Københavns Kommune

Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2025

Økonomiforvaltningen

Att.:

Adm. Direktør Søren Hartmann Hede

Direktør Nicolai Kragh Petersen

Københavns Rådhus

1599 København V

Intern Revision

Building a better working world

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 2025	5
	3.2 Videreførte bemærkninger og observationer i 2025	6
	3.3 Lukkede bemærkninger og observationer i 2025	7
4	Udført arbejde	8
	4.1 Fælles obligatoriske forretningsgange (walk-through)	8
	4.2 Nøglekontroller	9
	4.3 Substansrevision (sagsgennemgang)	10
	4.4 Afregning feriefond	11
5	Afslutning	12
6	Bilag 1 - Formidling af risiko og væsentlighed mv.	13

1 Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2025 har vi foretaget revision af løn- og personaleområdet.

Rapporten skal ses i sammenhæng med revisionsrapporterne "Revision af generelle IT-kontroller 2025" og "Regnskabsføring, forretningsgange og interne kontroller", hvor forhold relateret til de generelle IT-kontroller, herunder OPUS, er opsummeret.

1.1 Revisionens formål

Revision af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for revisionspåtegningen 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 2024. 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 i 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 tillige i særskilte regnskaber, der revideres af 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 2025 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 regnskabsaflæggelse.

Gennemgangen har endvidere omfattet en stikprøvemæssig gennemgang af et tilfældigt udvalgt antal lønsager.

2 Ledelsesresumé og konklusion

I forbindelse med den løbende revision af lønområdet for 2025 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 94 lønsager, og konstateret fejl i fire af de udvalgte sager. De konstaterede fejl vurderes primært som enkeltstående fejl, hvoraf en sag er med umiddelbar udbetalingsmæssig betydning, der kan henføres til KS. De øvrige tre sager er uden udbetalingsmæssig betydning.

Vi har konstateret, at KS har gennemført flere tiltag, der har medført en væsentlig nedbringelse af afregningen til feriefonden af ikke-udbetalte feriepenge i de senere år. Der er dog stadig flere fejl og mangler, og således et økonomisk potentiale samt behov for at sikre medarbejdernes rettigheder i forhold til afholdelse af ferie.

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 Videreførte bemærkninger og observationer, hvortil det vurderes, at disse videreføres i 2025.

3.3 Lukkede bemærkninger og observationer i 2025.

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

3.1 Nye bemærkninger og observationer 2025

Forvaltning	ØKF	Revisionsområde	Løn- og personaleområdet	Væsentlighedsniveau
Reference	4.3	Revisionsemne	Sagsgennemgang	
Observation	Vi har i 2025 foretaget en gennemgang af en stikprøve på 94 sager. Gennemgangen har vist fejl og mangler i 4 tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående fejl og mangler: ▶ Tre fejl uden udbetalingsmæssig betydning kan henføres til manglende overholdelse af syvdagsfristen for fremsendelse af ansættelsesbrev til medarbejder jf. Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3. ▶ En fejl med udbetalingsmæssig betydning kan henføres til fejlagtig indbetaling af 16,83 % til pensionskassen samtidig med medarbejderen har fået udbetalt FT på 3,51 % med løn. Pensionssatsen er rettet af KS ved at fjerne afvigelse 5 år tilbage til 1.september 2020 og medarbejderen er orienteret om det.			 2025
Revisionsbemærkning	Der er primært konstateret enkeltstående fejl, hvoraf tre kan henføres til fejl i KS uden udbetalingsmæssig betydning og en sag i KS med udbetalingsmæssig betydning. KS er enig i de observerede fejl, og vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtigede.			

3.2 Videreførte bemærkninger og observationer i 2025

<table>
<tr><td>Forvaltning</td><td>Forvaltnin-gerne</td><td>Revisionsområde</td><td>Løn- og personaleområdet</td><td rowspan="2">Væsentlig-heds-niveau</td></tr>
<tr><td>Reference</td><td>4.4</td><td>Revisionsemne</td><td>Afregning til Feriefonden</td></tr>
<tr><td>Observation</td><td colspan="3">Observation 2024
Der er medio november 2024 afregnet 4,5 mio. kr. til Feriefonden vedr. optjeningsåret 2022/2023 (6 mio.kr. 2021/2022). Vores gennemgang har vist at der er væsentlige fejl i håndteringen af medarbejdernes ferie, der medfører fejlagtig afregning til Feriefonden.

Opfølgning 2025
KS har tilrettelagt og implementeret flere fornuftige tiltag, der skal medvirke til at sikre en korrekt håndtering af ferie i forvaltningerne, herunder etableret en proces, hvor der sker en direkte kontakt til lederne ved de enheder, hvor medarbejdere mangler at indberette ferie.

Kommunens afregning til Feriefonden er fortsat faldende, således er der november 2025 afregnet 3,3 mio. kr. vedr. optjeningsåret 2023/2024.

Vi har i samarbejde med KS foretaget en gennemgang af de 10 højeste afregninger. Gennemgangen viser fejlagtige afregninger i 7 tilfælde, der overvejende sandsynligt kan henføres til fejlagtig administration i forvaltningerne.

<table><tr><th></th><th colspan="2">Afregnet 2022/2023</th><th colspan="2">Afregnet 2023/2024</th></tr><tr><th>Interval</th><th>Personer</th><th>Sum i alt</th><th>Personer</th><th>Sum i alt</th></tr><tr><td>> 20.000 kr.</td><td>33</td><td>840.148</td><td>9</td><td>239.962</td></tr><tr><td>>5.000 - <20.000 kr.</td><td>240</td><td>2.099.448</td><td>178</td><td>1.667.440</td></tr><tr><td>>1.000 - <5.000 kr.</td><td>518</td><td>1.229.716</td><td>484</td><td>1.099.256</td></tr><tr><td><1.000 kr.</td><td>1209</td><td>267.306</td><td>1.056</td><td>269.653</td></tr></table>
For 187 medarbejdere afregnes der over 5.000 kr. Større afregninger kan efter vores opfattelse væsentligst henføres til:
Medarbejdere og ledere har på grund af manglende kendskab til Ferieaftalen og regler for feriehindring en forventning om, at ferie kan overføres, selvom der ikke er hjemmel til det, hvilket medfører mistet ferie for medarbejderne.
ikke-indberettet ferie, hvilket medfører en dobbeltudgift for KK.</td><td rowspan="2">2025</td></tr>
<tr><td>Revisionsbe-mærkning</td><td colspan="3">Helt overordnet er det vores opfattelse, at medarbejderne enten skal afholde deres ferie eller ferien skal overføres grundet feriehindring m.v. Således bør afregningen på medarbejderniveau typisk være på et uvæsentligt niveau.

Vi vurderer, at KS har tilrettelagt og implementeret flere fornuftige tiltag der skal medvirke til at sikre en korrekt håndtering af ferie i forvaltningerne.</td></tr>
</table>

	For at sikre, at medarbejderne får afholdt eller overført den ferie, de er berettiget til, og at KK ikke får et økonomisk tab, anbefaler vi at forvaltningerne i samarbejde med KS får etableret en mere effektiv proces, vedrørende håndtering af medarbejdernes ferie.	

3.3 Lukkede bemærkninger og observationer i 2025

I 2025 er der lukket 1 væsentlige observationer fra 2024:

- (4.1) Arbejdsskade. Ved revisionen i 2024 blev det konstateret at den månedlige kontrol af stopdatoer ikke var udført for perioden januar til og med august 2024. Kontrollen er påset udført i 2025 og forretningsgangen opdateret i september måned 2025.

4 Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

Område	Konklusion / anbefalinger
4.1 Fælles obligatoriske forretningsgange (walk-through)	Gennemgangen har vist, at forretningsgangene lønkørsel og ansøgt afsked udføres i praksis som beskrevet.
Udbetaling af engangsvederlag 2.2.2	
Ændring af strukturdata i lønsystem 2.6	
Uansøgt afsked 5.2.1	
4.2 Nøglekontroller	Revisionen har vist, at kontrollerne er designet og implementeret efter hensigten.
Anormalitetskontrol	
1.- dagskontrol	
Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel	
Faglig lønkontrol – VIP	
Særlig lønkontrol	
Lønafstemning mellem eIndkomst, lønsystem og Kvantum	
4.3 Substansrevision (sagsgennemgang)	Der henvises til afsnit 3.1 Nye bemærkninger og observationer 2025.
Stikprøvevis gennemgang af 11 vederlagssager og 94 lønsager, herunder følgende: Tilgange, Sankt Annæ Gymnasium, selvejende plejecentre med driftsoverenskomst og outliers	
4.4 Gennemgang i øvrigt	Der henvises til afsnit 3.2 Videreførte bemærkninger og observationer 2025.
Afregning feriefond – afregning af ikke afholdt eller overført ferie	

4.1 Fælles obligatoriske forretningsgange (walk-through)

Vi har vurderet design og implementering af udvalgte forretningsgange, som vurderes som værende væsentlige for lønprocessen. Dette er sket ved walk-through (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 walk-through. Vi har gennem walk-through 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:

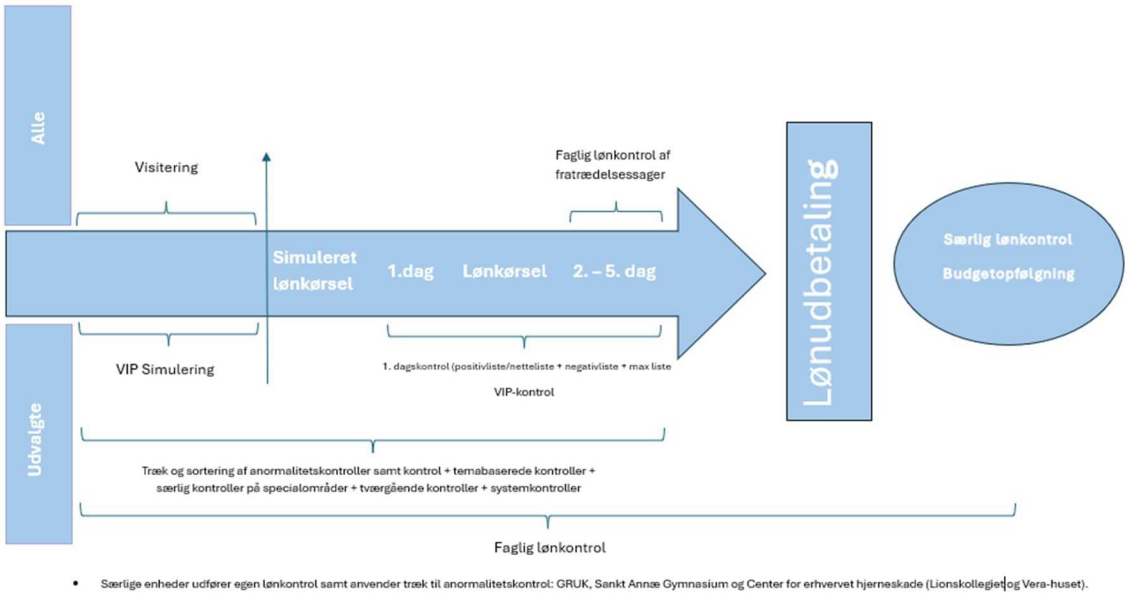
- Udbetaling af engangsvederlag (Proces: 2.2.2 Udbetaling af engangsvederlag)
- Ændring af strukturdata i lønsystem (Proces: Løn 2.6)
- Fratrædelse - Uansøgt afsked (Proces: Løn 5.2.1)

Gennemgangen har vist, at forretningsgangene vedrørende lønkørsel og fratrædelse i praksis udføres 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



- Særlige enheder udfører egen lønkontrol samt anvender træk til anormalitetskontrol: GRUK, Sankt Annæ Gymnasium og Center for erhvervet hjerneskade (Lionskollegiet og Vera-huset).

Kilde: 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
- Kontantlisten

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

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

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

Særlig lønkontrol

Vi har testet den særlige lønkontrol, som udføres på alle lønudbetalinger for medarbejdere med adgange til at ændre i lønstamdata og/eller udbetale i lønsystemet eller for-systemer der kan generere en lønudbetaling.

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 lønsystemet er korrekt overført til Kvantum samt korrekt indberettet til Skattestyrelsen (eIndkomst).

Vores gennemgang har ikke omfattet test af lønafstemningen ved den løbende revision. Test bliver foretaget ved den afsluttende revision af årsregnskabet 2025.

4.3 Substansrevision (sagsgennemgang)

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2025. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedurerne omkring indberetning og udbetaling af vederlag, diæter og løn fungerer betryggende.

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 forretningsgangene.

Stikprøverne har omfattet;

- Ansatte medarbejdere i forvaltningerne
- Vederlag til politikere ved Borgerrepræsentationen, herunder overborgmesteren
- En risikorettet test af lønudbetalinger baseret på en analyse med henblik på, at identificere eventuelle indikationer på uregelmæssigheder, fejl eller afvigelser, som kan undersøges som led i revisionen.

Dette kan f.eks. omfatte

- Usædvanlige mønstre eller udsving i lønudbetalingerne på personniveau
- Outliers i den gennemsnitlige lønudbetaling sammenholdt med andre på samme overenskomst
- Sammenholdelse af ansættelses- og fratrædelsesdatoer ift. lønudbetalingstidspunkt

Vi har foretaget test af 11 vederlagssager og samlet set 94 personsager. Gennemgangen af diæter og vederlag har ikke givet anledning til kommentarer, mens gennemgangen af lønsager har vist fejl og mangler i fire tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående.

4.4 Afregning feriefond

Vi har ved revisionen konstateret fejl i grundlaget for afregningen af ikke-udbetalte feriepenge til Feriefonden for optjeningsåret 2023/24, hvor forvaltningerne skal sikre indberetningerne af ferieafholdelse eller overførsel af ferie for medarbejderne håndteres korrekt.

Der er for optjeningsåret 2023/24 afregnet 3,3 mio. kr. til feriefonden.

I samarbejde med KS, har vi gennemgået 10 sager, der har den højeste registrering af ikke-udbetalt ferie. Gennemgangen har vist sandsynlige fejl og mangler ved administrationen i forvaltningerne i 7 tilfælde, der kan henføres til nedenstående;

Figur 2 – Topliste over afregning til Feriefonden i 2025 for optjeningsåret 23/24

Medarb.	Forvaltning	Bruttoferie DKK	Antal timer	Kommentar
1	*SOF*	31.528,64	160	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - SOF
2	BIF	30.616,90	107,94	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - BIF
3	SOF	26.771,41	69,78	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - SOF
4	SOF	26.245,52	109,37	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - SOF
5	SOF	25.829,70	138,78	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - SOF
6	KS	23.140,93	108	Mulighed for overførsel af ferie ikke foretaget - KS
7	SUF	23.135,22	101,03	Vurderes at være fejlagtigt håndteret - SUF
I alt		187.268,32	794,90	

Kilde: KS oversigt over afregning til Feriefonden 2025 med egen tilvirkning

Der henvises til afsnit 3.2 Videreførte bemærkninger og observationer 2025 omkring Afregning til Feriefonden.

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.

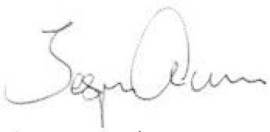
København, den 18. december 2025

EY

Ulrik B. Vassing
statsautoriseret revisor

Rasmus F. Andersen
statsautoriseret revisor

Københavns Kommune



Jesper Andersen
revisionschef

Henrik A. Poulsen
intern revisor

6 Bilag 1 - 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 forhold, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.
▶ 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.
▶ Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med påkrav om, at disse forelægges for det stående udvalg eller Økonomiudvalget.
Prioritet 2 – markeres med
▶ Prioritet 2 markeringer anvendes for forhold, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.
▶ Et forhold anses for væsentlig, såfremt der 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 i den reviderede forvaltning.
Prioritet 3 – markeres med
▶ 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.
▶ 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.