

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

Revisionsrapport – revision af løn- og personaleområdet for 2017

Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2017 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.

Rapporten skal ses som en opfølgning på revisionsrapporten for revision af lønninger for 2016, hovedberetningen vedrørende revisionen af 2016-årsregnskabet, samt som en beskrivelse af vores udførte revision af lønninger i 2017. Der kan således være henvisninger til sidste års revisionsrapport for revision af lønninger, og til hovedberetningen vedrørende sidste års årsrevision.

Revisionen er udført af Deloitte og Københavns Kommunes Interne Revision i samarbejde, hvorfor revisionsrapporten også er udarbejdet og godkendt af begge parter.

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 kommunens 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.

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

1.3 Revisionsarbejdets udførelse

Revisionen omfatter Deloitte's og intern revision udførte arbejde i forbindelse med lovpligtig revision af løn og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2017, og er gennemført hovedsageligt ved besøg hos Koncernservice (KS) i perioden uge 45-03 i 2017/18.

2 Ledelsesresumé og konklusioner

Vi har afsluttet den løbende revision af lønadministrationen for 2017.

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

2.1 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, som de er designet.

Gennemgangen har givet anledning til følgende:

Revisionen har afdækket 2 nye observationer af mindre væsentlig eller væsentlig karakter, men ikke kritisk karakter. Observationerne vedrører periodisk lønafstemning, samt kontrolspor, og –praksis. Disse er opsummeret i afsnit 3.4, og beskrevet nærmere i afsnit 3.14 og 3.15.

Observationerne relaterer sig til forhold, der, når de løses, bidrager til et yderligere forstærket internt kontrolmiljø, og således ikke til forhold, der indikerer, at det nuværende interne kontrolmiljø ikke er hensigtsmæssigt designet, implementeret i henhold til designet og operationelt effektivt i den periode hvori kontrollerne har været designet.

Vores opfølgning på har vist, at 4 helt eller delvist videreføres i 2017:

- Vagtplanssystemet KAS – (Revisionsbemærkning nr. 4.3 og Ref. 3.9, 2016: 3.10). 3.2.2
- Lønadministration selvejende institutioner – (Revisionsbemærkning nr. 4.4 og Ref. 3.11, 2016: 3.13). 3.2.2.
- Sagsgennemgang (Ref. 3.12, 2016: 3.14). 3.2.2
- Refusionshjemtagelsen – (Revisionsbemærkning nr. 5 og Ref. 3.13 i 2016). 3.2.1.

Konklusion

Vi har i forbindelse med revisionen konkluderet, at der er sket en markant forbedring på området for løn og personale. Københavns Kommune og Koncernservice har siden sidste revisionsrapport på løn- og personaleområdet fra 2016 arbejdet intensivt og professionelt med at forbedre forretningsgangene og det interne kontrolmiljø, samt med at udrede de bemærkninger, der har været rejst i tidligere revisioner.

Som følge heraf har vi udført en revision, der i endnu højere grad end tidligere har baseret sig på interne kontroller og forståelse af forretningsgangene.

Vi bemærker at lønkontrolprojektet, i tråd med projektplanen, er afsluttet på tidspunktet for afgivelse af denne rapport. Der er fortsat enkelte udeståender i relation til visse revisionsbemærkninger. Derudover har vi konstateret mindre forhold, der med fordel bør forbedres, med henblik på at forbedre kontrolmiljøet yderligere.

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 løsninger, således at bemærkningerne kan lukkes i overensstemmelse med de besluttede handleplaner.

Der henvises til afsnit 3 for uddybning af ovenstående forhold.

3 Observationer, risikovurdering og anbefalinger

Observationer opdeles i henholdsvis:

- 1) Nye bemærkninger i forbindelse med den udførte revision (3.1),
- 2) Bemærkninger fra tidligere og hvortil det vurderes at disse videreføres i indeværende år (3.2),
- 3) Bemærkninger fra sidste år, der i forbindelse med revisionen er konstateret lukkede (3.3), og
- 4) Observationer i øvrigt (3.4)

3.1 Nye bemærkninger 2017

3.1.1 Observation(er)



Vi er i forbindelse med vores revision ikke blevet bekendte med nye forhold eller risici, der anses for kritiske.

Vi er i forbindelse med revisionen blevet bekendt med øvrige observationer.



Disse fremgår af afsnit 3.4.

3.2 Videreførte bemærkninger i 2017

3.2.1 Observation(er) der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde i KK	Koncernservice/ forvaltningerne	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
3.16 LØN-2016-05 Refusionshjemtagelsen	<p>I beretningen for 2016 blev anført:</p> <p><i>"I lighed med tidligere år finder vi det kritisk, at kommunen stadig ikke i tilstrækkeligt omfang sikrer, at man opnår den lønrefusion, som kommunen er berettiget til.</i></p> <p><i>Vi finder det positivt, at der er designet en ny model der fremover skal sikre, at de decentrale institutioner meget hurtigere modtager den berettigede lønrefusion, og tager til efterretning, at der i forbindelse med implementeringen i juni 2017 ligeledes implementeres en proces med tidlig sporing og identifikation af de enheder, der på grund af for sene indberetninger påfører kommunen tab i forbindelse med lønrefusioner. Vi vil følge op på dette i 2017."</i></p> <p>Opfølgning i 2017</p> <p>I forbindelse med gennemgang af sagsoversigten, er det konstateret, at der er refusionssager på samlet 45,6 mio. kr., som ikke er afsluttet endnu.</p> <p>Endvidere har vi konstateret at robotens valideringskontrol ikke fungerer efter hensigten, hvorfor man har genindført manuel validering.</p> <p>De interne kontroller omkring kontrol af robotternes arbejde og afstemning af den database som anvendes som primært styringsværktøj afstemmes til regnskabet er ikke implementeret og således videreføres revisionsbemærkningen idet kommunen stadig ikke i tilstrækkeligt omfang sikrer, at man opnår den lønrefusion, som kommunen er berettiget til.</p> <p>Ledelsen i KS er enig i ovenstående og har igangsat arbejdet med at kvalificere robotternes arbejde og afstemme den database som anvendes som primært styringsværktøj afstemmes til regnskabet.</p>	<p><i>Finansiel- og Operationel risiko</i></p> <p>Der opstår risiko for væsentlige tab af refusionsindtægter for kommunen som følge af uhensigtsmæssige processer omkring refusionshjemtagelse</p>	<p>Vi anser det for væsentligt at KS snarest får allokert ressourcer til at følge op på samtlige afvigelser mellem anmodet og indbetalt refusion, med henblik på at reducere disse differencer og uafklarede sager, samt at få løst forholdet omkring validering.</p> <p>Vi henstiller at KS snarest får iværksat tiltag med henblik på at rydde op i processer og fejlimplementerede kontroller, således at der fremadrettet sikres effektive processer og interne kontroller, der sikrer korrekt håndtering af lønrefusion.</p> <p>Såfremt forholdet omkring processer og fejlimplementerede kontroller bliver løst inden 1. april anses forholdet for lukket inden afgivelse af hovedberetning.</p>	<p>2016 </p> <p>2017 </p>

3.2.2 Observation(er) der primært er rettet mod KS

Organisationsområde i KK	Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	
3.10 Vagtplansystem KAS	<p>I beretningen for 2016 blev anført:</p> <p><i>”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.</i></p> <p><i>Der er nogle tekniske udfordringer i systemet, men de forventes håndteret og sammen med løn-kontrolprojektet at være afsluttet 1. december 2017.</i></p> <p><i>Vi skal henstille, at KS sikrer, at der indhentes en revisorerklæring vedrørende systemet fra KMD”.</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Der er 2 spor i bemærkningen. Det ene spor går på re-implementeringen af KAS 2.0, og hvorvidt brugernes kompetencer er tilstrækkelige ift. brugen af programmet og sikring af korrekt data. Det andet spor går på en række tekniske udfordringer.</p> <p>Fsva. re-implementeringen mener vi at have opnået tilstrækkeligt og egnet revisionsbevis til at kunne konkludere at der på re-implementeringen har været en klar forbedring af området, at brugerkompetencerne er løftede, og at der ligger en hensigtsmæssig plan for fremadrettet undervisning af nye brugere. Denne del af bemærkningen vurderer herfor at være lukket.</p> <p>Fsva de tekniske udfordringer i systemet kan vi konkludere at der foregår konstruktive drøftelser med KMD i relation til udbedring heraf, og vi vil følge processen og udfaldet i forbindelse med årsrevisionen. Denne del af punktet holdes derfor åbent.</p>	<p><i>Operationel og Compliance risiko</i></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 henstiller at KS/KK snarest får tilendebragt drøftelserne med KMD, herunder indhentning af en revisorerklæring på systemet for 2017, samt at de tekniske udfordringer løses, og at der sikres en fornuftig og fremadrettet handlingsplan for systemet og brugen heraf.</p> <p>Såfremt disse forhold er afklarede inden 1. april 2018, vurderes det at punktet vil kunne lukkes inden afgivelse af hovedberetning for 2017.</p>	<p>2016 </p> <p>2017 </p>

Organisationsområde i KK		Forvaltningerne/ Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
3.12 Sags gennemgang	<p>I revisionsrapport 2016 blev anført:</p> <p><i>"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.</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Den oprindelige revisionsbemærkning blev lukket i forbindelse med årsberetningen dateret d. 1/6-2017.</p> <p>For nærmere beskrivelse henvises derfor til beretningen for 2016.</p> <p>Sags gennemgang 2017:</p> <p>Vi har igen i 2017 udført sags gennemgang.</p> <p>I de gennemgåede 101 lønsager har vi konstateret fejl i 18 %, der kan henføres til 18 sager, hvor vi har observeret manglende og ikke-fuldstående dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.</p> <p>Samlet har vi i forbindelse med denne sags gennemgang og øvrige tidligere revisionsbehandlinger og kendskab, identificeret systematiske fejl omkring:</p> <ul style="list-style-type: none"> • anciennitet (erfaringsdato), • dokumentation for opholdstilladelse og monitorering af udløb heraf, • uoverensstemmelser og fejl i relation til resultatløns og ordinær løn ved Skt. Annæ Gymnasium. <p>Vi gør opmærksomme på, at flere af stikprøverne og de identificerede fejl, er fra før lønkontrolprojektet har været fuldt implementeret og operationelt effektivt. Det er vores vurdering, at det nye kontrolmiljø vil opfange flere disse fejlkilder fremadrettet.</p> <p>Vi har endvidere konstateret at BUF har modtaget bøder for manglende opholds- og arbejdstilladelser.</p>	<p><i>Compliancerisiko</i></p> <p>Som konsekvens heraf er der risiko for, at kommunen ikke disponerer løn til medarbejdere i overensstemmelse med gældende regler.</p> <p>Manglende overholdelse af gældende regler kan endvidere medføre bødestraf.</p>	<p>Vi har i lighed med tidligere år konstateret flere fejl og mangler ved sags gennemgangen.</p> <p>Vi henstiller at KS udarbejder en handlingsplan for de konstaterede systematiske fejl og mangler, og herunder vurderer hvorvidt det fornyede og optimerede kontrolmiljø kan og vil afdække disse fejlkilder, samt foretage evt. tiltag i kontrolmiljøet, såfremt det konkluderes at kontrolmiljøet ikke er tilstrækkeligt i nuværende form og omfang.</p> <p>Vi henstiller endvidere en snarlig berigtigelse af disse identificerede systematiske fejl, samt øvrige konstaterede fejl.</p> <p>Vi henstiller at KS i dialog med BUF og øvrige relevante parter, snarest indfører kontrol(-ler) i relation til opholds- og arbejdstilladelser, samt evt. Ændringer heri efter ansættelse.</p> <p>Vi vil senest ved gennemgangen af årsregnskabet for 2017 følge op på status af kommentarerne, handlingsplanen og berigtigelsen af lønsagerne.</p>	<p>2016 ●</p> <p>2017 ●</p>

Organisationsområde i KK		Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
3.13 Lønadministration selvejende institutioner	<p>I beretningen for 2016 blev anført:</p> <p><i>"Vi skal i lighed med 2015 henstille, at der sikres en korrekt indberetning mv. på de selvejende institutioners CVR-numre".</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Vi vurderer at der ligger en fornuftig proces for afklaring og lukning af punktet, og tilskynder således blot at følge denne.</p> <p>Vi vil senest i forbindelse med årsregnskabet følge op på dialogen med SKAT.</p>	<p><i>Compliance risiko</i></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>	<p>2016 ●</p> <p>2017 ●</p>

3.3 Lukkede bemærkninger i 2017

3.3.1 Observation(er) der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde i KK		Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
3.7 Straksudbetalinger	<p>Fra revisionsrapport 2016 blev anført:</p> <p><i>”Straksudbetalinger af løn laves kun i særlige tilfælde, hvor medarbejdere ikke har noget forsørgelsesgrundlag og kan typisk henføres til større sagsbehandlingsfejl eller sene indberetninger.</i></p> <p><i>Antallet af straksudbetalinger udgør indtil oktober måned omkring 391 poster og 7,3 mio. kr.</i></p> <p><i>KS har foretaget en foreløbig gennemgang og oplyser udbetalingerne primært kan henføres til lønfornyelse og lærerløn.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Det er aftalt med KS, at arbejdet med gennemgangen af straksudbetalinger fortsættes”.</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Antallet af sager med straksudbetalinger udgør i 2017 54 poster og 0,7 DKKm (2016: 741, 7,3 DKKm), hvilket dog inkluderer afregning til dødsbo, arbejdsskade og feriekort.</p> <p>Vi er enige i betragtningen om at straksudbetalinger ikke kan undgås komplet. Vi er endvidere enige med KS i at anvendelsen af straksudbetalinger er reduceret til et acceptabelt niveau.</p> <p>Punktet vurderes derfor at kunne lukkes, i det vi henviser til vores anbefalinger.</p>		<p>KS har på baggrund af denne væsentlige reduktion vurderet det uhensigtsmæssigt at undersøge nærmere i relation til hvordan beløbene fordeler sig, hvilket vi er enige i, i det at vi dog anbefaler KS at monitorere udviklingen i straksudbetalinger løbende, med henblik på at sikre at straksudbetalinger begrænses til det absolut nødvendige, samt for at undgå at der opstår reelle risici på området igen.</p>	


Organisationsområde i KK		Forvaltningerne/ Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed	
3.8 Løndebitorer	<p>I beretningen for 2016 blev anført:</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 løntilgodehavender.</p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Det er vores opfattelse at KS er nået i mål med en række tiltag, der i stort omfang bidrager til at nedbringe risikoen for yderligere væsentlige tab for KK i relation til løndebitorer.</p> <p>Vi anbefaler at der fortsat holdes fokus på at nedbringe debitormassen, men anser i øvrigt punktet for lukket.</p>	<p><i>Operational risiko</i></p> <p>Uhensigtsmæssige processer og høj grad af manuelle processer øger risikoen for tab.</p>			


Organisationsområde i KK		Koncernservice/ Forvaltningerne	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed	
3.9.2 SEB	<p>I revisionsrapport 2016 blev anført:</p> <p><i>"Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetalingsløsning SEB i forhold til godkendeshierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen".</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>KS oplyser at man har undersøgt hvorledes dette teknisk kan forhindres, og at man har konkluderet at det kan det ikke. Der eksisterer på nuværende tidspunkt ikke en teknisk løsning på problemet i SEB, og da KK planlægger at udfase SEB ved udgangen af 2018, arbejdes der ligeledes ikke på at programmere en løsning herpå.</p> <p>Af kompenserende kontroller peger KS bl.a. på faglig lønkontrol, lønprognoser, anormalitetskontrollen og særlig lønkontrol.</p> <p>De nævnte kontroller er i forbindelse med revisionen blevet testet uden bemærkninger. Vi er enige i at de har en hvis grad af kompenserende karakter. Henset til at der ikke findes en teknisk løsning, at programmet er under udfasning og at der til dels er kompenserende kontroller ift. risikoen, anser vi punktet for lukket.</p>	<p><i>Besvigelsesrisiko</i></p> <p>Tilsidesættelse af de etablerede regler herunder hierarkisk godkendelse af variable ydelser øger risikoen for besvigelser.</p>			
3.9.3 Rolleprofiler	<p>I revisionsrapport 2016 blev anført:</p> <p><i>"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.".</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Vi har testet spærringen på en vilkårlig medarbejder, og den var tilstedeværende og effektiv, og vi anser dermed punktet for lukket.</p>				

Organisationsområde i KK		Koncernservice/ Forvaltningerne	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed	
3.12 Afregning til feriefonden	<p>I revisionsrapport 2016 blev anført:</p> <p><i>"Førrige år var der observeret en stigende afregning af ej afholdt ferie til feriefonden.</i></p> <p><i>KS oplyste, at der i 2015 var betydelige udfordringer med korrekt og opdateret ledelsesinformation på ferieområdet.</i></p> <p><i>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".</i></p> <p>Opfølgning i 2017:</p> <p>Afregningen er yderligere reduceret til 1,3 mio.kr. i 2017.</p> <p>KS vurderer at 1,3 mio.kr. er et acceptabelt niveau henset til organisationens størrelse, og vi finder ikke anledning til at anlægge en anden vurdering heraf.</p> <p>Som følge heraf vurderes punktet at være lukket. Vi har anbefalet KS at foretage løbende overvågning med afregningen, for at sikre at den ikke uopdaget stiger til uacceptable niveauer igen.</p>				

3.4 Observationer i øvrigt 2017

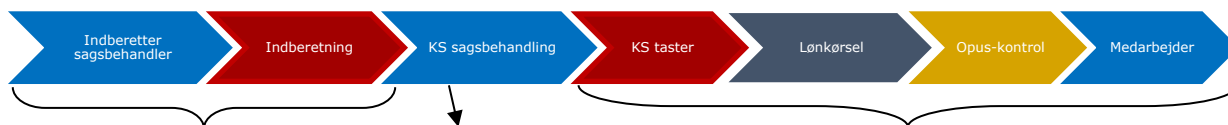
3.4.1 Observation(er) der er rettet mod KS

Organisationsområde i KK		Koncernservice (KS)	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
LØN-2017-01 Lønafstemning	<p>Ved vores test af lønafstemningen, er vi blevet opmærksomme på 2 forhold, hvorpå vi anbefaler en forbedring. Forholdene vedrører til dels afstemningen mellem KØR hhv. Kvantum og OPUS, og dels afstemningen mellem OPUS og SKAT eindkomst.</p> <p>a. Vi har observeret at der ikke foreligger en godkendt forretningsgang og/eller arbejdsgang for udførelsen af lønafstemningerne, kombineret med at detailviden om afstemningernes udførelse er centreret på en enkelt person.</p> <p>b. Vi har observeret at særligt afstemningen mellem KØR og OPUS er kompleks opbygget fsva den underliggende dokumentation der skal udtrækkes og datamanipuleres m.v., før det kan indsættes direkte i selve afstemningen. Dette medfører i lighed med punkt 'a' en risiko for, at kontrollen reelt ikke udføres som den var tiltænkt/designet. Fx kan det forekomme at der sker en fejl i forbindelse klargørelse af data til brug for afstemningen, hvilket betyder at der afstemmes mod et unøjagtigt eller mangelfuldt grundlag (fejl i fuldstændighed af dataudtræk, utilsigtede fejl i håndtering af data der kan medføre sletning eller ændring af data osv.).</p>	<p><i>Finansiell- og Operationel risiko</i></p> <p>Af pkt. a:</p> <p>Der opstår således en risiko for at denne viden går tabt, og ikke kan genskabes (koncentrationsrisiko), samt en risiko for at kontrollerne ikke udføres ensartet fra gang til gang hvilket kan medføre at kontrollen ikke udføres som den er designet og tiltænkt, og dermed en risiko for at den reelt ikke imødegår den risiko for fejl i regnskabet, som den er tiltænkt at skulle imødegå, fordi der opstår mismatch mellem designet og den implementerede protokol. Det bemærkes at der er en detailbeskrivelse indbygget i selve afstemningsmodellen fsva den del af afstemningen der vedrører OPUS mod eindkomst, hvorfor risikoen vurderes lavere herpå, end på afstemningen mellem KØR og OPUS.</p> <p>Ad pkt. b:</p> <p>Desto større kompleksitet der er i kontrollen, desto større er risikoen for at der laves utilsigtede fejl i forbindelse med udførelsen af kontrollen. Et simpelt design mitigerer denne risiko.</p>	<p>Ad pkt. a:</p> <p>Vi anbefaler at der udarbejdes som minimum en arbejdsgang for udførelsen af kontrollen, således at den vil kunne udføres af andre personer. Vi opfordrer til at denne udarbejdes i forbindelse med KS planlagte overgang til Kvantum i foråret 2018, således at arbejdsgangen inkluderer Kvantum og således har et fremadrettet sigte.</p> <p>Ad pkt. b:</p> <p>I forbindelse med udarbejdelsen af arbejdsgangen og/eller forretningsgangen for afstemningerne, anbefales at der særligt for afstemningen mellem Kvantum og OPUS, inddrages hvorledes afstemningsprocessen kan gøres mere simpel og smidig.</p>	2017 

Organisationsområde i KK		Koncernservice (KS)	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & væsentlighed
LØN-2017-02 Kontrolspor og -praksis	Vi har i forbindelse med vores revision af udvalgte kontroller i lønkontrolprojektet observeret, at kontrollerne ikke altid udføres ensartet i de forskellige afdelinger, samt at kontrolsporet til tider er svært at genskabe.	<i>Finansiel-, operationel- og compliance-risiko</i> Risikoen relaterer sig til at kontrollerne ikke udføres som de er designet, altså at de er designet til at imødegå specifikke risici, men fordi kontrolsporet ikke kan genskabes og fordi de udføres forskelligartet, er der risiko for at kontrollerne ikke er implementeret i organisationen, således som de var tiltænkt (designet).	Med henblik på at sikre, at kontrollerne til enhver tid imødegår de risici, som de er tiltænkt at skulle imødegå, er det derfor vores klare anbefaling at: 1) Opdatere kontrollernes design, således at der altid kan skabes et klart spor mellem vugge (oprindelse/udførelse) og grav (rapportering til lønforum, centerledelse el.lign.) og omvendt 2) Sikre ensartet implementering af kontrollen, forstået som at kontrollen altid udføres på samme måde uagtet hvilken afdeling den udføres i.	2017 

3.5 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.



Figur egen tilvirkning ud fra fællesobligatoriske arbejdsgange.

Forvaltningens ansvar

KS ansvar

KS ansvar

<p>Forvaltningerne (arbejdspladsens indberettere) har ansvar for, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indberette korrekt i SEB, herunder indhente og vedhæfte dokumentation (såsom stillingsopslag, ansøgning og cv) • Indberetningen sker inden for gældende frister for lønindberetningen i SEB • Indhente straffeattest og/eller børneattest, hvis ansættelsen forudsætter det. • Indhente arbejds- og opholdstilladelse, hvis medarbejdere ikke er dansk statsborger eller EU borger. • Sikre, at medarbejderen ikke starter i job før børneattest er indhentet og godkendt. 	<p>KS har ved sagsbehandlingen ansvaret for, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre, at den nødvendige dokumentation foreligger i indberetningen fra arbejdspladsen • Indhente dokumentation fra medarbejderen, såfremt denne mangler (såsom dokumentation for erfaringsdato og uddannelsesbevis) • Udarbejde ansættelsesbrev med lønaftale på baggrund af indberetningen og den indsendte dokumentation. Indberetter fra forvaltningen kan i SEB vælge at vedhæfte et udkast til lønaftalen. Det er dog KS ansvar, at sammensætte den færdige lønaftale. • Indhente godkendelse fra forvaltningerne, samt TR/FTR/faglig organisation ved lønaftaler, der alene udmønter minimumskrav eller afviger fra minimumskrav i overenskomst/forhånds aftale/lokaftale. 	<p>KS har i indtastningen ansvaret for, at sikre, at indberetningen i OPUS er i overensstemmelse med indberetningen fra CRM</p>
--	--	---

KS er ansvarlig for intern kontrol i relation til løn- og personaleområdet, i forbindelse med de dele af processen som KS har ansvaret for. Begyndende i 2016, og med væsentlig del af arbejdet udført i 2017, har KS opdateret det interne kontrolmiljø i relation til disse processer.

KS er gået fra omfangsrig tastekontrol, til et risikorettet og iterativt kontrolmiljø ('lønkontrolprojektet').

Lønkontrolprojektet har omfattet en kortlægning af forretningsgange, identificering og vurdering de største risici i forretningsgangene samt sammensætte forslag til hvilke kontroller der skal udføres for at imødekomme de identificerede risici. Projektplanen har således indeholdt 3 spor:

1. udarbejdelse af forretningsgange
2. udvikling af risikobaseret kontrolmiljø
3. godkendelse og implementering af forretningsgange inkl. kontroller

Vi har i forbindelse med lønrevisionen 2017 konstateret at implementeringen forløber planmæssigt, de nye kontroller er idriftsat, og at projektet p.t. arbejder med at understøtte kontrollerne elektronisk i CRM.

Revisionen har bemærket at der har været, og stadig er, en særdeles god proces omkring forbedring af det interne kontrolmiljø i KS – lønkontrolprojektet.

Der er nedsat en styregruppe, der løbende mødes og drøfter arbejdet omkring lønkontrolprojektet.

For nærmere beskrivelse af projektet og status herpå, henvises til afsnit 3.8.1.

3.6 Straksudbetalinger (forvaltningerne og KS) (2016: pkt. 3.7)

Straksudbetaling af løn laves kun i særlige tilfælde, eks. når medarbejdere ikke har noget forsørgelsesgrundlag, og kan typisk henføres til større sagsbehandlingsfejl eller sene indberetninger. Straksudbetalinger foretages direkte i finanssystemet, dvs. uden om lønsystemet og dermed uden om det kontrolmiljø der er bygget op omkring lønkørsler og –udbetalinger.

Opfølgning 2017

Vi har afholdt møde med KS i forbindelse med den løbende revision på lønområdet i efteråret 2017.

Det noteres at der i et vist omfang altid vil forekomme straksudbetalinger, men KS oplyser at straksudbetalinger vurderes at være reduceret til et acceptabelt niveau.

Antallet af sager med straksudbetalinger udgør i 2017 61 poster og 1,4 DKKm (2016: 449, 8,0 DKKm), hvilket inkluderer afregning til dødsbo, arbejdsskade og feriekort.

År	Måned	Entydig løn (antal)	Entydig løn (beløb)	Entydig ferie (antal)	Entydig ferie (beløb)
2016	1	3	18.200	0	0
2016	2	16	207.444	0	0
2016	3	240	3.804.144	6	49.619
2016	4	40	804.034	4	71.818
2016	5	7	98.252	4	50.112
2016	6	14	706.124	4	56.477
2016	7	12	558.749	6	91.667
2016	8	8	240.902	4	53.872
2016	9	49	816.609	2	17.433
2016	10	2	16.550	1	29.493
2016	11	11	147.048	4	47.443
2016	12	10	88.333	2	34.145
2017	1	4	84.215	1	8
2017	2	10	703.786	4	19.753
2017	3	9	141.281	0	0
2017	4	5	93.641	0	0
2017	5	8	149.180	2	17.176
2017	6	3	54.094	1	3.560
2017	7	9	127.163	0	0
2017	8	4	38.292	1	12.460

KS har på baggrund af denne væsentlige reduktion vurderet det u hensigtsmæssigt at undersøge nærmere i relation til hvordan beløbene fordeler sig, hvilket vi er enige i, i det at vi dog anbefaler KS at monitorere udviklingen i straksudbetalinger løbende, med henblik på at sikre at straksudbetalinger begrænses til det absolut nødvendige.

Konklusion

Vi er enige i betragtningen om at straksudbetalinger ikke med fornuft kan undgås komplet. Der er fx sager i relation til fagforeninger, hvor fagforeningerne kræver udbetaling straks og uden ugrundet ophold, såfremt deres medlem for medhold, og hvor der således vil blive anlagt yderligere sag an såfremt KK ikke udbetaler straks. Vi er endvidere enige med KS i at anvendelsen af straksudbetalinger er reduceret til et acceptabelt niveau.

Vi anbefaler KS at løbende monitorere udviklingen i brugen af straksudbetalinger, for at undgå at der opstår reelle risici på området igen, men vurderer at punktet kan lukkes.

3.7 Løndebitorer (forvaltningerne og KS) (2016: pkt. 3.8)

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.

Fra revisionsberetning for 2016 vedr. årsregnskabet, dateret 1. juni 2017, blev oplyst følgende:

Observation og risiko:

(Forvaltningerne)

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.

(KS)

Løndebitorer er steget fra 34,2 mio.kr. ultimo december 2015 til 36,7 mio. kr. ultimo september måned 2016.

Der er ikke udarbejdet en specifikation af løndebortyper, der kunne hjælpe med at forklare udviklingen på området, og der er ikke udarbejdet en forretningsgang for processen end-to-end.

Anbefaling:

Vi skal henstille, at forvaltningerne tilrettelægger effektive forretningsgange der sikrer, at indberetning af afgange sker rettidigt.

Vi skal henstille, at KS etablerer en forretningsgang der sikrer, at kommunen ikke lider tab som følge af afskrivninger* af uerholdelige løntilgodehavender.

*Præcision ifm. 2017-revision: med afskrivninger menes regnskabsteknisk; nedskrivninger.

Opfølgning 2017

Vi har drøftet udviklingen af punktet med KS.

Forretningsgangen blev godkendt i ØCK d. 22. september. De underliggende arbejdsgange er implementeret – og KS har holdt opfølgende møde med Intern Revision for at sikre, at alle relevante udeståender er håndteret i handlingsplanen.

Handlingsplanen er gennemført. Der er afholdt møde med mellem KS og Intern Revision den 10-10-2017, og drøftelserne om gennemførelsen af handlingsplanen gav ikke anledning til bemærkninger.

Vi har gennemgået en række forhold med KS – teamet for tværgående personale -, herunder:

- a) Teamets deltagelse i styregruppen for Lønkontrolprojektet i CLP
- b) Implementering af fuld sagsstyring via CRM, så teamet løbende har fuldstændigt overblik over de sager, de har til behandling i KS
- c) Implementering af styringsværktøj/driftstavle, der løbende fortæller om sagsindgang, beholdning, status mm.

I tillæg har vi indhentet overblik over den samlede beholdning af løndebitorer pr. 31.10.2017:

Forvaltning	Konto i KØR	31-01-2017	30-04-2017	31-07-2017	31-10-2017
BIF	80000-9232-8259000000	694.108	1.119.434	1.137.817	1.096.280
BIF	80000-9237-8259000000	136.139	135.204	135.204	48.936
ØKF	19471-9110-6215000000	921.956	821.474	883.852	813.033
BUF	39520-8504-6215000000	6.850.455	6.231.389	5.747.981	5.844.181
BUF	39520-8505-6215000000	7.195.316	6.634.599	5.927.088	5.525.289
SUF	20100-1295-6215200000	7.595.635	7.397.585	6.732.820	6.411.765
SOF	62102-7012-6215200000	4.396.922	4.030.724	3.860.208	4.352.151
SOF	60109-7012-6215200000	7.306.207	6.503.463	5.901.602	5.407.489
TMF	49700-5815-6215200000	554.265	515.101	489.053	536.672
KFF	50030-9014-6215000000	957.264	829.273	731.332	725.398
KFF	50030-9015-6215000000	11.580	8.213	8.213	8.213
	I alt	36.619.847	34.226.461	31.555.169	30.769.408

Af overblikket ses en faldende beholdning af løndebitorer. Faldet er på 16% over perioden 31/01 – 31/10, og på 16,1% i forhold til 30/09-2016 (36.681.850 kr.).

Konklusion

Det er vores opfattelse at KS er nået i mål med en række tiltag, der i stort omfang bidrager til at nedbringe risikoen for yderligere væsentlige tab for KK i relation til løndebitorer.

Vi anbefaler at der fortsat holdes fokus på at nedbringe debitormassen, men anser i øvrigt punktet for lukket.

3.8 Intern kontrol (lønbehandlingen) (KS) (2016: pkt. 3.9)

3.8.1 Intern kontrol (2016: pkt. 3.9.1)

Fra revisionsberetning for 2016 vedr. årsregnskabet, dateret 1. juni 2017, blev oplyst følgende:

Observation og risiko:

I beretningen for 2015 er anført:

”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”.

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 spor:

1. udarbejdelse af forretningsgange
2. udvikling af risikobaseret kontrolmiljø
3. godkendelse og implementering af forretningsgange inkl. kontroller

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.

Anbefaling:

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.

Opfølgning 2017

De fælles forretningsgange som projektet har udarbejdet er godkendt i Økonomikredsen. Bemærkninger fra Intern Revision er indarbejdet i forretningsgangene.

Vi har i forbindelse med lønrevisionen 2017 konstateret at implementeringen forløber planmæssigt, de nye kontroller er idriftsat, og at projektet p.t. arbejder med at understøtte kontrollerne elektronisk i CRM. Implementeringen i CRM anses af KS ikke for en forudsætning for at projektets mål opfyldes, så hvis der skulle opstå forsinkelser hertil, forventes det stadig at tidsplanen overholdes.

Vi har i forbindelse med den løbende revision af lønområdet i oktober-december 2017 afholdt møder med flere forskellige parter i KS. Vi har drøftet fremdriften i det samlede lønkontrolprojekt og testet, for vores revision, relevante kontroller.

Kontroltests har omhandlet vurdering af kontrollernes design, hvorvidt de er blevet implementeret iht. designet, samt hvorvidt de har været operationelt effektive i den periode de har været implementeret fra.

Revisionen har bemærket at der har været, og stadig er, en særdeles god proces omkring forbedring af det interne kontrolmiljø i KS – lønkontrolprojektet.

Der er nedsat en styregruppe, der løbende mødes og drøfter arbejdet omkring lønkontrolprojektet.

Vi har indhentet og gennemgået materiale i relation til styregruppemøde d. 9. oktober 2017. Ud fra materialet kan vi konstatere at møderne er velforberedte og professionelle, at der arbejdes aktivt med at implementere og løbende forbedre en risikorettet tilgang til interne kontroller, og herunder at processen løbende monitoreres.

Status på fremdrift ift. udarbejdelse af nye forretningsgange var på tidspunktet for mødet som følger:

Fællesobligatoriske forretningsgange - pakke 1	
Rekruttering	Godkendt i ØCK.
Ansættelse	Godkendt i ØCK.
Ansøgt afsked	Godkendt i ØCK.
Uansøgt afsked	Godkendt i ØCK.
Fratrædelse i forbindelse med dødsfald	Godkendt i ØCK.
Lønrefusion	Godkendt i ØCK.
Forvaltningsspecifikke forretningsgange - pakke 1	
E-indkomst	Er lavet til arbejdsgang.
Lønkørsel	Godkendt. Udestående ift. kontrol af dataoverførsel fra KAS til OPUS. Afventer svar fra KMD.
Tjenestemandspension	Godkendt.

Fællesobligatoriske forretningsgange - pakke 1	
Rekruttering	Godkendt i ØCK.
Ansættelse	Godkendt i ØCK.
Ansøgt afsked	Godkendt i ØCK.
Uansøgt afsked	Godkendt i ØCK.
Fratrædelse i forbindelse med dødsfald	Godkendt i ØCK.
Lønrefusion	Godkendt i ØCK.
Forvaltningsspecifikke forretningsgange - pakke 1	
E-indkomst	Er lavet til arbejdsgang.
Lønkørsel	Godkendt. Udestående ift. kontrol af dataoverførsel fra KAS til OPUS. Afventer svar fra KMD.
Tjenestemandspension	Godkendt.

I forbindelse med opstart af lønrevisionen, afholdte KS, Intern Revision og ekstern revision d. 8. november 2017 et opstartsmøde. På mødet blev i tillæg til tilrettelæggelsen af revisionen drøftet den generelle status på lønkontrolprojektet og udviklingen i antal sager med fejl, der var faldende. I tillæg fik revisionen fremsendt en samlet oversigt over implementerede kontroller, og en risikolog, der angiver alle kendte fejlkilder/risici og en vurdering af hhv. sandsynligheden for at der sker en fejl, samt den potentielle størrelse af fejlen såfremt den forekommer. Dette bevidner efter vores vurdering om den professionelle tilgang og det gode arbejde med lønkontrolprojektet og det risikorettede aspekt heri.

Vi bemærker at projektet ikke er afsluttet endnu, men KS forventer at projektet afsluttes mod udgangen af 2017.

Konklusion

Det er vores vurdering at KS har gjort meget store fremskridt ift. forbedring af det interne kontrolmiljø, samt at der ikke er indikationer på at tidsplanen for afslutning af projektet ikke kan nås.

Vi har testet kontrolmiljøet i det omfang vi har fundet det hensigtsmæssigt ift. revisionen, og vores tests har ikke givet anledning til væsentlige bemærkninger. Relevante observationer på baggrund af vores arbejde hermed er oplistet i denne revisionsrapport under 3.4.

Punktet vurderes derfor at kunne lukkes når projektet afsluttes, og vi tilskynder KS til at fortsætte det gode arbejde.

3.8.2 Selvbetjeningsløsning SEB (2016: pkt. 3.9.2)

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 lønudbetaling af egen leder. Problemet er, at man i strid med kommunens regler kan godkende udbetalinger til sin leder.

Observation og risiko:

Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetjenings-løsning SEB i forhold til godkendelses-hierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen.

Tilsidesættelse af de etablerede regler herunder hierarkisk godkendelse af variable ydelser øger risikoen for besvigelser.

Anbefaling:

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.

Opfølgning 2017

Vi har drøftet punktet med KS i forbindelse med revisionen.

KS oplyser at man har undersøgt hvorledes dette teknisk kan forhindres, og at man har konkluderet at det kan det ikke. Der eksisterer på nuværende tidspunkt ikke en teknisk løsning på problemet i SEB, og da KK planlægger at udfase SEB ved udgangen af 2018, arbejdes der ligeledes ikke på at programmere en løsning herpå.

Af kompenserende kontroller peger KS bl.a. på faglig lønkontrol, lønprognoser, anormalitetskontrollen og særlig lønkontrol.

Konklusion

De nævnte kontroller er i forbindelse med revisionen blevet testet uden bemærkninger. Vi er enige i at de har en hvis grad af kompenserende karakter. Henset til at der ikke findes en teknisk løsning, at programmet er under udfasning og at der til dels er kompenserende kontroller ift. risikoen, anser vi punktet for lukket.

3.9 Vagtplansystem KAS (KS) (2016: pkt. 3.10)

Fra revisionsberetning for 2016 vedr. årsregnskabet, dateret 1. juni 2017, blev oplyst følgende:

Observation og risiko:

I beretningen for 2015 er anført:

”Implementeringen af vagt-plansystemet 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”.

Opfølgning i 2016:

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.

Forretningsgange og afdækning af automatiske kontroller indgår i kommunens lønkontrolprojekt

Der foreligger endvidere ikke revisionserklæring fra KMD vedrørende KAS.

Anbefaling:

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.

Der er nogle tekniske udfordringer i systemet, men de forventes håndteret og sammen med løn-kontrolprojektet at være afsluttet 1. december 2017.

Vi skal henstille, at KS sikrer, at der indhentes en revisorerklæring vedrørende systemet fra KMD.

Opfølgning 2017

Den oprindelige handlingsplan er gennemført og projektet KAS 2.0 er afsluttet.

Lønkontrolprojektet har udarbejdet forretningsgange, der beskriver risici og kontroller relateret til KAS. Forretningsgangene er godkendt i Økonomikredsen og vi har indhentet og gennemgået disse uden bemærkninger. KS har implementeret forretningsgangene, og der er afholdt orienteringsmøder for forvaltningerne.

Der arbejdes løbende på kompetenceudvikling af medarbejdere i såvel KS som i forvaltningerne. Dette arbejde vil fortsætte idet ændringer i medarbejdersammensætningen i KK gør, at der kontinuerligt er behov for undervisning. Vi har indhentet oversigter over planlagte og afholdte kurser i 2017, samt deltagere og kan således konkludere at de bliver afholdt og at der er fremmøde.

KS oplyser at der er sket en udvikling i hvilke typer af spørgsmål brugerne har – de har udviklet sig fra spørgsmål til simpel teknik, til spørgsmål om mere komplekse funktioner og problemstillinger. Dette bevidner om et højnet kompetenceniveau blandt brugerne.

Koncernservice er derudover i tæt dialog med KMD om fejlretning, stabilitet i systemleverancen og kontraktuelle forhold. Der arbejdes på afklaring af muligheder for revisionserklæringer vedrørende KAS, OPUS og integrationen mellem systemerne.

Der er indgået aftale med KMD om at revisionserklæring udfærdiges hvert forår og fremsendes til KK. Revisionserklæring for 2016 forventes modtaget i uge 52. Revisorerklæring for 2017 forventes modtaget i foråret 2017 og derefter hvert forår for det forgange år.

Konklusion

Der er 2 spor i bemærkningen. Det ene spor går på re-implementeringen af KAS 2.0, og hvorvidt brugernes kompetencer er tilstrækkelige ift. brugen af programmet og sikring af korrekt data. Det andet spor går på en række tekniske udfordringer.

Fsva. re-implementeringen mener vi at have opnået tilstrækkeligt og egnet revisionsbevis til at kunne konkludere at re-implementeringen har været en klar forbedring af området, at brugerkompetencerne er løftede, og at der ligger en hensigtsmæssig plan for fremadrettet undervisning af nye brugere. Denne del af bemærkningen vurderer herfor at være lukket.

Fsva de tekniske udfordringer i systemet kan vi konkludere at der foregår konstruktive drøftelser med KMD i relation til udbedring heraf, og vi vil følge processen og udfaldet i forbindelse med årsrevisionen. Denne del af punktet holdes derfor åbent.

Vi henstiller at KS/KK snarest får tilendebragt drøftelserne med KMD, herunder indhentning af en revisorerklæring på systemet for 2017, samt at de tekniske udfordringer løses, og at der sikres en fornuftig og fremadrettet handlingsplan for systemet og brugen heraf.

Såfremt disse forhold er afklarede inden 1. april 2018, vurderes det at punktet vil kunne lukkes inden afgivelse af hovedberetning for 2017.

3.10 Afregning til feriefond (forvaltningerne og KS) (2016: pkt. 3.12)

Observation og risiko:

Forrige år var der observeret en stigende afregning af ej afholdt ferie til feriefonden.

KS oplyste, at der i 2015 var betydelige udfordringer med korrekt og opdateret ledelsesinformation på ferieområdet. 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.

Opfølgning 2017

Vi har drøftet udviklingen i afregningen med feriefonden med KS.

KS oplyser at afregningen er yderligere reduceret til 1,3 mio.kr. i 2017. Vi har indhentet og påset dokumentation herfor.

Afregning til Feriefonden for optjeningsårene 2011-2015

Forvaltning	2011	2012	2013	2014	2015
BIF	128.000	99.285	214.501	22.230	25.462
BUF	489.000	1.287.392	1.919.635	613.366	484.757
KFF	487.000	160.897	263.372	76.825	59.468
SOF	376.000	556.759	563.730	852.907	9.211
SUF	32.000	709.964	1.051.195	152.763	224.129
TMF	235.000	259.929	793.853	271.253	159.107
ØKF	45.000	201.148	250.035	211.516	366.093
I alt	1.792.000	3.275.374	5.056.321	2.200.860	1.328.226

KS vurderer at 1,3 mio.kr. er et acceptabelt niveau henset til organisationens størrelse, og vi finder ikke anledning til at anlægge en anden vurdering heraf.

Konklusion

Som følge heraf vurderes punktet at være lukket. Vi har anbefalet KS at holde løbende overvågning med afregningen, for at sikre at den ikke uopdaget stiger til uacceptable niveauer igen.

3.11 Lønadministration selvejende institutioner (KS) (2016: pkt. 3.13)

Fra revisionsberetning for 2016 vedr. årsregnskabet, dateret 1. juni 2017, blev oplyst følgende:

Observation og risiko:

Københavns Kommune foretager al indberetning af lønoplysninger mv. til SKAT på kommunens CVR-nummer og ikke på de selvejende institutioners egne SE-numre. Dette medfører en risiko for, at kommunen ikke på alle områder disponerer i overensstemmelse med gældende regler.

Koncernservice har igangsat en proces, der skal sikre, at lønindberetningen for de selvejende institutioner sker på institutionernes egne SE-numre.

Anbefaling:

Vi skal i lighed med 2015 henstille, at der sikres en korrekt indberetning mv. på de selvejende institutioners CVR-numre.

Opfølgning 2017

KS har udarbejdet en overordnet tidsplan for løsningen af problemstillingen vedrørende korrekt indberetning af de selvejende institutioners skatteoplysninger. Det har vist sig, at omfanget af problemstillingen er større end tidligere antaget, hvorfor der bliver fastsat en ny tidsfrist for gennemførelse af handlingsplanen.

KS har afholdt et møde med KMD for at afklare eventuelle risici i forhold til flytning af skatteoplysningerne fra kommunens CVR-nr. til institutionernes SE-numre.

KS vil efterfølgende få oprettet sig under revisorordningen hos SKAT, med henblik på at kunne indberette til SKAT på vegne af de selvejende institutioner. De selvejende institutioner skal efterfølgende selv give autorisation til kommunen, således at KS kan indberette skatteoplysningerne på vegne af dem.

Desuden vil KS gennemføre et pilotprojekt for at teste processen for indberetningen på vegne af de selvejende institutioner.

KS vil implementere processen for samtlige selvejende institutioner, som KS indberetter skatteoplysninger for samt drøfte handlingsplanen med IR med henblik på lukning. Implementeringen er afhængig af lønkørslen i februar.

Handlingsplanen er ikke gennemført men i proces, og tidsfristen er rykket til 1. marts 2018.

Konklusion

Vi vurderer at der ligger en fornuftig proces for afklaring og lukning af punktet, og tilskynder således blot at følge denne.

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

3.12 Sagsgennemgang (KS og forvaltningerne) (2016: pkt. 3.14)

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 101 lønsager til test af forretningsgangene, der fordeler sig således i forvaltningerne:

	Gennemgået	Kommentarer
ØKF	8	2
BUF	30	7
SUF	26	5
SOF	15	1
TMF	10	1
BIF	6	2
KFF	6	0
Total	101	18

Stikprøverne kan henføres til følgende:

- Tilgange, ændringer og afgange
- Udvalgte sager fra dataanalyse
- Udvalgte sager fra selvejende institutioner / Sankt Annæ Gymnasium

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 beløbsats

Gennemgangen har givet anledning til fejl i 18 lønsager, som kan henføres til:

(BUF)

- I fire sager er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.
- I én sag mangler der et ansættelsesbrev.
- I to sager er beregningen af udbetalt resultatløns lavet forkert.

(SUF)

- I én sager var opholdstilladelsen i personalesagen udløbet.
- I fire sager er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.
- I to sager mangler der dokumentation for anciennitet.
- I én sag er der konstateret en formel fejl i forbindelse med udbetaling af resultatløns.
Det skal nævnes, at 6 af ovenstående sager kun vedrører 3 ansatte.

(SOF)

- I én sag er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.

(BIF)

- I én sag er der konstateret fejl i den indtastede anciennitet.
- I én sag mangler der dokumentation for anciennitet.

(TMF)

- I én sag mangler der dokumentation for anciennitet.

(ØKF)

- I én sag mangler er den samme variable ydelse blevet udbetalt 2 gange.
- I en sag er der ikke overensstemmelse mellem indberetningsdokumentationen og det som faktisk er indberettet i KAS.

Observationerne kan således henføres til 10 sager med fejl i indberettet anciennitet (erfaringsdato), 1 sag med forskel i grundbilaget ift. indberetningen i KAS, 4 sager mangler dokumentation for anciennitet (erfaringsdato), 2 sager med fejl i beregningen af resultatløns, 1 sag hvor opholdstilladelsen i personalesagen var udløbet, 1 sag hvor der er konstateret en formel fejl i forbindelse med udbetaling af resultatløns, 1 sag med manglende kontrakt samt 1 sag hvor samme variable ydelse er blevet udbetalt 2 gange. På 3 sager er der konstateret 2 forskellige fejltyper.

Samlet har vi i forbindelse med denne sagsgennemgang og øvrige tidligere revisionsbehandlinger og kendskab, identificeret systematiske fejl omkring anciennitet (erfaringsdato), dokumentation for opholdstilladelse og monitorering af udløb heraf, samt uoverensstemmelser og fejl i relation til resultatløns og ordinær løn ved Skt. Annæ Gymnasium.

Vi gør opmærksomme på, at flere af stikprøverne og de identificerede fejl, er fra før lønkontrolprojektet har været fuldt implementeret og operationelt effektivt. Det er vores vurdering, at det nye kontrolmiljø vil opfange flere disse fejlkilder fremadrettet.

I relation til opholdstilladelser, har vi i forbindelse med vores bilagsrevision identificeret 2 bøder til samlet 70 t.kr hos BUF., som vi har bedt dem om at undersøge nærmere.

Vi har i KØR og Kvantum udsøgt hvad der er betalt af bøder for ansættelse af personer med manglende arbejdstilladelse. Vi kan konstatere, at BUF siden 2015 har betalt 3 bøder på i alt 100 t.kr.

3.13 Lønrefusionsområdet (2016: pkt. 2.1.5 i hovedberetningen)

Fra revisionsberetning for 2016 vedr. årsregnskabet, dateret 1. juni 2017, blev oplyst følgende:

Observation og risiko:

I 2015 anførte vi følgende:

”Vi har i tidligere år konstateret, at KS udarbejder løbende prognose over kommunens berettigede refusioner på sygedagpengeområdet, som sammenholdes med refusioner modtaget i de enkelte regnskabsår. Det foreløbige samlede beløb for ikke modtagne refusioner/tab af refusioner for Københavns Kommune for perioden 2012 til 2014 kan opgøres til ca. 111 mio.kr., hvoraf ca. 61 mio.kr. - som kan henføres til 2012 og 2013 - i væsentligt omfang må anses for tabt.

I 2015 har vi i lighed med tidligere år konstateret, at manglende effektive processer mellem forvaltningerne og KS medfører forøget risiko for tab af refusioner”.

KS oplyser, at der pr. februar 2017 er gennemført en række tiltag, der har optimeret refusionshjemtagelsesprocessen. Derudover er der planlagt følgende aktiviteter, som endnu ikke er gennemført:

- Implementering af ny lønrefusionsmodel, der sikrer en bedre økonomistyring gennem tidligere regnskabsmæssig registrering af refusioner med henblik på større budgetsikkerhed og bedre beslutningsgrundlag for den enkelte institutionsleder fra maj 2017.

Der indføres samtidig en øget kvalitetskontrol med fokus på håndtering af for sene indberetninger med henblik på at skabe øget incitament til bedre og rettidige registreringer. Det forventes derfor, at modellen vil medvirke til at reduceret tab på refusioner i KK.

Ny deadline er således fortsat 1. juli 2018, hvor revisionsrapporten vedr. 2017 foreligger, og hvor refusionsmodellen er blevet evalueret.

Der henvises endvidere til bemærkning nr. 3 Periodisering vedr. manglende udkontering af modtagne lønrefusioner for 2016.

Revisionsbemærkning

I lighed med tidligere år finder vi det kritisk, at kommunen stadig ikke i tilstrækkeligt omfang sikrer, at man opnår den lønrefusion, som kommunen er berettiget til.

Vi finder det positivt, at der er designet en ny model der fremover skal sikre, at de decentrale institutioner meget hurtigere modtager den berettigede lønrefusion, og tager til efterretning, at der i forbindelse med implementeringen i juni 2017 ligeledes implementeres en proces med tidlig sporing og identifikation af de enheder, der på grund af for sene indberetninger påfører kommunen tab i forbindelse med lønrefusioner. Vi vil følge op på dette i 2017.

Vi henviser endvidere til bemærkning nr. 3.4.

Opfølgning i 2017

Vi har foretaget en opfølgning på KS implementering af de tiltage som samlet set skal medvirke til at sikre, at kommunen opnår den lønrefusion, som kommunen er berettiget til.

Vi har gennemgået den Fællesobligatoriske forretningsgang vedrørende Syge- og barseldagpenge og de aftalte ændringer er justeret i den endelige version.

Vi har i sammen med relevante personer fra Barsel og Refusion og ledere fra KS gennemgået implementering af de interne kontroller og test af effektiviteten af disse. Gennemgangen og enkelte stikprøver har givet anledning til at der er usikkerhed omkring følgende:

- Opgørelsen af de realiserede tab
- Hvem kan tabet henføres til. Forvaltningen, KS eller medarbejderen
- Er a conto betalingen vedrørende sygedagpenge refusion på 90% retvisende og kan ”resultatet” for 2017 opgøres
- Er a conto betalingen vedrørende barseldagpenge refusion på 100% retvisende og kan ”resultatet” for 2017 opgøres

Endelig er det oplyst, at det styringsværktøj som Barsel og Refusion anvender på området ikke afstemt til regnskabet oplysninger.

Konklusion

Det er vores konklusion, at de interne kontroller omkring kontrol af robotternes arbejde og afstemning af den database som anvendes som primært styringsværktøj afstemmes til regnskabet ikke er implementeret og således videreføres revisionsbemærkningen idet kommunen stadig ikke i tilstrækkeligt omfang sikrer, at man opnår den lønrefusion, som kommunen er berettiget til.

Ledelsen i KS er enig i ovenstående og har igangsat arbejdet med at kvalificere robotternes arbejde og afstemme den database som anvendes som primært styringsværktøj afstemmes til regnskabet.

3.13.1 Lønrefusion (robot)

Observation og risiko:

I forbindelse med kontroltest på refusionsområdet, har vi observeret at robotten, som anvendes ved automatisk validering af modtaget refusion, samt automatisk bogføring af modtaget refusion, ikke til fulde har virket efter hensigten. Robotten har udvalgt nogle sager, der efter et større oprydningsarbejde og nærmere gennemgang viste sig ikke burde have været udvalgt. Dette har således medført, at nye manuelle valideringer ikke er blevet foretaget rettidigt, da oprydningen af robotstens udvalgte sager er blevet prioriteret.

På baggrund heraf, er det besluttet at afkoble den automatiske valideringsproces, og i stedet er det midlertidigt indført, at valideringen skal foretages manuelt. Robotten anvendes fortsat i forbindelse med samkørsel af informationer og bogføring, men anvendes som nævnt ikke i forbindelse med selve valideringen. Såfremt robotten er programmeret/implementeret korrekt, vil den reducere kontrolrisikoen, dvs. risikoen for at kontrollen ikke bliver udført som den er tiltænkt, fordi den udfører kontrollen 100% ensartet iht. dens programmering.

Anbefaling:

Vi anbefaler, at der arbejdes videre med robotten, så den kommer til at levere det korrekte output i forbindelse med valideringer, og de manuelle processer, og dermed kontrolrisikoen, minimeres.

Det bemærkes at vi ikke er blevet bekendte med fejl eller mangler i relation til den manuelle validering, og således knytter observationer og anbefalinger sig til en yderligere styrkelse af kontrollen, og ikke en observation om at kontrollen ikke er tilstedeværende og operationelt effektiv i væsentlig grad.

3.13.2 Lønrefusion (afvigelsesopfølgning)

Observation og risiko:

Vi er blevet oplyst, at der løbende foretages opfølgning på differencer over en bestemt beløbsgrænse mellem bogført refusion på forvaltningernes driftskonti (indbetalt refusion) og anmodet refusion. I forbindelse med gennemgang af sagsoversigten, er det konstateret, at der er refusionssager på samlet 45,6 mio. kr., som ikke er afsluttet endnu.

De 45,5 mio.kr. fordeler sig som følger:

Row Labels	Sum of Difference
2013	(438.933,43)
2014	(7.480.111,36)
2015	(13.434.907,96)
2016	(14.307.242,18)
2017	(9.915.776,26)
(blank)	
Grand Total	(45.576.971,19)

Der er risiko for, at Københavns Kommune ikke modtager refusionerne, hvis der ikke følges op herpå.

Anbefaling:

Vi anser det for væsentligt at KS snarest får allokere ressourcer til at følge op på samtlige afvigelser mellem anmodet og indbetalt refusion, med henblik på at reducere disse differencer og uafklarede sager. Dette vil desuden forbedre KKs arbejdskapital.

3.14 LØN-2017-01 Lønafstemning

Observation og risiko:

Ved vores test af lønafstemningen pr. 30/06-2017, er vi blevet opmærksomme på 2 forhold, hvorpå vi anbefaler en forbedring. Forholdene vedrører til dels afstemningen mellem KØR hhv. Kvantum og OPUS, og dels afstemningen mellem OPUS og SKAT eIndkomst.

- a. Vi har observeret at der ikke foreligger en godkendt forretningsgang og/eller arbejdsgang for udførelsen af lønafstemningerne, kombineret med at detailviden om afstemningernes udførelse er centreret på en enkelt person. Der opstår således en risiko for at denne viden går tabt, og ikke kan genskabes (koncentrationsrisiko), samt en risiko for at kontrollerne ikke udføres ensartet fra gang til gang hvilket kan medføre at kontrollen ikke udføres som den er designet og tiltænkt, og dermed en risiko for at den reelt ikke imødegår den risiko for fejl i regnskabet, som den er tiltænkt at skulle imødegå, fordi der opstår mismatch mellem designet og den implementerede protokol. Det bemærkes at der er en detailbeskrivelse indbygget i selve afstemningsmodellen fsva den del af afstemningen der vedrører OPUS mod eIndkomst, hvorfor risikoen vurderes lavere herpå, end på afstemningen mellem KØR og OPUS.
- b. Vi har observeret at særligt afstemningen mellem KØR og OPUS er kompleks opbygget fsva den underliggende dokumentation der skal udtrækkes og datamanipuleres m.v., førend det kan indsættes direkte i selve afstemningen. Dette medfører i lighed med punkt 'a' en risiko for, at kontrollen reelt ikke udføres som den var tiltænkt/designet. Fx kan det forekomme at der sker en fejl i forbindelse klargørelse af data til brug for afstemningen (IUC – Information Used in the Control), hvilket betyder at der afstemmes mod et unøjagtigt eller mangelfuldt grundlag (fejl i fuldstændighed af dataudtræk, utilsigtede fejl i håndtering af data der kan medføre sletning eller ændring af data osv.). Desto større kompleksitet der er i kontrollen, desto større er risikoen for at der laves utilsigtede fejl i forbindelse med udførelsen af kontrollen. Et simpelt design mitigerer denne risiko.

Vi gør opmærksom på, at vi ikke i forbindelse med vores revision er blevet bekendte med fejl eller mangler i de testede afstemninger, samt at vi ikke har identificeret et mismatch mellem kontrollens design og reelle udførelse, og der således udelukkende er tale om mindre væsentlige observationer og risici.

Anbefaling:

Ad pkt. a:

Vi anbefaler at der udarbejdes som minimum en arbejdsgang for udførelsen af kontrollen, således at den vil kunne udføres af andre personer. Vi opfordrer til at denne udarbejdes i forbindelse med KS planlagte overgang til Kvantum i foråret 2018, således at arbejdsgangen inkluderer Kvantum og således har et fremadrettet sigte.

Ad pkt. b:

I forbindelse med udarbejdelsen af arbejdsgangen og/eller forretningsgangen for afstemningerne, anbefales at der særligt for afstemningen mellem Kvantum og OPUS, inddrages hvorledes afstemningsprocessen kan gøres mere simpel og smidig.

3.15 LØN-2017-02 Kontrolspor og -praksis

Observation og risiko:

Vi har i forbindelse med vores revision af udvalgte kontroller i lønkontrolprojektet observeret, at kontrollerne ikke altid udføres ens i de forskellige afdelinger, samt at kontrolsporet til tider er svært at genskabe.

Konkret har vi fx ifm. vores revision af anormalitetskontrollen observeret at det har været vanskeligt at følge en identificeret fejl fra rapportering og ned til oprindelse (grav til vugge), samt ligeledes at følge en identificeret fejl fra oprindelse til rapportering (vugge til grav).

Det er vores vurdering at dette til dels skyldes en forskelligartet praksis for kontroludførelsen afdelingerne imellem, samt til dels et udtryk for at kontrollens design med fordel vil kunne styrkes yderligere. Risikoen relaterer sig til at kontrollerne ikke udføres som de er designet, altså at de er designet til at imødegå specifikke risici, men fordi kontrolsporet ikke kan genskabes og fordi de udføres forskelligartet, er der risiko for at kontrollerne ikke er implementeret i organisationen, således som de var tiltænkt (designet).

Anbefaling:

Med henblik på at sikre, at kontrollerne til enhver tid imødegår de risici, som de er tiltænkt at skulle imødegå, er det derfor vores klare anbefaling at:

- 1) Opdatere kontrollernes design, således at der altid kan skabes et klart spor mellem vugge (oprindelse/udførelse) og grav (rapportering til lønforum, centerledelse el.lign.) og omvendt
- 2) Sikre ensartet implementering af kontrollen, forstået som at kontrollen altid udføres på samme måde uagtet hvilken afdeling den udføres i. Altså at kontrollerne er implementerede som de var designet.

Vi gør opmærksomme på at vi ikke i forbindelse med vores revision er blevet bekendte med væsentlige fejl eller mangler i kontrollerne, ligesom at vi ikke har identificeret konkrete forhold der indikerer, at der ikke er sammenhæng mellem kontrollens udførelse og de rapporterede forhold. Observationen knytter sig således til en fremadrettet anbefaling om en yderligere styrkelse af kontrollernes design og implementering – ikke en bemærkning om at de ikke har været designet hensigtsmæssigt, implementeret i henhold til designet og været operationelt effektive i perioden.

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 mail koesterdal@deloitte.dk, eller telefon (+45) 2220 2354.

København, den 21. februar 2018

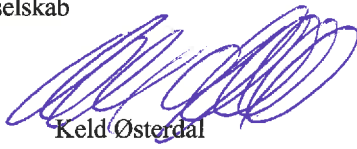
Med venlig hilsen

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab



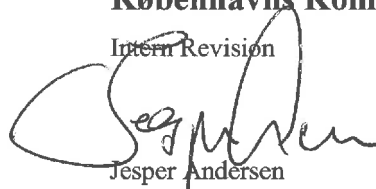
Lars Kronow
statsautoriseret revisor



Keld Østerdal
statsautoriseret revisor

Københavns Kommune

Intern Revision



Jesper Andersen
revisionschef

c.c.: Københavns Kommunes forvaltninger og Intern Revision