØKF         | 61          | 347.703                   | 106         | 736.404                   | 111         | 877.377                   |
| SUF         | 618         | 3.718.035                 | 1.338       | 5.709.479                 | 1.218       | 6.615.423                 |
| BUF         | 1.038       | 11.069.153                | 1.894       | 14.548.488                | 1.577       | 13.352.371                |
| TMF         | 65          | 522.931                   | 98          | 692.608                   | 109         | 660.559                   |
| KFF         | 121         | 760.685                   | 130         | 839.420                   | 124         | 815.610                   |
| SOF         | 785         | 8.326.618                 | 1.426       | 10.659.947                | 1.548       | 13.496.172                |
| BIF         | 87          | 507.101                   | 144         | 999.053                   | 143         | 864.339                   |
|             | 2.775       | 25.252.227                | 5.136       | 34.185.399                | 4.830       | 36.681.850                |

Der udarbejdes ikke data over udviklingen af de enkelte typer af løndebitorer, hvorfor der kun indgår samlede data for sager og resterende skyldigt beløb.

#### Konklusion

Antallet af løndebitorer er faldet fra 5.136 sager pr. 31. december 2015 til 4.830 sager pr. 30. september 2016 – mens saldoen er steget fra 34,2 mio. kr. 31. december 2015 til 36,7 mio. kr. ultimo september måned.

For at kunne tilrettelægge indsatser til nedbringelse af antallet af løndebitorer, kræver det et overblik over udviklingen af løndebitorer. Vi skal derfor anbefale, at der etableres data, der synliggør typer af løndebitorer – sen indberetning af afgang, fejlagtig lønindplacering, etc.

### 3.9. Ad Intern kontrol (lønbehandlingen) (KS)

#### 3.9.1 Intern kontrol

##### Opfølgning 2015

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.2 – Interne kontroller:

##### Observation og risici

Det er i lighed med tidligere år konstateret, at den etablerede interne kontrol med det løndokumentationsmateriale, der sikrer korrekt løn, til tider ikke har været effektiv.

Dette medfører risiko for tab som følge af u hensigtsmæssige eller mangelfulde interne forretningsgange, menneskelige og systemmæssige fejl samt at kommunen ikke disponerer i overensstemmelse med gældende regler.

#### *Revisionsbemærkning*

Vi skal henstille, at der udarbejdes en revideret forretningsgang samt etablering af ledelsestilsyn, herunder tilrettelæggelse af effektive interne kontroller, der kan medvirke til at sikre mod fejl og mangler.

#### *Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS, til opfølgning på revisionsbemærkning.

Den seneste handlingsplan følges, men slutdatoen justeres, da arbejdet med at beskrive forretningsgangene, jævnfør handlingsplanen, først forventes afsluttet 1. december 2017.

Proceduren med at registrere alle fundne fejl i tastekontrollen følges fortsat, og data fra fejlregistreringen leveres månedligt til alle chefer i CLP og indgår i centerets KPI.

Forretningsgangen, der giver mulighed for at overgå til fremrykket kontrol er godkendt, og tre af driftskontorerne har implementeret den fremrykkede kontrol. Resten implementeres inden årets udgang.

Lønkontrolprojektet, der skal levere forretningsgangene på personaleområdet, holder tidsplanen.

Deadline for denne handlingsplan rykkes frem til 31.10.2017.

IR har noteret, at arbejdet med forretningsgangene og lønkontrolprojektet generelt forventes afsluttet ultimo 2017, hvorfor revisionsbemærkningen videreføres i 2016. Der henvises desuden til nedenstående gennemgåede forhold for yderligere information.

#### ***Revision 2016***

Til sikring af, at den modtagne dokumentation fra forvaltningerne er indberettet korrekt i lønsystemet, foretager KS en fremrykket tastekontrol. Efter overgangen til KMD OpusLøn i april måned 2016, foretages tastekontrollen af alle indberetninger, der medfører en udbetaling over 400 kr.

Tastekontrollen udføres hver måned som en simuleret lønspecifikation, og sker inden lønkørslen foretages i lønsystemet. Der vil altid være et efterslæb på ca. 20% af lønsagerne, hvor tastekontrollen udføres efter lønkørslen, men før lønnen udbetales. Efterslæbet består af sager, der afventer særydelseskørsel fra KAS, samt sager der er behandlet lige op til lønkørslen.

KS har lavet en opsamling af de fundne fejl fra tastekontrollen, og det oplyses, at opsamlingen anvendes til at iværksætte indsatser til imødegåelse af de registrerede fejltyper, så de ikke gentages.

Opsamlingen for januar til juli måned 2016 viser, at tastefejl sker i 4% af lønsagerne, hvilket dog samtidig er 30% færre fejl end før overgangen til nyt lønsystem og BPO-ordningen blev hjemtaget fra KMD.

Fejlene registreres på følgende kategorier i tastekontrollen:

- › Datofejl
- › Forkert beløb
- › Fratrædelse
- › Procesfejl
- › SKAT/Pension
- › Tillæg/ændringer
- › Øvrige
- › Negativ løn
- › Fejl i brev
- › Afdrag ikke tastet
- › Ferie

Vi har konstateret, at der i KMD OpusLøn er lagt en elektronisk kontrol ind i form af en positivliste og en negativliste, der dannes automatisk efter hver lønkørsel.

Positivlisten indeholder alle udbetalinger over en fastsat udbetalingsgrænse defineret for de enkelte aflønningsformer, hvor de fremkomne udbetalinger undergår en manuel sandsynlighedskontrol af rigtigheden af udbetalingen. Negativlisten indeholder alle negative lønudbetalinger, der ligeledes gennemgås for rigtigheden. Desuden afdækkes årsagen til negativ løn, og ved sagsbehandlingen sker der enten indberetning til aperiodisk lønkørsel for korrektion af forholdet, eller en dannelse af regning.

Endelig er der advis-lister fra lønsystemet og vagtplansystemet. Advis-listerne indeholder underretning eller meddelelser omkring indtastede data til håndtering i enten kommunen eller ved KMD. Den nuværende opsætning af Advis-listerne har medført, at systemet genererer en række overflødige adviser, ligesom der ved lønimplementeringen opstod en lang række adviser. KS arbejder med en oprydning af adviserne, og undersøger mulighederne for at tilrette systemet, så det udelukkende vil være relevante adviser, der genereres.

KS har i 2016 påbegyndt et lønkontrolprojekt, hvor ovenstående forhold indgår. Lønkontrolprojektet indeholder en revidering af de eksisterende forretningsgange, end-to-end på løn- og personaleområdet, ift. den nye kvalitetsstandard i kommunen.

Projektplanen består af 3 spor:

1. Udarbejdelse af forretningsgange.
2. Udvikling af risikobaseret kontrolmiljø.
3. Godkendelse og implementering af forretningsgangene inkl. kontroller

Lønkontrolprojektet forventes afsluttet 1. december måned 2017.

### **Konklusion**

KS foretager en opsamling af data fra tastekontrollen. Data bruges til udarbejdelse af et notat til ledelsen af lønområdet, hvor udviklingen i fejlprocenten i lønsagerne for den enkelte måned forklares.

Det er dog vanskeligt at udlede konsekvensen og væsentligheden af de fejltyper, der anvendes ved registreringen af tastekontrollen. Registreringen giver derfor et usikkert grundlag for etablering af indsatser mod færre tastefejl.

Tastekontrollen er samtidig ikke en fuldstændig kontrol af lønprocessen end-to-end.

KS arbejder derfor samtidig med et lønkontrolprojekt, hvor man vil gå fra tastekontrol til en mere tema-defineret kontrol. Men fejlstørrelsen i tastekontrollen viser, at der stadig er udfordringer i indtastningen til lønsystemet. Data fra tastekontrollen vil blive medtaget i grundlaget for en videreudvikling af tastekontrollen i det etablerede lønkontrolprojekt.

Den endelige opsamling af viden omkring fejl og mangler i lønkørslen sker, når medarbejderne får lønsedlen. Indmeldinger fra medarbejdere over fejl og mangler i deres lønseddel er ikke sat i system for øjeblikket, men en opsamlingen af de tilbagemeldinger, der sker fra medarbejderne i kommunen til KS om fejl i lønnen, vil blive medtaget i det etablerede lønkontrolprojekt.

En sikring af udbetaling af korrekte lønninger forudsætter, at der etableres interne kontroller rettet mod utilsigtede fejl i udbetaling af lønninger mv., og vi har fået oplyst af KS, at ovennævnte observationer vil indgå og blive håndteret i lønkontrolprojektet.

Lønkontrolprojektet forventer KS at afslutte i 1. december måned 2017.

Advis fra lønsystemet og vagtplansystemet har ikke været gennemgået struktureret, hvortil KS oplyser, at man er ved at gennemgå systemopsætningen, samt at advis-lister fra april måned 2016 og frem, er ved at blive gennemgået.

Vores stikprøvevise kontrol af lønsagerne bekræfter resultatet af den tastekontrol, KS har udført omkring fejlregistreringer. Der henvises desuden til afsnit ”3.14 Sagsgennemgang”.



### 3.9.2 Selvbetjeningsløsning SEB

Rolletildelingen i KKorg. er styrende for hvem, der kan indberettes på i kommunens SEB. Lederen kan indberette på de medarbejdere, som de har personaleansvaret for.

Der er ikke etableret en systemunderstøttet kontrol i selvbetjeningen af, at stedfortræder godkender løn-udbetaling af egen leder. Problemet er, at man i strid med kommunens regler kan godkende udbetalinger til sin leder.

#### Konklusion

Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i SEB i forhold til godkendelseshierarkiet i kommunen på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen. Det skal derfor anbefales, at der udarbejdes kompenserende kontroller til afdækning af risikoen for utilsigtede og tilsigtede fejl.

### 3.9.3 Rolleprofiler

Siden 2006 har Københavns Kommune haft outsourcet kommunens BPO-ydelse til KMD BPO. I den periode har det system, der hedder OPUS, ikke været brugt som indberetningssystem i kommunen, men lønindberetningen er sket via LPA-systemet og DI23 til KMD. I forbindelse med hjemtagelsen af BPO-ydelsen 1. december 2015, er kommunens lønkonsulenter tildelt en indberetningsadgang til OPUS. En lønkonsulent i KS opdager i forbindelse med en undervisning, at det kan lade sig gøre at indberette på eget CPR-nr., hvilket der burde være opsat en spærring for.

KS har konstateret en fejl i opsætningen af rolleprofiler i OPUS i forbindelse med hjemtagelsen af autorisationer.

KMD har oplyst, at der er en fejl i brugernes autorisation, og har 19. januar 2016 adviseret KS om, at fejlen er udbedret.

KS har fra KMD modtaget et udtræk, der viser sammenhæng mellem indberetters og modtagers CPR-nr. for perioden 1. december 2015 til 19. januar 2016, hvilket viser, at autorisationerne ikke har været benyttet til svig i perioden.

Der er ligeledes opsat CPR-nr.-spærring for medarbejdere med indberetningsadgang til kommunen nye lønsystem KMD OpusLøn.

Systemansvarlige har modtaget dokumentation fra KMD, der dokumenterer, at opsætningen af rolleprofilen for medarbejdere fra overgangen april måned 2016 og frem har været med CPR-nr.-spærring. Dokumentationen viser således, at der i lønsystemet er opsat en automatisk spærring som sikrer, at personer med indberetningsadgang til KMD OpusLøn ikke kan lønindberette til eget personnummer.

## Konklusion

Den systemansvarlige for kommunens lønsystem har dokumenteret, at der er indsat spærring for alle personer med indberetningsadgang til lønsystemet KMD OpusLøn, således der ikke kan indberettes til eget CPR-nr.

Det er aftalt, at den systemansvarlige dokumenterer CPR-nr.-spærring for medarbejdere med adgang til lønsystemet hvert år.

### 3.9.4 Applikationskontroller

Den systemansvarlige for kommunens lønsystem har indhentet revisionserklæring fra KMD. Erklæringen indhentes for at opnå sikkerhed om leverandørens generelle it-kontroller og applikationskontroller.

#### *KMD OpusLøn*

Erklæringen dokumenterer, at kontroller er hensigtsmæssigt udformede, og at de generelt fungerer tilfredsstillende vedrørende KMD Opus Løn, men der udestår dog et par enkelte forhold fra overgangen til nyt lønsystem, som stadig undersøges af kommunen.

Siden 2006 har Københavns Kommune haft outsourcet kommunens BPO-ydelse til KMD BPO. I forbindelse med hjemtagelsen af BPO-ydelsen 1. december 2015, skal kommunen selv foretage en opfølgende kontrol af lønsystemet og dets applikationer. Kommunen skal herunder vurdere, hvorvidt der skal tilrettelægges kompenserende kontroller til afdækning af eventuelle funktionaliteter, der ikke er indeholdt i revisionserklæringen fra kommunens leverandør af lønsystemet.

KS har modtaget revisionserklæring for kommunens lønsystem for 2015, og er ved at undersøge, hvorvidt et par forhold beskrevet heri har betydning for kontrolsikkerheden i kommunens anvendelse af lønsystemet. Forholdene kan henføres til:

- Der er dog ikke været muligt at teste kontrollen for kommuner, der i løbet af 2015 har hjemtaget lønområdet.
  - a. Indberetning af løntræk og afregning af tilbageholdte beløb
  - b. Indberetning af specifikke NemKonti
  - c. Lønbogføring  
Kommunen oplyser, hvordan lønnen skal bogføres. KMD BPO sørger for korrekt indberetning
- Vi har konstateret, at der for en enkelt kommune ikke er udarbejdet dokumentation for udført personadskilt kontrol ved ajourføring af a'pris-registre i lønsystemet
  - d. Ajourføring af a'pris-registre i lønsystemet

*KMD Vagtplansystem KAS*

Kommunen har desuden oplyst, at KMD ikke vil fremsende en erklæring fra KMD vedrørende KAS, da den planlagte driftsprøve ikke kunne godkendes som følge af flere tekniske fejl, hvorfor der ikke foreligger en gældende kontrakt for kommunens vagtplansystem.

**Konklusion**

Erklæringen dokumenterer, at kontroller er hensigtsmæssigt udformede, og at de generelt fungerer tilfredsstillende vedrørende KMD Opus Løn, men der udestår dog et par enkelte forhold fra overgangen til nyt lønsystem, som stadig undersøges af kommunen.

Vi skal henstille, at KS sikrer, at de nødvendige erklæringer indhentes og gennemgås hvert år.

Desuden er det kritisk, at kommunen ikke kan få udleveret en erklæring for kommunens vagtplansystem KAS, og at der ikke foreligger en gyldig kontrakt herfor.

Vi skal henstille, at forholdet bringes på plads hurtigst muligt.

**3.10. Ad Vagtplansystem KAS (KS)***Opfølgning 2015*

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.3 – Vagtplansystemet KAS:

*Observation og risici*

Implementeringen af vagtplansystemet KAS har vist, at der ikke i tilstrækkeligt omfang har været et samlet overblik over de leverancer, der skulle gennemføres i forbindelse med implementeringen, hvilket har medført en del fejl vedrørende overholdelse af overenskomster mv. ved anvendelsen af KAS.

Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke for alle medarbejdere har disponeret i overensstemmelse med gældende regler.

*Revisionsbemærkning*

Vi skal henstille, at der er et skærpet fokus på genopretningen (re-implementeringen) af de konstaterede forhold, herunder efterlevelse af de 3 gates som besluttet i ØU, herunder kompetenceudvikling i forhold til at understøtte styringen decentralt.

*Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS, til opfølgning på revisionsbemærkning:

*”Det vurderes, at den organisatoriske reimplementering af KAS forløber planmæssigt, jævnfør handlingsplanen, der forventes at være gennemført 31.12.2016”.*

KS har derudover gennemført en omorganisering der betyder, at opgaver vedrørende udbetaling af timer nu håndteres i de almindelige driftskontorer. Dette tiltag er blandt andet gennemført for at styrke kendskabet til overenskomster og lignende hos de medarbejdere, der håndterer disse ydelser.

Gate 3 (medarbejderkompetencer) forventes opfyldt i 2016. Gate 1 (udarbejdelse af forretningsgange) og gate 2 (automatiserede kontroller) opfyldes i lønkontrolprojektet, og forventes afsluttet i sommeren 2017.

IR har konstateret, at handlingsplanen følges, og de i revisionsbemærkningen omtalte forhold er håndteret i 2016, hvorfor revisionsbemærkningen vurderes afsluttet og udgår.

**Revision 2016**

Anvendelsen af KAS er fortsat påvirket af tekniske vanskeligheder, samt at forretningsgange og afdækning af automatiserede kontroller ikke er implementerede, men indgår i lønkontrolprojektet, der først forventes afsluttet i sommeren 2017. Gennemgangen har givet anledning til følgende kommentarer:

Implementeringen af KAS i foråret 2015 viste sig at have medført en del kritiske forhold, som kunne henføres til:

- Tekniske vanskeligheder på systemsiden som berørte ca. 5.000 medarbejdere
- Manglende kompetencer i forhold til brugen af systemet og forståelsen af overenskomster, aftaler mv.

For at berigtige de tekniske vanskeligheder og den organisatoriske forankring, blev der på den baggrund nedsat en taskforce mellem KMD og KS, et projektteam i KS til at foranstalte kompetenceløft i kommunens brugerorganisation, samt en re-implementering af KAS 2.0 i 2016.

Der har gennem 2016 været anvendt mange ressourcer i forvaltningerne og i KS på håndtering af de lønmæssige konsekvenser, som de fortsatte tekniske vanskeligheder har forårsaget. Samtidig arbejdes der fortsat med kompetenceløftet af kommunens ca. 1.800 brugere af vagtplanssystemet.

## **Konklusion**

På trods af re-implementering af KAS 2.0 arbejder KS fortsat på at berigtige de tekniske vanskeligheder, der er ved anvendelsen af vagtplansystemet KAS.

KS oplyser, at der er et fortsat fokus på stabil drift og systemets performance, og det forventes, at forholdene vil blive samlet op i en evaluering inden årets udgang. Samtidig oplyser KS, at udarbejdelse af forretningsgange og afdækning af automatiserede kontroller indgår i kommunens lønkontrolprojekt, der forventes afsluttet i sommeren 2017.

Der henvises desuden til gennemgangen under afsnit 3.5.4 Applikationskontroller.

## **3.11. Ad LARA og TRIO (BUF og KS)**

### ***Opfølgning 2015***

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.7 – LARA og TRIO:

#### *Observation og risici*

(BUF).

Rammebilag til kommunens kasse- og regnskabsregulativ foreskriver, at forvaltningerne skal sikre, at der udarbejdes forretningsgangsbeskrivelser for kontrolforanstaltninger for brugen af edb-systemer. BUF ses ikke at have udarbejdet en forretningsgangsbeskrivelse, herunder ses der ikke at være den påkrævede funktionsadskillelse ved LARA.

Som konsekvens heraf er der risiko for, at BUF ikke på dette område disponerer i overensstemmelse med gældende regler. Herudover øger manglende funktionsadskillelse risikoen for såvel tilsigtede som utilsigtede fejl.

#### *Revisionsbemærkning*

Det skal henstilles, at BUF sikrer, at bestemmelserne i rammebilaget efterleves.

#### *Forvaltningens iværksatte tiltag*

Det er BUFs synspunkt, at revisionen rejser berettiget kritik ift. administrationssystemet LARA, som benyttes af Ungdomsskolen og TRIO, som benyttes af skolerne, hvor løn administreres uden den kontrol, som normalt finder sted i KS, og der er udarbejdet de påkrævede forretningsgangsbeskrivelser.

BUF har i dialog med IR og KS sikret funktionsadskillelse. BUF og KS arbejder på at teste de systemmæssige kontroller ift. integrationen mellem LARA/TRIO og kommunens nye lønsystem. Det sker med henblik på efterfølgende at kunne implementere eventuelle kontrolmekanismer, så løn fremover anvises på betryggende vis via LARA- og TRIO-systemerne.

BUF og KS har i samarbejde udarbejdet en arbejdsgangsbeskrivelse for TRIO i forbindelse med den årlige elektroniske indberetning af tillæg og for LARA i forbindelse med den løbende indberetning af tillæg.

IR har konstateret, at forretningsgangsbeskrivelser er udarbejdet og funktionsadskillelse er etableret, hvorfor revisionsbemærkningen afsluttes og udgår.

### **Revision 2016**

Samtidig har forvaltningens test af brugerprofiler vist, at det er muligt at ændre i data, der indlæses i lønsystemet. Forholdet øger risikoen for besvigelser uden om de eksisterende etablerede kontroller, og der henvises til nedenstående gennemgåede forhold for yderligere information.

BUF har i samråd med KS udarbejdet de i kasse- og regnskabsregulativets krævede forretningsgangsbeskrivelser for kontrolforanstaltninger ved anvendelsen af systemerne LARA og TRIO.

Forretningsgangsbeskrivelser for anvendelsen er udarbejdet, og funktionsadskillelse mellem indberetter og kontrollant er etableret. Hertil oplyses det, at en test af systemerne, i forhold til risikoen ved de givne adgange til nøglemedarbejdere, viser, at data fra forsystemerne kan ændres inden indlæsning til Opus Løn. Arbejdsgruppen vil undersøge mulighederne for kompenserende kontroller.

### **Konklusion**

En arbejdsgruppe med deltagelse fra BUF og KS har udarbejdet forretningsgange og beskrevet integrationen til kommunens lønssystem. Inden endelig godkendelse i forvaltningerne er det oplyst af arbejdsgruppen, at der er udført test af logning samt omfanget af adgangsprofilerne i systemet, da registreringer i systemerne ikke er omfattet af den interne kontrol udført i KS af lønprocessen i øvrigt. Testen har vist, at data fra LARA og TRIO kan ændres inden indlæsning til Opus Løn. Arbejdsgruppen vil undersøge mulighederne for kompenserende kontroller til afdækning af risikoen.

### **3.12. Ad Afregning til feriefond (Forvaltningerne og KS)**

KS har som en øget indsats allerede i forbindelse med ferieårets afslutning fremsendt mails til de relevante ledere omkring deres medarbejders restferie. Samtidig er der oplyst om relevante regler for området og nødvendigheden af korrekt ferieafregning, herunder hvad ledernes rolle og ansvar er.

Desuden er det i det fremsendte materiale til ledelsen oplyst, at afregning af restferie vil komme til at belaste de aktuelle ansættelsessteder.

## Afregning til Feriefonden

### Optjeningsårene 2010 - 2014

| Forvaltning | 2010             | 2011             | 2012             | 2013             | 2014             |
|-------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| BUF         | 679.000          | 489.000          | 1.287.392        | 1.919.635        | 613.366          |
| SOF         | 155.000          | 376.000          | 556.759          | 563.730          | 852.907          |
| SUF         | 172.000          | 32.000           | 709.964          | 1.051.195        | 152.763          |
| TMF         | 129.000          | 235.000          | 259.929          | 793.853          | 271.253          |
| ØKF         |                  | 45.000           | 201.148          | 250.035          | 211.516          |
| KFF         | 268.000          | 487.000          | 160.897          | 263.372          | 76.825           |
| BIF         |                  | 128.000          | 99.285           | 214.501          | 22.230           |
| <b>IALT</b> | <b>1.403.000</b> | <b>1.792.000</b> | <b>3.275.374</b> | <b>5.056.321</b> | <b>2.200.860</b> |

Afregning til feriefonden for optjeningsåret 2014 skal, jf. Ferieloven, foretages senest 15. november 2016. På dette tidspunkt opgjorde KS værdien af ikke afholdt ferie med løn og ferie-tillæg til ca. 2,2 mio.kr. Afregningen i 2016 er klart lavere set i forhold til forrige afregning på ca. 5,1 mio. kr. for optjeningsåret 2013.

#### Konklusion

Gennemgangen har ikke givet anledning til kommentarer, men vi skal dog nævne, at afregningen for optjeningsåret 2014 endnu ikke er revisionspåtegnet, samt at revisionen endnu ikke har endeligt afsluttet arbejdet med afregningen for optjeningsåret 2011.

Vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet 2016 følge op på forholdene.

### 3.13. Ad Lønadministration selvejende institutioner (KS)

#### Opfølgning 2015

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.4 – Lønadministration selvejende institutioner:

#### Observation og risici

Vi har konstateret, at Københavns Kommune foretager al indberetning af lønoplysninger mv. til SKAT på kommunens CVR-nummer, og ikke på de selvejende institutioners egne SE-numre.

Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke på alle områder disponerer i overensstemmelse med gældende regler.

*Revisionsbemærkning*

Vi skal henstille, at der sikres en korrekt indberetning mv. på de selvejende institutioners SE-numre.

*Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS til opfølgning på revisionsbemærkning:

*”KS har været i gang med en analyse for at afdække forskellige løsninger, og forventer at etablere en proces, hvor lønindberetningen for de selvejende institutioner vil ske på institutionernes egne SE-numre.*

*Lønprocessen forventes at være etableret i første kvartal 2017”.*

På baggrund af analysen, som KS har foretaget, er det vurderingen, at opgaven er større end tidligere antaget. Handlingsplanen udskydes derfor til den 31. marts 2017.

IR har konstateret, at indberetningen af de selvejende institutioners lønadministration på egne CVR-numre ikke er ændret, og først forventes etableret i 2017. Revisionsbemærkningen videreføres derfor i 2016. Der henvises desuden til nedenstående gennemgåede forhold for yderligere information.

**Revision 2016**

KK forestår administration af lønudbetaling mv. for ca. 40 selvejende institutioner som kommunen har driftsoverenskomst med.

Vi har i lighed med sidste år konstateret, at Københavns Kommune foretager al indberetning af lønoplysninger mv. til SKAT på kommunens CVR-nummer, og ikke på de selvejende institutioners egne SE-numre. Kommunens indberetning af lønoplysninger for de selvejende institutioner skal i henhold til lovgivningen foretages på de pågældende institutioners egne SE-numre. Ansvar for korrekt indberetning påhviler dog institutionerne selv. Dette gælder uanset, om den praktiske håndtering af indberetningsforpligtelsen måtte være uddelegeret til Københavns Kommune, som er lønservice-bureau for de selvejende institutioner. Intern Revision er ikke bekendt med, hvorvidt der er en aftale mellem kommunen og de selvejende institutioner om varetagelsen af indberetningen til SKAT.

**Konklusion**

Det oplyses af KS, at KK vil tage kontakt til SKAT med henblik på indgåelse af aftale om dispensation for en given periode, hvormed KK kan fortsætte det videre arbejde med at sikre korrekt indberetning mv. på de selvejende institutioners SE-numre således, at KK løfter institutionernes forpligtigelser og ansvar i overensstemmelse med de gældende regler.

Vi vil senest i forbindelse med årsregnskabet følge op på dialogen med SKAT.



### 3.14. Ad Sagsgennemgang (KS og Forvaltningerne)

#### *Opfølgning 2015*

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.5 – Lønadministration selvejende institutioner:

#### *Observation og risici*

Der er observeret manglende og ikke-fuldstændige dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse i 2 lønsager med potentiel økonomisk betydning. Desuden er der på VIP-området på én lønsag konstateret en manglende godkendelse og dokumentation for etablering af en bilordning.

#### *Revisionsbemærkning*

Vi skal henstille, at der indhentes den fornødne dokumentation til sagerne, samt berigtigelse af lønsagerne med økonomisk betydning. Desuden henstilles det, at beslutning og grundlag tilvejebringes, så etableret bilordning er i overensstemmelse med gældende regelsæt.

#### *Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KFF, til opfølgning på revisionsbemærkning:

*”Bilordningen er ophørt i 2016. Forvaltningen forventer ikke at iværksætte særlige tiltag. På nuværende tidspunkt vurderes der ikke behov for en ny bilordning i KFF. Økonomiudvalget har behandlet en selvstændig indstilling vedrørende redegørelser og videre skridt i sagen på sit møde den 31. maj 2016”.*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS, til opfølgning på revisionsbemærkning:

*”De to sager med potentiel økonomisk betydning, som stadig er åbne i forhold til revisionen. Det er generelt medarbejderne, der er ansvarlige for at dokumentere deres erfaring, og KS har ikke mulighed for at fremskaffe denne dokumentation ad anden vej end fra den berørte medarbejder.*

*Der er i begge sager iværksat tiltag til at fremskaffe den nødvendige dokumentation. KS foretager sig herudover ikke yderligere”.*

IR har konstateret, at KS har rykket de pågældende medarbejdere for dokumentation vedrørende de 2 udestående lønsager, samt at KFF har haft handlingsplan til politisk godkendelse vedrørende bilordning. Vi har desuden påset, at bemærkningerne omkring vederlag i 2015 er berigtiget i 2016. Revisionsbemærkningen afsluttes derfor i 2016.

Der henvises desuden til nedenstående gennemgåede forhold for revisionen i 2016 i øvrigt.

**Revision 2016**

Vores lønrevision tager afsæt i en vurdering af de arbejdsgange og interne kontroller, som har væsentlig betydning for løndannelsen både centralt og decentralt.

På baggrund af denne vurdering har vi udvalgt 220 lønsager til test af forretningsgangene, der fordeler sig således i forvaltningerne:

|              | Gennemgået | Kommentarer |
|--------------|------------|-------------|
| ØKF          | 18         | 0           |
| BUF          | 79         | 3           |
| SUF          | 64         | 6           |
| SOF          | 24         | 4           |
| TMF          | 17         | 0           |
| BIF          | 7          | 1           |
| KFF          | 11         | 1           |
| <b>Total</b> | <b>220</b> | <b>15</b>   |

Stikprøverne kan henføres til følgende:

- Medarbejdere med adgang til Opus Løn
- Direktionen
- Tilgange, ændringer og afgang
- Udvalgte sager fra dataanalyse

I lønsagerne har vi bl.a. påset,

- at der foreligger udarbejdet ansættelsesbrev
- at der foreligger grundbilag i forhold til ansættelsesbrevets oplysninger
- at lønindplaceringen, jf. ansættelsesbrevet, er i overensstemmelse med gældende overenskomst
- at der er overensstemmelse mellem ansættelsesbrevet og den udbetalte løn
- at der for udbetaling af særydelser foreligger dokumentation for den udbetalte ydelse
- at den udbetalte særydelse er udbetalt med korrekt beløbssats

Gennemgangen har umiddelbart ikke givet anledning til kommentarer af systematisk karakter, men viser enkeltstående fejl i 15 lønsager, som kan henføres til:

(BUF)

- I én sag er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.
- I én sag mangler dokumentation for fratrædelse.
- I én VIP-sag er en tilbagevirkende korrektion af pension for et direktionsmedlem foretaget af forkert grundbeløb for perioden januar – marts 2016.

**(SUF)**

- I to sager har den decentrale enhed foretaget en forkert indberetning af timer, hvorved der mangler at blive udbetalt henholdsvis 1 normaltime og 1 times overarbejde i forhold til underliggende dokumentation.
- I én sag er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.
- I én sag mangler der dokumentation for uddannelse.
- I to sager mangler kontrakt for grunduddannelse København.  
Det skal nævnes, at den decentrale enhed oplyser, at dokumentation først kan fremsendes efter februar 2017.

**(SOF)**

- I én sag har medarbejderen foretaget en forkert indberetning, hvorved der er udbetalt 0,5 time for meget i overarbejde i forhold til underliggende dokumentation.  
Samtidig har KS indtastet timer efter en forkert overenskomst, hvilket medfører en fejlagtig udbetaling af timer med 100% tillæg mod rettelig tillæg på 50% + 28%.
- I én sag har KS fejlagtigt indtastet timer med 100% tillæg, hvor det indberettede grundbilag viser, at timerne skal splittes op i både timer med 50% tillæg og timer med 100% tillæg.
- I én sag er der fejlagtigt ikke foretaget en opsplitning af timer i grundbilaget med 50% tillæg og timer med 100% tillæg. KS har på baggrund af forkert indberettet grundbilag foretaget forkert indtastning af timer i henhold til gældende overenskomst.
- I én sag mangler oplysning om formål for kørsel i grundbilaget ved udbetaling af kørselsgodtgørelse, jf. dokumentationskrav fra SKAT.

**(BIF)**

- I én sag har KS tastet timer forkert i forhold til indberettet grundbilag, hvilket har medført, at der er sket udbetaling af for mange timer, der kan henføres til henholdsvis 0,5 normaltimer og 1,5 timer med overarbejdstillæg, 50%.

**(KFF)**

- I én VIP-sag er en tilbagevirkende korrektion af pension for et direktionsmedlem foretaget af forkert grundbeløb for perioden januar – marts 2016.

**Konklusion**

I de gennemgåede 220 lønsager har vi konstateret fejl i ca. 6,8%, der kan henføres til 15 sager, hvor vi har observeret manglende og ikke-fuldstændige dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning. Kommentarerne er drøftet med KS, og det er generelt aftalt, at forholdene i ovenstående lønsager berigtiges hurtigst muligt.

Vi vil senest ved gennemgangen af årsregnskabet for 2016 følge op på status af kommentarerne og berigtigelsen af lønsagerne.

### **3.15. Ad Lønafstemninger (KS)**

#### *Opfølgning 2015*

I revisionsberetning for 2015 vedrørende årsregnskabet 2015 var der medtaget følgende revisionsbemærkning nr. 6.1 – Afstemninger af lønoplysninger til SKAT:

#### *Observation og risici*

Det er i lighed med tidligere år konstateret, at lønsystemets oplysninger er afstemt til bogføringen/årsregnskabet, men at der ikke er foretaget afstemning i forhold til de afgivne oplysninger om lønforhold mv. til SKAT.

Manglende behørig afstemningsdokumentation medfører risiko for, at kommunen ikke har foretaget korrekt indberetning af kommunens afholdte lønomkostninger til SKAT (E-indkomst).

#### *Revisionsbemærkning*

Det skal henstilles, at ledelsen sikrer, at de fornødne afstemninger foretages, således at det kan bekræftes, hvorvidt der er foretaget korrekt indberetning om lønforhold mv. til SKAT.

#### *Forvaltningens iværksatte tiltag*

Følgende fremgår af seneste svar fra KS, til opfølgning på revisionsbemærkning.

KS har udarbejdet en handlingsplan, hvor status er som følgende:

KS har været i tæt dialog med IR omkring processen for lønafstemninger.

Alle poster er udredt for så vidt angår, at det vil være muligt at sende disse til lønkørsel. Der udestår nogle poster, hvor kommunen enten har tilgodehavender, eller har et skyldigt beløb til ansatte. Det samlede beløb for disse poster udgør mindre end 1,6 mio.kr.

KS vil på det kommende møde med IR i uge 48 afklare, hvilke poster KS bør sende til manuel lønkørsel. Når disse poster er lønkørt, er lønafstemningen for de tidligere år gennemført.

For så vidt angår lønafstemningen for 2016, bliver denne gennemført og dokumenteret efter hensigten. Revisionsbemærkningen forventes afklaret ultimo 2016.

IR har konstateret, at afstemningerne ikke er helt på plads ved udgangen af oktober måned 2016, og viderefører revisionsbemærkningen i 2016. Der henvises desuden til nedenstående gennemgåede forhold for yderligere information.

**Revision 2016****Lønssystem til økonomisystem**

Der er foretaget en afstemning af, at data fra lønssystemet stemmer overens med registreringerne i økonomisystemet. Der har dog været et slip i perioden januar - marts i 2016, hvor afstemningen ikke blev udført som følge af overgangen til nyt lønssystem. KS oplyser, at der forventes at være foretaget en fuldstændig gennemgang af alle lønkørsler inden februar måned 2017, for at sikre korrekt overførsel af data fra lønssystemet til økonomisystemet, ligesom fejlkontiene tilknyttet lønssystemet i samme periode vil være endeligt sagsbehandlet og udkonteret.

**E-indkomst**

KS har i november måned 2015 fremvist en afstemning af E-indkomst for 2013. Vi er enige med KS omkring afstemningsmetoden, hvor vi dog har bedt om, at de konstaterede differencer i afstemningen af E-indkomst for de enkelte selvangivelsesfelter afdækkes og redegøres, inden afstemningen afsluttes endeligt.

KS oplyser, at afstemning af E-indkomst for 2014 og 2015 fortsat er i gang, og snarest vil blive fremsendt for revisionsgennemgang.

**4. 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 ●

- Prioritet 1 markeringer anvendes for risici, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.
- En risiko 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.
- Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med krav om at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages i delberetninger og beretninger til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Prioritet 2 – markeres med ●

- Prioritet 2 markeringer anvendes for risici, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.
- En risiko 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.
- Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen med anbefaling om at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages ikke i delberetninger og beretninger.

Prioritet 3 – markeres med ●

- Anvendes for risici, der anses for mindre væsentlige og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.
- 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.

### 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 Keld Østerdal på telefon 2220 2354.

København, den 25. januar 2017

Med venlig hilsen

### Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

  
Lars Kronow  
statsautoriseret revisor

  
Keld Østerdal  
statsautoriseret revisor

### Københavns Kommune

Intern Revision

  
Jesper Andersen  
revisionschef

c.c.: Københavns Kommunes forvaltninger og Intern Revision