

Københavns Kommune
Koncernservice
Att.: direktør Kasper Schmidt
Borups Allé 177
2400 København NV

Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet for 2014

Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2014 har vi besøgt Koncernservice (KS) og 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

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 løn- og personaleområdet administreres betryggende og i overensstemmelse med borgerrepræsentationens beslutninger, gældende love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis, herunder at foretage kritisk gennemgang af forretningsgange og de i forbindelse hermed etablerede kontrolforanstaltninger.

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

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

1.2 Revisionens omfang og afgrænsning

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 bilag og transaktioner, men udføres ved, at vi ved stikprøver indhenter dokumentation for eller på anden måde får bekræftet bogføringens rigtighed. I forbindelse hermed tester vi de interne kontroller i det omfang, vi finder det nødvendigt for revisionen af årsregnskabet.

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

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

1.3 Revisionsarbejdets udførelse

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til Deloitte i forbindelse med lovpligtig revision af løn- og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2014 og gennemført ved besøg hos KS.

2. Ledelsesresume og konklusioner

Revisionen af løn- og personaleområdet har givet anledning til følgende observationer, der anses for kritiske.

2.1 Lønadministration

Den samlede lønadministration varetages af KS med virkning fra 1. marts 2014 fuldt ud for alle forvaltninger. Særligt overtagelsen af lønopgaverne fra Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) har medført væsentlige udfordringer for KS. Således er der hen over året sket en væsentlig ophobning af

ikke færdigbehandlede lønsager, ligesom de interne kontroller ikke er udført fuldt ud, jf. de tilrettelagte forretningsgange.

Med udgangen af 2014 var der således ifølge KS' sagsstyringssystem CRM ca. 14.000 sager på løn- og personaleområdet, som endnu ikke var færdigbehandlede/løst. Disse sager kan væsentligst henføres til BUF, jf. nedenstående oversigt.

Forvaltningen	Antal sager
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	257
Borgerrådgiveren	6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	7.207
Intern Revision	2
Koncernservice	87
Kultur- og Fritidsforvaltningen	362
Socialforvaltningen	2.764
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	1.784
Teknik- og Miljøforvaltningen	327
Økonomiforvaltningen	359
Ingen forvaltning angivet	17
I alt	13.172

Ophobningen af ikke færdigbehandlede sager kan væsentligst henføres til manglende dokumenter ved sagsoprettelsen, herunder manglende godkendelse af lønaftaler, manglende ansættelsesbreve mv., konkrete spørgsmål og øvrige forhold, herunder ferie og fravær samt fratrædelser. Det er oplyst, at der har været et mindre antal ansatte, som ikke har modtaget løn til tiden, men at der i januar 2015 er implementeret processer, der sikrer, at alle ansatte modtager løn til tiden. Løndebitorer udgør ca. 25 mio.kr. pr. 31. december 2014.

Revisionen af lønområdet for 2014 har bekræftet de udfordringer, som det af KS udførte ledelsestilsyn har afdækket.

Konklusion

Revisionen i 2014 har vist, at KS har etableret et ledelsestilsyn, som sikrer, at ledelsen løbende er i stand til at følge udviklingen i lønadministrationen og foretage de nødvendige tiltag for at sikre den rette kvalitet i kommunens lønadministration.

Gennemgangen har dog også vist, at KS har massive udfordringer i forhold til at sikre den nødvendige dokumentation i lønsagerne i forbindelse med lønoprettelser, ligesom løndebitorer i forbindelse med fratrædelse vurderes at være af et væsentligt omfang. Endvidere er manglende rettidighed i registreringen af ferie og fravær kritisk i forhold til feriepengeafregning og refusionshjemtagelse.

Det skal henstilles, at KS snarest muligt får nedbragt sagsbunkerne til et acceptabelt niveau således, at kommunen lever op til de generelle regler og bestemmelser på lønområdet.

Ovenstående har betydet, at der er nedsat en Taskforce med deltagelse af ledelsen fra Økonomiforvaltningen, BUF samt KS med henblik på at normalisere driftssituationen i BUF på løn- og personaleområdet.

Det er formålet med Taskforcen:

- at følge driftsudviklingen, herunder sagsbunker og eventuelle fejl, samt drøfte foranstaltninger med henblik på at forbedre driftssituationen
- at følge op på fremdriften af igangsatte indsatser som følge af afbureaukratiseringsprojektet
- at igangsætte og følge op på nye initiativer med henblik på at forbedre ”end to end processer”, som efterfølgende også kan bruges i de andre forvaltninger

Intern revision og Deloitte bistår Taskforcen, ligesom vi vil følge udviklingen og kvaliteten i lønadministrationen, tæt.

Det skal anbefales, at Taskforcen sikrer, at driftssituationen er normaliseret, inden den planlagte implementering af et nyt lønsystem pr. 1. juli 2015 effektueres. En vellykket implementering af et nyt lønsystem kræver efter vores opfattelse en stabil lønadministration baseret på veldefinerede roller og ansvar samt beskrevne ”end to end processer”, hensigtsmæssige og betryggende interne kontroller samt en normaliseret driftssituation.

2.2 Ekstra lønkontrol af særligt følsomme/kritiske lønudbetalinger

I overensstemmelse med Obligatoriske retningslinjer for løn- og personaleområdet skal der foretages en særlig kontrol af lønninger vedrørende:

- lønninger til medarbejdere, der er en del af lønfunktionerne
- lønninger til forvaltningernes direktioner
- vederlag mv. til medlemmer af Borgerrepræsentationen, herunder borgmestre

KS har oplyst, at opgaven i forhold til Socialforvaltningens (SOF) medarbejdere med lønfunktioner ifølge aftale skal udføres af forvaltningen selv for 2014. SOF havde dog på revisionstidspunktet ikke udført eller planlagt at udføre kontrollen, og hverken forvaltningen eller KS har foretaget et ledelsesmæssigt tilsyn på området.

Konklusion

Det skal henstilles, at SOF sikrer, at den aftalte lønkontrol af medarbejdere med lønfunktioner udføres.

2.3 Refusionshjemtagelse

KS udarbejder løbende en prognose over kommunens berettigede refusioner, som sammenholdes med refusioner modtaget i de enkelte regnskabsår. Forskellen er defineret som ikke modtagne refusioner/tab af refusioner for Københavns Kommune. Den seneste opgørelse pr. 31. december 2014 med status på refusionshjemtagelsen viser, at:

- Tabet på ca. 23 mio.kr. i 2012 svarer til 8,27 % af den samlede prognose på ca. 277 mio. kr.
- Tabet på ca. 38 mio.kr. i 2013 svarer til 14,4 % af den samlede prognose på ca. 268 mio. kr.
- Den endnu ikke modtagne refusion på ca. 75 mio. kr. i 2014 svarer til 27,18 % ud af den samlede prognose på ca. 278 mio. kr.

Der er pr. 31. december 2014 modtaget ca. 25 mio.kr., som endnu ikke er lønkørt. Det foreløbige samlede beløb for ikke modtagne refusioner/tab af refusioner for Københavns Kommune for perioden 2012 til 2014 kan således 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.

Konklusion

Det skal henstilles, at der tilrettelægges forretningsgange, der sikrer en mere effektiv refusionshjemtagelse.

Det kan oplyses, at Intern Revision i 2015 vil gennemføre en særlig undersøgelse af området med det formål at bidrage til mere effektive processer, som kan medvirke til, at kommunen undgår tab som følge af manglende refusionshjemtagelse.

2.4 Revisionens stikprøvegennemgang

Vi har som en del af vores stikprøvekontrol foretaget en gennemgang af 100 tilgangssager, registreret i kommunens lønsystem i første halvår 2014, fordelt på samtlige forvaltninger.

Revisionen har omfattet kontrol af, at der foreligger et dokumenteret grundlag for lønudbetaling, samt at der er overensstemmelse mellem dokumentationen og registreringerne i lønsystemet for at påse validitet og nøjagtighed i lønudbetalingen.

Der er konstateret følgende fejl i 53 tilgangssager:

1. I 3 tilfælde forelå der ikke et ansættelsesbrev
2. I 18 tilfælde forelå der ikke dokumentation for uddannelse (vedrører hovedsageligt Børne- og Ungdomsforvaltningens område)
3. I 10 tilfælde forelå der ikke en børne-/straffeattest (vedrører Børne- og Ungdomsforvaltningen)
4. I 29 tilfælde var den foreliggende lønaftale ikke godkendt af leder og den forhandlingsberettigede organisation (vedrører hovedsageligt Børne- og Ungdomsforvaltningens område)

Koncernservice har efterfølgende tilvejebragt hovedparten af den manglende dokumentation. Resultatet, der er leveret til revisionen, viser:

- Ad 1. De 3 ansættelsesbreve er nu udarbejdet og tilsendt revisionen
- Ad 2. Vi har modtaget tilstrækkeligt dokumentation og redegørelse i 14 af de 18 tilfælde. Således mangler der fortsat dokumentation for uddannelse i 4 tilfælde
- Ad 3. Der mangler fortsat børne-/straffeattest i 8 tilfælde
- Ad 4. KS har tilvejebragt og fremsendt den fornødne dokumentation for 22 tilfælde. Således mangler der fortsat godkendte lønftaler i 7 tilfælde

De resterende mangler kan henføres til 13 tilgangssager.

Endvidere var der for en sag vedrørende udbetaling af vederlag til et medlem af borgerrepræsentationen foretaget fejlagtigt indberetning og beskatning, som har medført, at der er udbetalt for meget.

Endelig har vi foretaget en kontrol af, hvorvidt de konstaterede fejl og mangler i forbindelse med gennemgangen af lønsager er registreret korrekt i CRM systemet, som anvendes i forbindelse med det tilrettelagte ledelsestilsyn. Formålet hermed er at validere de oplysninger, som ligger til grund for ledelsens tilsyn.

Af de i alt 60 tilfælde, hvor revisionen har konstateret manglende dokumentation, er der reelt tale om 53 sager, idet en sag kan omfatte flere mangler. Heraf er 27 sager ikke registreret i CRM, hvilket hovedsageligt er begrundet i, at hændelserne i de pågældende sager er behandlet inden overdragelsen af sagerne til KS pr. 1. marts 2014.

Af de 26 sager, som er registreret i CRM, er 5 sager fejlregistreret, idet disse sager er lukket som færdigbehandlede/løst, uanset den nødvendige dokumentation ikke er tilvejebragt. For 3 af sagerne er dokumentationen endnu ikke tilvejebragt.

Konklusion



Den modtagne dokumentation for de udvalgte stikprøver, som KS efterfølgende har tilvejebragt, har ikke givet anledning til bemærkninger i forhold til korrekte lønudbetalinger. Det skal henstilles, at dokumentationen for de resterende 13 tilgangssager, herunder også de interne flytninger, tilvejebringes og sendes til revisionen snarest muligt, ligesom dokumentation for berigtigelse af forholdet konstateret i forbindelsen med revisionen af vederlag til medlemmer af borgerrepræsentationen.


KS skal være opmærksom på, at der kan være mangler i registreringen i CRM-systemet i forbindelse med overgangen af BUF's lønadministration. Endvidere har vores stikprøve vist, at der er behov for at sikre validiteten i indberetningerne i CRM-systemet.

3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger

3.1 Oversigt over observationer

Organisationsområde i KK		Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & Væsentlighed	
KS' kontroller	Den i Obligatoriske retningslinjer foreskrevne 100 % kontrol af indberetninger til LPA-portalen har ikke været udført i fuldt omfang i 2014. Der er endvidere ikke gennemført et ledelsestilsyn af indberetninger til henholdsvis LPA-portalen og Vagtplan.	Såfremt de interne kontroller ikke udføres, er der forøget risiko for fejlagtige lønudbetalinger. Det er en forudsætning for kontrollens udførelse, at det forinden er sikret, at den forudsatte grunddokumentation er til stede.	Se afsnit 2.1		
Fratrædelsesgodtgørelse til åremålsansatte	Ingen bemærkninger	-	-		
Store lønudbetalinger	Ingen væsentlige bemærkninger.	-	-		
Vederlag til medlemmer af borgerrepræsentationen	I en sag vedrørende udbetaling af vederlag til et medlem af borgerrepræsentationen er der foretaget fejlagtigt indberetning og beskatning, som har medført, at der er udbetalt for meget.	Manglende overholdelse af regler	Se afsnit 2.4		
Refusionshjemtagelsen	Manglende hjemtagelse af berettigede refusioner har medført et tab for kommunen.	Manglende effektive processer medfører forøget risiko for tab af refusioner.	Se afsnit 2.3		
E-indkomst	Opfølgning af tidligere års bemærkninger om, at der ikke er udarbejdet skatteafstemning af løn til E-indkomst. Ifølge det oplyste er det igangsatte afstemningsarbejde endnu ikke afsluttet. Forholdet vil blive fulgt op i forbindelse med statusrevisionen.	-	-	-	
Medarbejdere med flere ansættelsesforhold	Opfølgning af tidligere års bemærkninger om KS' gennemgang af medarbejdere med flere ansættelsesforhold. Ifølge det oplyste er gennemgangen endnu ikke afsluttet. Forholdet vil blive fulgt op i forbindelse med statusrevisionen.	-	-	-	

Organisationsområde i KK		Alle forvaltninger og Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref.	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & Væsentlighed	
Lønsager	Der er observeret manglende dokumentation i form af ansættelsesbreve / lønaftaler / eksamensbeviser/ børne-/straffeattest	Manglende og ufyldstgørende dokumentation medfører risiko for, at ansættelsesbetingelser ikke er opfyldt og fejlagtige lønudbetalinger	Se afsnit 2.4		
Refusionshjemtagelsen	Manglende hjemtagelse af berettigede refusioner har medført et tab for kommunen.	Manglende effektive processer medfører forøget risiko for tab af refusioner.	Se afsnit 2.3		

Organisationsområde i KK		Socialforvaltningen	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet	
Ref	Observation	Risikobeskrivelse	Anbefaling	Risiko & Væsentlighed	
Ekstra lønkontrol	Ifølge de Obligatoriske retningslinjer skal der foretages ekstrakontrol af lønninger til medarbejdere, der er en del af lønfunktionerne. Den særlige kontrolenhed har foretaget en afgrænsning af denne gruppe. Socialforvaltningen har endnu ikke gennemført en med Koncernservice aftalt ekstra lønkontrol, og der er ikke gennemført et ledelsestilsyn af Socialforvaltningens kontrol.	Manglende ekstra lønkontrol medfører forøget risiko for fejlagtige lønudbetalinger	Se afsnit 2.2		

3.2 Ad KS' kontroller

I forbindelse med forberedelsen af lønrevisionen oplyste Koncernservice, at 100%-kontrollen af indberetninger til LPA-portalen, der skal sikre overensstemmelse mellem indberetninger til lønsystemet og resultatet af lønsystemets lønberegning, ikke var gennemført i fuldt omfang siden 1/8 2014.

Vi har foretaget en test af, hvorvidt 100%-kontrollen er designet og implementeret i Personale og Løn i perioden indtil 1/8 2014. I forbindelse med testen blev det konstateret, at:

- kontrollen ikke var gennemført for skoler og institutioner under BUF. Det blev dog oplyst, at Personale og Løn var begyndt at kontrollere fratrædelser fra og med september måned 2014.
- de testede transaktioner vedr. Teknik- og Miljøforvaltningen ikke var påtegnet for kontrol. En scanning af den udvalgte "kontrolmappe" viste, at påtegning for kontrol manglede i flere tilfælde.
- i nogle tilfælde manglede oplysning om datoen for kontrollens udførelse.

Vi har endvidere foretaget en test af, hvorvidt den ligeledes foreskrevne 10%-kontrol af indberetninger af ferie og fravær til Vagtplanssystemet er designet og implementeret.

Der er ikke observeret væsentlige mangler i forbindelse med denne test. KS er dog ikke "up to date" med kontrollen af indberetninger, men det er oplyst, at de manglende kontroller forventes gennemført inden udgangen af 2014.

Vi har observeret, at der som foreskrevet i de obligatoriske retningslinjer ikke er gennemført et ledelsesmæssigt tilsyn i forhold til 100%- og 10%-kontrollerne.

3.3 Ad Lønsager

Der er foretaget revision af 135 tilfældigt udvalgte sager. Henholdsvis 100 tilgange og 35 afgang af medarbejdere, registreret i kommunens lønsystem. Stikprøven har omfattet perioden 1. januar til 30. juni 2014, og er fordelt på samtlige forvaltninger.

Revisionen har omfattet kontrol af, at der foreligger dokumentationen for henholdsvis igangsætning/ophør af lønudbetalinger samt at der er overensstemmelse mellem dokumentationen og registreringerne i lønsystemet.

Vi har konstaterede følgende (En sag kan indeholde flere mangler):

- I 3 sager forelå der ikke et ansættelsesbrev
- I 18 sager forelå der ikke dokumentation for uddannelse (vedr. BUF)

KS har oplyst, at den manglende dokumentation primært vedrører medarbejdere, der ansættes efter anden ansættelse i Københavns Kommune, hvor man ikke har været opmærksom på, at man skal bede om bevis for uddannelse. I langt de fleste tilfælde drejer det sig om ansættelser, som klynger/skoler selv har oprettet

- I 10 sager forelå der ikke børne-/straffeattest (vedr. BUF)

KS har oplyst, at børneattest (og straffeattest) typisk ikke foreligger for ansættelser, der er oprettet af en klynge/skole, når medarbejderen kommer fra en anden ansættelse i Københavns Kommune. Endvidere er det besluttet, at der ikke indhentes ny børneattest ved direkte overgang inden for enheden uden "slip" i ansættelsesforholdet.

- I 29 sager var den foreliggende lønaftale ikke underskrevet af leder og den forhandlingsberettigede organisation, og vi har ikke modtaget anden dokumentation for, at pågældende lønaftaler er godkendt (vedr. hovedsageligt BUF)

KS har oplyst, at lønaftaler for alle ansatte, herunder skoler og klynger bliver fremsendt til indberetter (leder eller stedfortræder) til orientering. Aftalen skal ikke underskrives af indberetter. Såfremt indberetter har indsigelser, kontaktes Personale og Løn. Den faglige organisation skal

godkende lønftalen. Godkendelsen sker per mail. Institutioner og Skoler har p.t. en stor mængde ansættelsessager, hvor der afventes tilbagemelding på fremsendte lønftaler fra de forhandlingsberettigede organisationer. Indtil den 15. september 2014 har det været muligt for de centrale enheder i BUF at foretage indberetninger til KMD. Denne adgang er nu lukket. Dog har klyngerne fortsat mulighed for at foretage indberetninger af variable ydelser via LPA-portalen

3.4 Ad Fratrædelsesgodtgørelse til åremålsansatte

Gennemgangen af fratrædelsesgodtgørelse til åremålsansatte, udbetalt i perioden 1/1 til 30/9 2014, har ikke givet anledning til bemærkninger.

3.5 Ad Store lønudbetalinger

Vi har foretaget en analyse af de 400 største lønninger i Københavns Kommune, der er udbetalt i 1. halvår 2014. Formålet med analysen er at identificere, hvorvidt der blandt disse lønninger forekommer medarbejdere ansat i lønklasser, som ikke forventes at indgå blandt de største lønninger. Analysen er ikke forvaltningsopdelt, og der kan derfor indgå medarbejdere med flere ansættelsesforhold på tværs af forvaltninger i pågældende medarbejders samlede løn i kommunen.

Vi har i 3 tilfælde indhentet dokumentation for medarbejders lønforhold. Det blev i denne forbindelse konstateret, at der i et enkelt tilfælde er udstedt feriekort i forbindelse med en fratrædelse, uanset pågældende medarbejder i umiddelbar forlængelse heraf tiltræder i et nyt ansættelsesforhold i kommunen.

Analysen har ikke givet anledning til yderligere bemærkninger.

3.6 Ad Ekstra lønkontrol

Det er undersøgt, om den ekstra lønkontrol er udført i overensstemmelse med Obligatoriske retningslinjer for løn- og personaleområdet. Den ekstra lønkontrol udføres af en særlig kontrolenhed og omfatter kontrol af:

- lønninger til medarbejdere, der er en del af lønfunktionerne
- lønninger til forvaltningernes direktioner
- vederlag mv. til medlemmer af BR, herunder borgmestre

Der skal udføres et ledelsestilsyn af den ekstra lønkontrol.

Vi har konstateret:

- at kontrolenhedens forretningsgang for den ekstra lønkontrol i al væsentlighed er i overensstemmelse med de Obligatoriske retningslinjer

- at kontrollen af lønninger til medarbejdere, der er en del af lønfunktionerne har omfattet medarbejdere med opdateringsadgang til LPA-Portalen. Kontrollen er afgrænset i forhold til de Obligatoriske retningslinjer, således at der f.eks. ikke i kontrollen indgår medarbejdere med adgang til at opdatere i Vagtplanssystemet, DI-23 (direkte indberetningsadgang til lønsystemet) og Trio (lærernes tjenestetidssystem). Det er over for Intern Revision oplyst, at medarbejdere ikke kan foretage indberetning på eget cpr.nr.
- at kontrollen af lønninger og vederlag til henholdsvis forvaltningernes direktorer og medlemmer af BR udføres nogle måneder forskudt i forhold til kravet i Obligatoriske retningslinjer
- at KS (Lønkontraktsekretariatet) i januar 2013 har indgået aftale med SOF om, at forvaltningen selv gennemfører ekstra kontrol af lønmedarbejdere
- at SOF på revisionstidspunktet i 2014 ikke havde gennemført eller havde planlagt at gennemføre kontrollen af lønninger til medarbejdere med lønfunktioner. Forvaltningen vil udføre kontrollen omfattende medarbejdere med adgang til LPA-portal, DI-23 og Vagtplanssystemet
- at hverken SOF ikke har gennemført ledelsestilsyn af den ekstra lønkontrol, som efter aftale er henlagt til forvaltningen

Koncernservice har oplyst, at den Centrale Lønkontrolenhed blev oprettet pr. 1. december 2011 i KS. Kontrolopgaven trådte i kraft fremadrettet og startede op i løbet af 2012, hvor alle forvaltninger blev kontaktet. SOF blev kontaktet i september 2012 for opstart af kontrollen. Ledelsen i SOF ønskede imidlertid at få afklaret, hvilken rolle Den Centrale Lønkontrolenhed skulle have i forhold til den ekstra lønkontrol i SOF. På baggrund af en kompleks organisering, og for bl.a. at undgå dobbeltkontrol, indgik Lønkontraktsekretariatet i KS i januar 2013 aftale med SOF om, at forvaltningen fortsat selv skulle udføre den ekstra lønkontrol for lønmedarbejdere. Det blev samtidig aftalt, at Den Centrale Lønkontrolenhed i KS fra 1. januar 2013 skulle udføre den ekstra lønkontrol for direktionsmedlemmer i SOF. Det blev ikke nævnt på mødet for aftaleindgåelsen, at udførelse af ledelsestilsynet for den ekstra lønkontrol af lønmedarbejdere i SOF var overdraget til Den Centrale Lønkontrolenhed, og enheden har heller ikke fra Lønkontraktsekretariatet modtaget meddelelse herom.

3.7 Ad Vederlag til et medlem af borgerrepræsentationen

Vi har stikprøvevis gennemgået vederlag til medlemmer af borgerrepræsentationen. I et tilfælde er vederlag udbetalt og beskattet som særlig indkomst, hvilket har medført, at der er foretaget et bundfradrag på 8.000 kr.

3.8 Ad Hjemtagelse af refusioner

KS udarbejder løbende en prognose over kommunens berettigede refusioner som sammenholdes med refusioner modtaget i de enkelte regnskabsår. Forskellen er defineret som ikke modtagne refusio-

ner/tab af refusioner for Københavns Kommune. Den seneste opgørelse pr. 31. december 2014 med status på refusionshjemtagelsen viser, at for henholdsvis 2012, 2013 og 2014 er de manglende og/eller tabte refusioner opgjort til henholdsvis ca. 23 mio.kr., ca. 38 mio.kr. og ca. 75 mio.kr. Det samlede beløb for ikke modtagne refusioner/tab for Københavns Kommune for perioden 2012 til 2014 kan således 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.

For 2011 er det - efter en tidligere metode - opgjort, at ikke modtagne refusioner/det konstaterede tab udgør ca. 87 mio.kr. I dette beløb er der dog ikke taget hensyn til refusioner for TMF og SUF, som på daværende tidspunkt ikke lønkørte de modtagne refusioner.

4. Formidling af risiko og væsentlighed mv.

Vi har vurderet graden af risiko og væsentlighed for de enkelte observationer og risiko, og væsentlighed er målrettet den reviderede enhed. I tilknytning til den givne observation, har vi 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.
- Observationen medtages i delberetninger og beretninger til 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.
- 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.

5. Afslutning

Nærværende rapport har i udkast været drøftet med relevante personer for afklaring af eventuelle faktuelle fejl.

Yderligere spørgsmål eller kommentarer til rapporten kan rettes til Lyng Skovgaard på telefon 3094 4828 eller Ulrik Vassing på telefon 2220 2253.

København, den 23. marts 2015

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab



Lyng Skovgaard
statsautoriseret revisor



Ulrik Vassing
statsautoriseret revisor

cc. Samtlige forvaltninger
Intern Revision