

Økonomiforvaltningen
Att.: Adm. direktør, Søren Hartmann Hede
Københavns Rådhus
Rådhuspladsen 1
1550 København V

Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2020

Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2020 har vi foretaget revision af løn- og personaleområdet.

Rapporteringen er opbygget på følgende måde:

1. Formål og omfang mv.
2. Ledelsesresumé og konklusioner
3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger
4. Udført arbejde
5. Formidling af risiko og væsentlighed

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 vores påtegning af Københavns Kommunes årsregnskab.

Revisionens formål er at undersøge, om området administreres betryggende og i overensstemmelse med borgerrepræsentationens beslutninger, gældende love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis. Revisionens formål er endvidere at foretage en kritisk gennemgang af de forretningsgange og kontroller, der er etableret på området.

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

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

1.2. Revisionens omfang og afgrænsning

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

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.

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 henholdsvis enkeltstående og systematiske.

Enkeltstående fejl og mangler er fejl og mangler, der ikke må forventes at opstå i tilsvarende sager fremover, idet der ikke ligger en fejlkilde til grund, som ensidigt påvirker resultatet i en bestemt retning. Taste-, tælle- eller sjuskefejl kan normalt betragtes som enkeltstående fejl, da de normalt ikke må forventes at opstå i tilsvarende sager.

Betydelige og/eller systematiske fejl og mangler er fejl og mangler, der må forventes at opstå i tilsvarende sager fremover, med mindre 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 og revisionspåtegnes af eksterne revisorer, som er valgt af bestyrelserne for de pågældende institutioner.

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

1.3. Revisionsarbejdets udførelse

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til Deloitte i forbindelse med lovpligtig revision af løn- og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2020 og er bl.a. gennemført ved besøg hos Koncernservice (KS).

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

Revision har omfattet:

- 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.

2. Ledelsesresumé og konklusion

Vi har afsluttet den løbende revision af forretningsgange og interne kontroller på lønområdet for 2020.

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

Vi har 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 kontrollerne.

Gennemgangen har endvidere omfattet en stikprøvemæssig gennemgang af et tilfældigt udvalgt antal lønsager samt en opfølgning på de afgivne revisionsbemærkninger i revisionsberetningen for 2019.

Endelig har revisionen i 2020 haft et særligt fokus på:

- Opslag og ansættelser – At stillinger annonceres og slås op i henhold til gældende regler i kommunen.
- Autorisationer og roller – At alle medarbejdere med autorisationer til lønsystemet indgår i kommunens kontrolmiljø.
- Pengestrømsændringer – At systemet sikrer spærring ved ændring af bankkontonummer, der afviger fra Nemkonto.

Konklusion

På baggrund af vores gennemgang af væsentlige processer og test af relevante kontroller er det vores vurdering, at der generelt er etableret et kontrolmiljø, hvor automatiske og forebyggende kontroller sikrer, at fejl og mangler identificeres, og konstaterede fejl i høj grad rettes, inden lønudbetalingen sker.

Forretningsgangene er generelt godt beskrevet, men vi har konstateret, at de ikke ajourføres i forbindelse med, at der sker ændringer.

Desuden har vi konstateret, at der er etableret samt udføres kontroller af nøglemedarbejdere og medarbejdere med indberetningsadgang til lønsystemet, men forretningsgangen, herunder risici og interne kontroller, er ikke beskrevet i overensstemmelse med den vedtagne skabelon for dokumentation af forretningsgange i Københavns Kommune.

Vores gennemgang af 119 lønsager viser en samlet fejlmængde på 11%. Fejlmængden i gennemgåede sager målrettet tilgange, ændringer og afgang i 2020 udgør 4%.

Koncernservices egen månedlige kontrol i 2020 viser en fejlmængde på mellem 2% og 7%. De konstaterede fejl vurderes som enkeltstående.

Koncernservice har konstateret en systematisk fejl med manglende beskatning af fri telefon i flere sager og har præciseret problemstillingen overfor forvaltningerne samt justeret praksis, så risikoen for fejl minimeres fremadrettet.

Endelig har vi flere mindre væsentlige observationer, som fremgår af rapporten.

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

3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger

Observationer opdeles i henholdsvis:

1. Nye bemærkninger i forbindelse med den udførte revision
2. Bemærkninger fra tidligere og hvortil der vurderes, at disse videreføres i indeværende år
3. Bemærkninger og øvrige observationer fra sidste år, der i forbindelse med revisionen er konstateret lukkede
4. Observationer i øvrigt

3.1. Nye bemærkninger 2020

Der er ingen nye bemærkninger i 2020.

3.2. Videreførte bemærkninger i 2020

Der er ingen videreførte bemærkninger i 2020.

3.3. Lukkede bemærkninger i 2020

I 2020 er der lukket en kritisk bemærkning:

3.3.1. Sagsgennemgang (afsnit 3.1 i revisionsberetning 2019)

Vi har i forbindelse med revisionen fulgt op på udestående revisionsbemærkning fra 2019 vedrørende 2 typer af fejl og mangler, der kan karakteriseres som systematiske:

- Kørselsgodtgørelse: Vi har kontrolleret, at der foretages indberetning ved kommunens selvbetjeningsløsning i ServiceNow, hvor der desuden er foretaget en tydelig angivelse af krav fra Skattestyrelsen til indberetning af kørsel. Den udførte revision i 2020 har ikke givet anledning til observationer mod kørselsgodtgørelse.
- Over- og merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid: Vi har påset, at vores anbefalinger er indarbejdet i Bilag 1 til Forretningscirkulære om Ledelsestilsyn, samt at der fra og med lønkørslen i december er udarbejdet en fremadrettet intern kontrol i KS, hvor der ved anvendelse af en anormalitetsrapport målrettet afvigende konteringer for medarbejdere uden højeste tjenestetid sker kontrol af, om kravene til udbetaling er efterlevet. Test af anormalitetskontrollen har ikke givet anledning til bemærkninger.

I 2020 er der yderligere lukket tre væsentlige observationer:

3.3.2. Anciennitet, erfaringsdato (afsnit 3.4.2 i revisionsberetning 2019)

Ved revisionen i 2019 havde vi følgende observation:

”Vi skal henstille, at KS i forbindelse med arbejdet med ny proces udarbejder en risikovurdering, der afdækker risikoen for både arbejdstager og arbejdsgiver, såfremt den nuværende proces ændres”.

Vi har påset, at KS har udarbejdet en ny fremadrettet proces med anvendelse af tro og love-erklæring fra medarbejdere ved ansættelser fra og med december måned 2020.

3.3.3. Faglig lønkontrol (afsnit 3.4.2 i revisionsberetning 2019)

Ved revisionen i 2019 havde vi følgende observation:

”I lighed med 2018 henstilles, at dokumentationen, der ligger til grund for vurderingen af resultaterne af den faglige lønkontrol i Lønkontrolforum, forbedres. Dokumentationen skal have en kvalitet, der gør det muligt at vurdere, hvorvidt der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler”.

Vi har påset, at KS har indført et fast dagsordenspunkt på Lønkontrolforumsmøderne, hvor der tages stilling til, om der er fundet systematiske fejl. Hvis der er, sker der opfølgning på fejlene på næste møde. Test af den faglige lønkontrol har ikke givet anledning til yderligere observationer.

3.3.4. Udbetalingssystemet CICS (afsnit 3.4.2 i revisionsberetning 2019)


Ved revisionen i 2019 havde vi følgende observation:


”Vi skal henstille, at KS tilrettelægger en løbende kontrol med, at aktiviteten ved anvendelse af indberetningskoderne i KMD-løn CICS er i overensstemmelse med den givne tilladelse ved tildelingen af autorisationer, samt at KS afdækker, hvorvidt funktionaliteten ikke kan overføres til håndtering i Opus-Løn, så KMD-løn CICS ikke længere anvendes”.

Vi har påset, at vores anbefalinger er indarbejdet i en forretningsgang for KMD-løn CICS, samt at der er foretaget en løbende kontrol af medarbejdere med indberetningskoder i KMD-løn CICS.


3.4. Observationer i øvrigt 2020


3.4.1. Observationer, der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Manglende beskatning af fri telefon	<p>Koncernservice har i mail af 6. november 2020 orienteret Intern Revision om håndtering af manglende beskatning af fri telefon for medarbejdere og faste BR-medlemmer.</p> <p>KS har for perioden 2017-2020 opgjort den manglende beskatning af fri telefon til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 78 medarbejdere • 9 BR-medlemmer <p>KS har været i dialog med Skattestyrelsen og aftalt, at der fremsendes en redegørelse senest den 30. april 2021, hvorefter Skattestyrelsen orienterer medarbejderen om, hvordan og hvornår den manglende skat skal betales.</p> <p>Ved vores gennemgang har vi gjort opmærksom på, at beskatning af fri telefon skal ske både for selve telefonen samt oprettelses-, abonnements- og forbrugsudgifter ved brug af telefon. KS vil gennemgå grundlaget for afdækningen og sikre, at alle forhold er medtaget.</p>	<p>KS har afdækket den manglende beskatning af fri telefon samt præciseret problemstillingen overfor forvaltninger, tilpasset selvbetjeningsløsningen i serviceportalen og justeret sin praksis fremover, så risikoen for fejl minimeres.</p> <p>Vi har desuden aftalt med KS, at forholdet præciseres i bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet, så problemstillingen bliver håndteret i forvaltningernes arbejde med afdækning af de identificerede risici på Løn- og personaleområdet i forvaltningsspecifikke forretningsgange.</p> <p>Der henvises endvidere til observationen omkring Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder i afsnit 3.4.3.</p>		<p>2020</p> 

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sags gennemgang	<p>Vi har i 2020 udført gennemgang af stikprøvevist udvalgte sager.</p> <p>Lønehedens egen faglige lønkontrol viser for januar – november måned 2020 en fejlmængde på 2-7% af de kontrollerede sager, mod en tidligere fejlmængde på henholdsvis 3-5 % i 2019 og 5-7 % i 2018.</p> <p>Af de 119 gennemgåede sager har gennemgangen vist fejl i 13 tilfælde, hvor vi har konstateret manglende eller ikke fyldestgørende dokumentation i lønsagerne samt fejl med økonomisk betydning.</p> <p>72 af de gennemgåede sager er målrettet tilgange, ændringer og afgang i 2020. Gennemgangen har vist fejl i 3 tilfælde, som vurderes at være enkeltstående fejl med umiddelbar udbetalingsmæssig betydning, der kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i 1 tilfælde manglede etablering af pensionsordning – SUF • i 1 tilfælde er der indtastet forkert antal normaltimer – SUF • i 1 tilfælde var erfaringsdato beregnet forkert – BIF <p>Der er konstateret 10 fejl eller mangler i de øvrige gennemgåede aktuelle sager, hvoraf 4 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning. Fejlene, som vurderes at være enkeltstående, kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i 2 tilfælde manglede uddannelsesbevis – BUF • i 2 tilfælde manglede godkendelse fra faglig organisation – KFF og TMF • i 1 tilfælde manglede etablering af pensionsordning – SOF • i 1 tilfælde er formkravene for udbetaling af merarbejde ikke opfyldt – ØKF • i 1 tilfælde er der indtastet forkert antal normaltimer – SUF • i 3 tilfælde var erfaringsdato beregnet forkert – BUF og TMF 	<p>Vores gennemgang viser en samlet en fejlmængde på 11% af alle de gennemgåede sager.</p> <p>Fejlmængden på de gennemgåede sager målrettet tilgange, ændringer og afgang i 2020 udgør 4%.</p> <p>De resterende 7% kan henføres til fejl i de løbende lønsager.</p> <p>Der er primært konstateret enkeltstående fejl, hvoraf 7 ud af 13 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning.</p> <p>Kommunens administration er enig i de observerede fejl, og vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtiget.</p>		<p>2020</p> 

3.4.2. Observationer, der er rettet mod ØKF

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Autorisationskontroller	<p>Forretningsgang for kontrol af medarbejdere med adgang til lønsystemet er beskrevet i forskellige arbejdsgangsbeskrivelser.</p> <p>Revisionsudførelsen har vist, at der i praksis udføres kontrol af medarbejdere med indberetningsadgang til lønsystemet, men den udføres ikke kontinuerligt, og risikoidentificering samt kontrolafdækning er ikke nedskrevet.</p> <p>Kontrollerne er meget systemtekniske og udføres af få medarbejdere i forskellige dele af organisationen.</p> <p>Koncernservice oplyser, at arbejdet med nedskrivning af den udførte kontrol af medarbejdere med indberetningsadgang til lønsystemet, herunder risikoidentificering og kontrolafdækning, er påbegyndt.</p>	<p>Det henstilles, at der udarbejdes en risikoanalyse af det system-, rolle- og autorisationsparadigme, der er gældende, i forhold til både lønsystemet og de forsystemer, der anvendes sammen med lønsystemet. Analysen skal sikre, at alle risici er organisationen bekendt, og at der er etableret betryggende risikoreducerende handlinger.</p>		<p>2020</p> 

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Fællesobligatoriske forretningsgange	<p>Generelt har kommunen gode regler og retningslinjer beskrevet i de fællesobligatoriske forretningsgange, hvor risici og afdækkende kontroller er beskrevet.</p> <p>Revisionens udførelse har vist, at de løbende ændringer i den praktiske udførelse samt det øgede fokus og anvendelse af systemer og automatiserede kontroller, ikke er blevet opdateret i de nedskrevne forretningsgange.</p> <p>Manglende kendskab i organisationen og opdatering af tidligere identificerede risici i en ændret opgaveudførelse medfører en øget risiko for kommunen.</p> <p>Koncernservice oplyser, at der vil blive påbegyndt en ajourføring af de eksisterende fællesobligatoriske forretningsgange og de beskrevne risici.</p>	<p>Vi skal henstille, at KS løbende ajourfører de eksisterende forretningsgange, når der besluttet ændringer i udførelsen af opgaverne.</p>		<p>2020</p> 

3.4.3. Observationer, der er rettet mod forvaltningerne

Organisationsområde		Forvaltningerne	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder	<p>I forlængelse af det godkendte Forretningscirkulære Løn- og Personale har KS udarbejdet et bilag, hvor KS har identificeret de risici, der er på lønområdet, samt de kontroller, der udføres i KS. Desuden har KS i bilaget oplyst de risici på lønområdet, som forvaltningerne skal håndtere.</p> <p>For at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer på lønområdet kan fungere effektivt og understøtte et velfungerende ledelses- og kontrolsystem i kommunen, skal alle forvaltninger have vurderet og håndteret de opstillede risici.</p> <p>Forvaltningerne har generelt oplyst, at de oplyste risici er afdækket, samt at der er påbegyndt udarbejdelse af forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning heraf. Det er oplyst, at forvaltningerne forventer at implementere nye forvaltningsspecifikke forretningsgange i foråret 2021.</p>	Vi skal anbefale, at alle forvaltninger sikrer implementering af forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning af de identificerede risici, der fremgår af Bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet.		●

4. Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

Fælles obligatoriske forretningsgange (Walkthrough):

- Løn 1.1. Rekruttering
- Løn 1.5. Lønårsel
- Løn 1.6. E-indkomst
- Løn 2.5. Arbejdsskade

Nøglekontroller:

- Faglig lønkontrol før og efter lønårsel
- Anormalitetskontrol
- 1.-dagskontrol
- Faglig lønkontrol – VIP
- Særlig lønkontrol
- CPR-nummer spærring
 - KAS
 - Opus
 - Service Now
 - CICS
- Kontrol særlige enheder

Substanskontrol:

- Substansanalytiske handlinger
- Sagsgennemgang af 119 stikprøver, herunder følgende: Tilgang, Afgang, Ændringer, Analyse pr. løntype, Tilfældigt udvalgte

Gennemgang i øvrigt:

- Opslag og ansættelser
- Manglende beskatning af fri telefon

4.1. Fælles obligatoriske forretningsgange (Walkthrough)

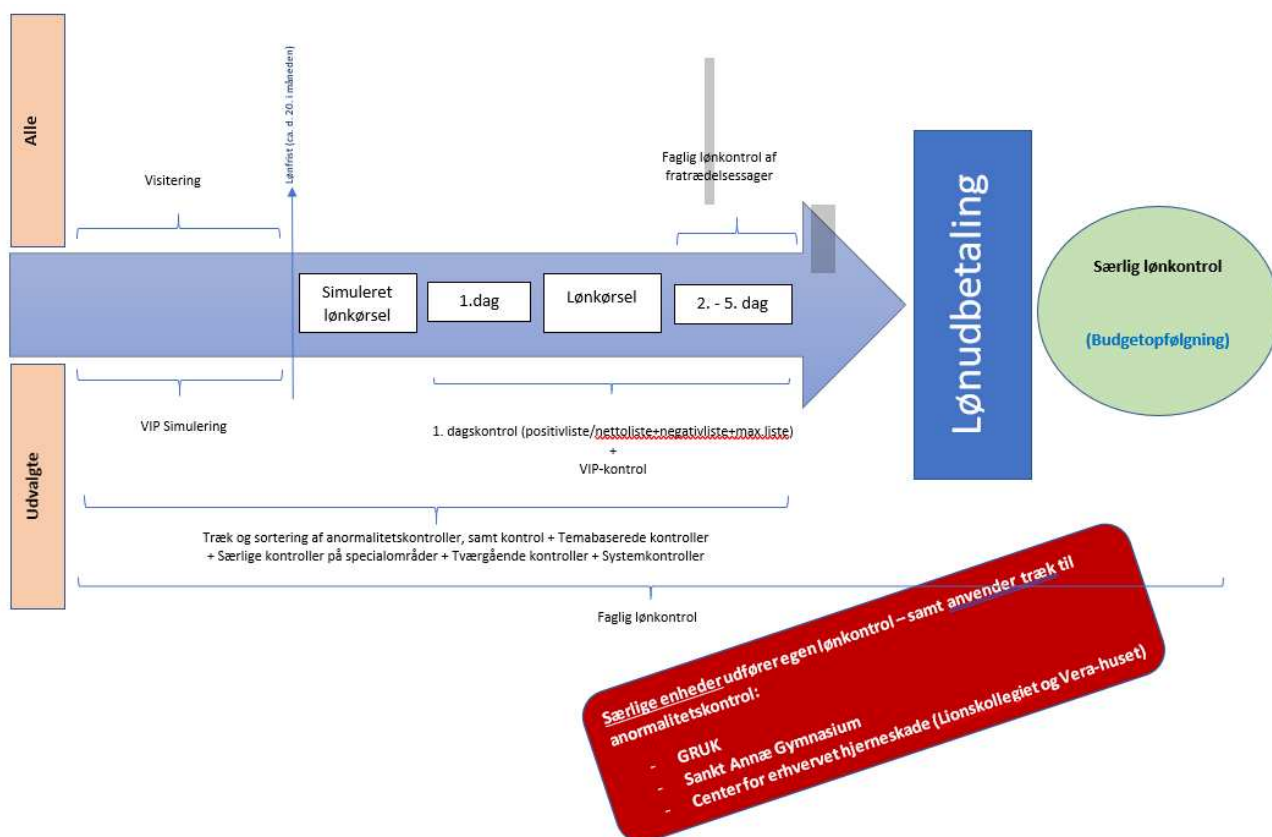
Vi har vurderet design og implementering af udvalgte forretningsgange, som vurderes som værende væsentlige for lønprocessen. Dette er sket ved Walkthrough (vugge til grav-gennemgang) af de udvalgte forretningsgange, hvor der er foretaget en vurdering af, om forretningsgangene er designet hensigtsmæssigt.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

Lønadministrationen foretages i 4 driftskontorer i Koncernservice, og alle driftskontorer er repræsenteret i vores Walkthrough. Vi har igennem Walkthrough opnået forståelse ved at observere sagsbehandlingen af tilfældigt udvalgte stikprøver samt interview af og forespørgsel til sagsbehandleren.

Der henvises til afsnittet omkring observationer til Fælles obligatoriske forretningsgange.

4.2. Nøglekontroller

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



Figur 1: Kontrolmiljø ved månedsløn (egen tilvirkning)

Anormalitetskontrol

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

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

1.-dagskontrol

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

- Nettolisten/positivlisten
- Maxlisten
- Negativlisten

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

Faglig lønkontrol - 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 generelt er implementeret og udføres fornuftigt – der henvises desuden til afsnittet omkring observationerne til Manglende beskatning af fri telefon.

Særlig lønkontrol

Vi har påset, at den særlige lønkontrol, som udføres på alle lønændringer på BR-medlemmer, direktionen og medarbejdere med særlige rettigheder i OPUS, er udført til og med august måned 2020.

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

CPR-nr.-spærring

Vi har testet den systemmæssige spærring af indberetning på eget CPR-nummer på følgende fire systemer:

- OPUS
- KAS
- Service Now
- CICS

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

Kontrol særlige enheder

Enhederne GRUK, Skt. Annæ Gymnasium og Center for erhvervet hjerneskade - samt løn til eksterne modtagere (ydelse jf. serviceloven, klientløn og ledsagere) - indgår ikke i kontrolmiljøet og er ikke omfattet af nøglekontrollerne, der er tilrettelagt på lønområdet.

Enhederne indgår i anormalitetskontrollen, som trækkes ude ved enhederne efter KS anvisninger. Medarbejdere med lønindberetningsadgang til Opus indgår dog i den særlige lønkontrol og systemkontroller, der udføres i KS.

Vi har påset, at KS har stillet træk af kontrolmateriale i form af anormalitetsrapporter og 1.-dagsrapporter til rådighed for institutionerne.

Det er forvaltningernes ansvar at tilrettelægge processer, der sikrer betryggende kontroller og forretningsgange, som sikrer korrekt løn til medarbejderne og disponeringer i overensstemmelse med de gældende regler.

Der henvises til afsnittet omkring observationerne til Forretningscirkulære Løn og Personale bilag 1.

4.3. Substansrevision (sagsgennemgang)

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2020. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedurerne omkring indberetning og udbetaling af løn fungerer betryggende.

Vores lønrevision tager afsæt i ovenstående 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 et antal lønsager til test af forretningsgangene.

Stikprøverne har omfattet ansatte medarbejdere i forvaltningerne.

Vi har foretaget test af kontroller i 119 personsager.

Opslag og ansættelser

Vi har foretaget en stikprøve på 7 ansættelsessager i stillinger for chefniveau 2 og 3.

De gældende regler for rekruttering i Københavns Kommune har som hovedregel krav om, at ansættelser over 9 måneders varighed skal slås op i kommunens rekrutteringssystem, og at egentlige avancementer kun sker efter offentlige stillingsopslag.

Vi har påset, hvorvidt de gældende regler for opslag og ansættelser i kommunen er efterlevet.

Revisionen har vist, at opslag og ansættelser af de nævnte stillingsniveauer generelt er foretaget efter reglerne.

Manglende beskatning af fri telefon

Koncernservice har fremsendt to notater om håndtering af manglende beskatning af fri telefon for medarbejdere og faste BR-medlemmer.

Koncernservice er blevet opmærksom på fejl i en tidligere administrativ praksis, der har bevirket, at medarbejdere og BR-medlemmer i visse tilfælde ikke er blevet beskattet af fri telefon og orienterer IR herom i november måned.

Koncernservice oplyser, at de har været i dialog med Skattestyrelsen, som oplyser, at der alene kan efterbeskattes for årene 2017-2020, jf. Skatteforvaltningslovens §26, stk. 2. De oplyser samtidig, at der ikke er tale om grov uagtsomhed, jf. Skatteforvaltningslovens §27, stk. 1, nr. 5, fra medarbejderens side, hvilket kunne have medført, at der skulle efterbeskattes længere tilbage end 2017.

Gennemgangen viser, at der er sket fejl i beskatningen af 78 medarbejdere og 9 BR-medlemmer.

Det betyder, at de først nu bliver beskattet af værdien af fri telefon for de år, de har været ansat i perioden 2017-2020.

Vi har været i dialog med koncernservice og vurderet, om der er foretaget en hensigtsmæssig udsøgning af manglende beskatning af fri telefon.

Der henvises til afsnittet om observationerne til Manglende beskatning af fri telefon.

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 Deloitte, Bryndís Símonardóttir på telefon 3093 4561 eller Intern Revision, Jesper Andersen 2042 9088.

København, den 20. januar 2021

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Københavns Kommune

Intern Revision

Lars Kronow
statsautoriseret revisor

Bryndís Símonardóttir
statsautoriseret revisor

Jesper Andersen
revisionschef

c.c. Københavns Kommunes forvaltninger og Intern Revision

Penneo

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registeret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

Jesper Gjøtterup Andersen

Økonomiansvarlig

Serienummer: PID:9208-2002-2-803090514280

IP: 193.169.xxx.xxx

2021-01-20 06:42:48Z

NEM ID 

Lars Kronow

Revisor

Serienummer: PID:9208-2002-2-966471939633

IP: 83.151.xxx.xxx

2021-01-20 07:02:29Z

NEM ID 

Bryndis Símonardóttir

Revisor

Serienummer: PID:9208-2002-2-323291246999

IP: 87.54.xxx.xxx

2021-01-20 08:53:42Z

NEM ID 

Penneo dokumentnøgle: DE2Q1-HWIFOL-P14BM-EZH2S-EEB6U-4ADEL

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>