

Økonomiforvaltningen
Att.: Adm. direktør, Peter Stensgaard Mørch
Københavns Rådhus
Rådhuspladsen 1
1550 København V

Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2018

Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2018 har vi foretaget revision af løn og personaleområdet.

Rapporteringen er opbygget på følgende måde:

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

1. Formål, omfang mv.

1.1. Revisionens formål

Revision af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for vores påtegning af Københavns Kommunes årsregnskab.

Revisionens formål er at undersøge, om området administreres betryggende og i overensstemmelse med borgerrepræsentationens beslutninger, gældende love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis. Revisionens formål er endvidere at foretage en kritisk gennemgang af 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, og ikke undersøgelser specielt med henblik på opdagelse af uregelmæssigheder.

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

1.2. Revisionens omfang og afgrænsning

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

Revisionen er baseret på en forventning om, at der er tilrettelagt et velfungerende internt kontrolsystem og en pålidelig bogføring. Dette indebærer, at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer understøtter et velfungerende ledelses- og kontrolsystem, og at der på de enkelte aktivitetsområder er beskrevet og implementeret interne kontroller, som reducerer risikoen for væsentlige fejl til et acceptabelt niveau.

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 forbindelse hermed tester vi de interne kontroller i det omfang, vi finder det nødvendigt for revisionen af årsregnskabet.

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 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 2018 og er bl.a. gennemført ved besøg hos Koncernservice (KS).

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

Revision har omfattet:

- Design – og hvorvidt der på de konkrete aktiviteter er identificeret risici, som kan medføre tilsigtede eller utilsigtede fejl og mangler, og om der er udarbejdet hensigtsmæssige og betryggende forretningsgange og interne kontroller, der afdækker disse.
- Implementering – og om de udarbejdede retningslinjer og interne kontroller rent faktisk er implementeret i kommunen.
- Effektivitet – og hvorvidt kontrollen har fungeret efter hensigten og har medvirket til at forebygge eller opdage tilsigtede og utilsigtede fejl og mangler på de konkrete aktiviteter.

2. Ledelsesresumé og konklusion

Vi har afsluttet den løbende revision af forretningsgange og interne kontroller på lønområdet for 2018.

Revisionen har omfattet en vurdering af, hvorvidt der på de væsentligste processer er tilrettelagt hensigtsmæssige og betryggende interne kontroller, som sikrer mod fejl og mangler, herunder hvorvidt de tilrettede kontroller er udført som en del af de daglige rutiner, og at de er effektive i forhold til at håndtere de identificerede risici.

Gennemgangen har endvidere omfattet en stikprøvemæssig gennemgang af et antal lønsager samt en opfølgning på de afgivne revisionsbemærkninger i revisionsberetningen for 2017.

Endelig har revisionen i 2018 haft et særligt fokus på kommunens forvaltning af resultatlønsaftaler herunder udbetaling af resultatløn og engangstillæg.

Konklusion

Fra efteråret 2017 er der sket væsentlige ændringer i det kontrolmiljø, som er tilrettelagt på lønområdet i kommunen. Ressourcetunge manuelle opdagende kontroller er i stor udstrækning omlagt til elektroniske og forebyggende kontroller, som er vurderet mere effektive.

På baggrund af den udførte revision er det vores opfattelse, at kvaliteten i kommunens lønadministration er forbedret efter implementeringen af de nye lønkontroller.

For at sikre effektiviteten i et end-to-end perspektiv, skal sagsbehandlerne dog forbedre dokumentationen af de fejl og mangler, der konstateres i forbindelse med kontrollerne. Dokumentationen er vigtig, således at der kan analyseres på de konstaterede fejl og mangler. Ligeledes skal dokumentationen i Lønkontrolforum - for vurderingen af om der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler, - forbedres.

Vores gennemgang af 149 lønsager viser en fejlmængde på 5%, mens fejlmængden udgør 2% i sager, der kan henføres til efter implementeringen af nye lønkontroller. Det er ikke konstateret systematiske fejl og mangler. Dette er en væsentlig forbedring i forhold til revisionen 2017, der viste en fejlmængde på 18%.

Der er konstateret en ny bemærkning, som vedrører enkelte enheder, som er udeladt i det samlede kontrolmiljø, og en bemærkning omkring indberetning til SKAT vedrørende selvejende institutioner videreføres. Det skal bemærkes, at forholdet omkring indberetning til SKAT vedrørende selvejende institutioner er berigtiget fra marts måned 2018, hvorefter bemærkningen er lukket. Endelig har vi flere mindre væsentlige observationer, som fremgår af rapporten.

Forvaltning af resultatløn i kommunen

Resultatløn er ét blandt flere værktøjer, som forvaltningerne kan anvende til at understøtte løsningen af forvaltningernes opgaver. Det er revisionens vurdering, at resultatløn kan understøtte mål- og resultatstyringen i forvaltningerne og derved sætte fokus på mål og effekt.

Der er stor forskel på, hvordan og i hvilket omfang de enkelte forvaltninger anvender resultatløn og engangstillæg til deres chefer. ØKF anvender næsten udelukkende resultatløn og tegner sig for ca. 39% af kommunens samlede udbetalinger af resultatløn og engangstillæg for ansatte på løntrin 49-52, mens SOF og SUF næsten ikke anvender hverken resultatløn eller engangstillæg.

Gennemgangen af stikprøverne i udbetalingerne af resultatløn har vist, at forvaltningerne i al væsentlighed anvender værktøjet resultatløn hensigtsmæssigt. Dog har gennemgangen givet anledning til observationer omkring den varierende dokumentation, der ligger til grund for udbetalingen af resultatløn i forvaltningerne.

3. Observationer, risikovurdering og anbefaling

Observationer opdeles i henholdsvis:

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


3.1. Nye bemærkninger 2018

3.1.1. Observationer der er rettet mod KS og forvaltningerne

Organisationsområde	Koncernservice, BUF og SUF	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Omtalt år
Nøglekontroller	<p>Fra efteråret 2017 er der sket væsentlige ændringer i det kontrolmiljø, som er tilrettelagt på lønområdet i kommunen. Ressourcetunge manuelle opdagende kontroller er i stor udstrækning omlagt til elektroniske fo-rebyggede kontroller, som er vurderet mere effektive. Derfor er det væsentligt, at alle kommunens enheder er omfattet af de tilrettelagte nøglekontroller.</p> <p>1.dagskontrol Vi har i forbindelse med vores test af 1.dagskontrol konstateret, at særlige enheder udelades af datagrundlaget.</p> <p>Enhederne GRUK og Skt. Annæ Gymnasium indgår ikke i kontrolmiljøet og er ikke omfattet af nøglekontrollerne, der er tilrettelagt på lønområdet.</p> <p>Det er efterfølgende oplyst af KS, at enhederne ligeledes ikke indgår i anormalitetskontrollen og den faglig lønkontrol. Dog indgår medarbejdere med lønindberetningsadgang til Opus i den særlige lønkontrol.</p>	<p>Vi skal henstille, at også lønudbetalinger til GRUK og Skt. Annæ Gymnasium indgår i kommunens samlede kontrolmiljø centralt i KS, i lighed med alle kommunens andre enheder.</p> <p>KS oplyser, at disse to enheder ikke var en del af samlingen af administrative opgaver, hvor ressourcer blev flyttet fra forvaltningerne til KS. Derfor indgår de to enheder ikke i det tilrettelagte kontrolmiljø.</p> <p>Efter vores opfattelse bør ressourcer i dette tilfælde ikke være afgørende i forhold til tilrettelæggelsen af et effektivt kontrolmiljø. Endvidere bør det undersøges, om der ikke kan realiseres en effektivisering i de to enheder, ved at KS overtager lønadministrationen, i lighed med alle kommunens andre enheder.</p>	●

3.2. Videreførte bemærkninger i 2018

3.2.1. Observationer der er rettet mod KS

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Lønadministration selvejende institutioner	<p>Vi anførte i vores beretning for 2017, at: Vi skal henstille, at KS får etableret en lønproces for, at lønindberetning af de selvejende institutioner sker på eget SE-nummer.</p> <p>Opfølgning i 2018: Intern Revision har konstateret, at KS har etableret en proces, hvor lønkørslen for de selvejende institutioner er foretaget på egne SE-numre fra og med marts måned 2018. Der er et enkelt SE-nummer, som udgør en kommunal institution som burde være lønkørt ved kommunens SE-nummer. KS oplyser, at forholdet berigtiges fra indkomståret 2019.</p> <p>KS oplyser efterfølgende, at en enkelt selvejende institution fejlagtigt har været indberettet som en kommunal institution i 2018. Forholdet kan først berigtiges primo 2019.</p>	Revisionsbemærkningen videreføres i 2018 og forventes lukket i 2019.		2015
				2016
				2017
				2018
				

3.3. Lukkede bemærkninger i 2018

3.3.1. Observationer der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sags gennemgang 2017	<p>Opfølgning 2018: Vi har i forbindelse med revisionen i 2018 fulgt op på udestående revisionsbemærkninger fra 2017, der kan henføres til nedenstående observationer, som lukkes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Anciennitet - lukkes</i> • <i>Opholdstilladelser - lukkes</i> • <i>Fejl i udvalgsvederlag - lukkes</i> <p>Anciennitet KS har gennemført en analyse af anciennitetsberegninger i 200 sager, der viser, at indsatsen med styrkelse af kontrolmiljøet, uddannelsesindsats i foråret 2017 og øget fokus på området har mindsket antallet af fejl.</p>	Revisionsbemærkningen lukkes.		2017

	<p>Vi har påset, at de konstaterede fejl i 11 sager er berigtiget, og samtidig har vores stikprøvevise revision i 2018 ikke vist fejl i håndteringen af ancienniteten i de gennemgåede sager. Vi vurderer forholdet for lukket, men der er stadig risici, som giver anledning til en selvstændig observation – se afsnit 3.4.</p> <p>Opholds- og arbejdstilladelser KS har siden maj 2018, ifm. den månedlige ledelsesinformation fremsendt opfølgning på arbejds- og opholdstilladelse, der står over for udløb. Derudover har KS udviklet en ny funktionalitet i Opus Rollebaseret Indgang, hvor de enkelte ledere modtager påmindelse i forbindelse med udløb af en medarbejders arbejds- og/eller opholdstilladelse. Funktionen er trådt i kraft d. 1. april 2018.</p> <p>Vi har udvalgt én stikprøve i oversigten fra ledelsesinformationen til SUF for september 2018 med henblik på at teste, om der er indhentet en ny arbejds- og opholdstilladelse. Stikprøven er tilfældigt udvalgt blandt medarbejdere med arbejds- og opholdstilladelse, der er udløbet. Vi har modtaget tilstrækkelig dokumentation for ny arbejds- og opholdstilladelse. Vi foretager os derfor ikke yderligere.</p> <p>Udvalgsvederlag I forbindelse med sidste års enkeltstående fejl vedrørende udbetaling af vederlag har vi påset, at der er oprettet en debitorsag for det skyldige beløb. Udbetaling af udvalgsvederlag er derved påset berigtiget.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3.4. Observationer i øvrigt 2018

3.4.1. Observationer der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sags gennemgang	<p>Vi har igen i 2018 udført sags gennemgang.</p> <p>I de gennemgåede 149 sager er der konstateret fejl i 8 sager, hvor vi har konstateret manglende eller ikke fyldestgørende dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.</p> <p>Vi vurderer, at der er tale om enkeltstående fejl, som kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i 1 tilfælde er der foretaget tastefejl af variabel ydelse – KS • i 1 tilfælde er der udbetalt overarbejde efter forkert overenskomst – KS • i 1 tilfælde mangler der udarbejdelse af ansættelsesbrev – KS • i 2 tilfælde opfylder kørselsskema ikke krav fra SKAT – KFF og SUF • i 3 tilfælde mangler indhentelse af eksamensbeviser – BUF, SOF og KS 	<p>På baggrund af den udførte revision er det vores opfattelse, at kvaliteten i kommunens lønadministration er forbedret efter implementeringen af de nye lønkontroller.</p> <p>Vores gennemgang viser en fejlmængde på 5% af de 149 kontrollerede sager, mens fejlmængden udgør 2% i sager, der kan henføres til efter implementeringen af nye lønkontroller. Det er udelukkende konstateret enkeltstående fejl og ingen systematiske fejl.</p> <p>Lønehedens egen faglige lønkontrol viser for juli – december måned 2018 en fejlmængde på 5-7% af de kontrollerede sager, mod en tidligere fejlmængde på 18% i 2017 før indførelsen af nye lønkontroller.</p> <p>Kommunens administration er enig i de observerede fejl, og det er påset, at sagerne er berigtiget.</p>		●

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Resultatløn	<p>Vi har foretaget en gennemgang af udbetalinger for ansatte på løntrin 49-52 af resultatløn i 50 tilfælde samt engangstillæg i 7 tilfælde.</p> <p>I de gennemgåede sager, har vi observeret følgende:</p> <p><i>I 50 ud af 50 resultatlønskontrakter indeholder specifikke mål.</i></p> <p>Det er positivt, at resultatkontrakterne indeholder specifikke mål for chefernes indsats, således at det er muligt at konstatere, om et mål er opfyldt eller ikke er opfyldt.</p> <p><i>I 11 ud af 50 tilfælde baserer udbetalingerne sig på en opgørelse af målopfyldelsen i resultatlønskontrakterne.</i></p> <p>Revisionen finder, at resultatlønskontrakter bør opgøres ved at udregne målopfyldelsen</p>	<p>På baggrund af den udførte revision er det vores opfattelse, at forvaltningerne i al væsentlighed anvender værktøjet resultatløn hensigtsmæssigt.</p>		●

	<p>af de specifikke mål fastsat forud for kontraktperioden, så udbetalingen af resultatløn afspejler de faktiske resultater i løbet af kontraktperioden.</p> <p><i>I 18 ud af 39 udbetalinger har forvaltningerne begrundet den skønsmæssige vurdering skriftligt og dækkende.</i></p> <p>Revisionen finder, at der ved en skønsmæssig vurdering af resultatlønnen bør foreligge en skriftlig og dækkende begrundelse, så kriterierne for den udbetalte resultatløn er gennemskuelige. I de resterende 21 tilfælde, der kan henføres til henholdsvis ØKF 18 og BIF 3, foreligger der ikke en skriftlig og fuldt ud dækkende begrundelse for den udbetalte resultatløn.</p> <p>I 4 tilfælde i ØKF, er opgørelsen af målopfyldelsen foretaget, men udbetalingen er ikke i overensstemmelse hermed.</p> <p><i>I 8 ud af 50 resultatlønskontrakter er der udbetalt det fulde beløb.</i></p> <p>Udbetaling af det fulde beløb kan være tegn på uambitiøse mål. Ledelsen bør ved indgåelse af fremtidige resultatlønskontrakter være opmærksom herpå. De 8 tilfælde kan henføres til ØKF, og det bemærkes, at i 6 ud af de 8 tilfælde foreligger der desuden ikke en fuldt ud dækkende begrundelse.</p> <p><i>I 6 ud af 7 sager er der også i tidligere år udbetalt engangstillæg som led i en bonuslignende ordning.</i></p> <p>De 6 tilfælde kan henføres til henholdsvis KFF 4 og BUF 2.</p> <p>Gennemgangen viser desuden, at der er fejl i datagrundlaget for registreringen af engangstillæg i kommunen og at indberetningen fra forvaltningerne på henholdsvis resultatløn og engangstillæg er forskellig.</p>	<p>Det er aftalt med BIF, at dokumentationen fremover foreligger på sagerne i form af en konkret opgørelse af målopfyldelse i resultatlønskontrakterne eller en begrundet skriftligt og dækkende beskrivelse ved skønsmæssig vurdering.</p> <p>ØKF har i forbindelse med opgørelse af resultatløn for 2018 i februar 2019 forbedret dokumentationen i overensstemmelse med ovenstående.</p> <p>Endvidere anbefales det, at:</p> <p>ØKF ved indgåelse af fremtidige resultatlønskontrakter er opmærksom at udbetaling af det fulde beløb kan være tegn på uambitiøse mål.</p> <p>Hvis et engangstillæg udbetales som led i en bonuslignende ordning hvert år, anbefales det, at ledelsen vurderer, hvorvidt der med fordel kan udarbejdes en resultatkontrakt, der indeholder specifikke mål for chefens indsats.</p> <p>Vi skal anbefale, at der sker en ændring af indberetningsmuligheden fra forvaltningerne i serviceportalen på resultatløn og engangstillæg, samt at KS laver en oprydning af eksisterende registreringer af engangstillæg.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.4.2. Observationer der er rettet mod KS

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Nøglekontroller	<p>Fra efteråret 2017 er der sket væsentlige ændringer i det kontrolmiljø, som er tilrettelagt på lønområdet i kommunen. Ressourcetunge manuelle opdagende kontroller er i stor udstrækning omlagt til elektroniske og forebyggende kontroller, som er vurderet mere effektive.</p> <p>Faglig lønkontrol – før og efter lønkørslen Faglig lønkontrol før lønkørsel vedrører ansættelser, interne flytninger, lønændringer mv. og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnen, bagudlønnen og timelønnen mv.). Testes månedligt i KS.</p> <p>Faglig lønkontrol efter lønkørsel vedrører primært fratrædelser og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnen, bagudlønnen og timelønnen mv.). Testes månedligt i KS.</p> <p>Gennemgangen har omfattet kontrollen udført for maj og juli måned 2018 og har givet anledning til følgende observationer: Udfordring med at sagsbehandler/system ikke får fejltypen med, hvilket har betydning for kategoriseringen af lønkonsekvens ved fejl. Det har betydning for Power BI og deres mulighed for at analysere på data. Opsamlingen af fejl og behandlingen af fejl på lønkontrolforum er ikke tydeligt dokumenteret i forhold til tiltag – herunder hvorvidt der er tale om enkeltstående- eller systemmæssige fejl.</p>	Sagsbehandlerne skal forbedre dokumentationen af de fejl og mangler, der konstateres i forbindelse med kontrollerne. Dokumentationen er vigtig, således at der kan analyseres på de konstaterede fejl og mangler. Dokumentationen for opsamlingen herpå i Lønkontrolforum - herunder vurderingen af, om der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler - skal ligeledes forbedres.		●

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Udbetalingskoder i CICS	<p>I forbindelse med revisionens udførelse har vi observeret, at en straksudbetalingskode DI23 fra kommunens tidligere funktionalitet i KMD-løn CICS stadig var aktiv, og vi har bedt KS afdække, hvorvidt flere straksudbetalingskoder i CICS stadig var aktive.</p> <p>KS har i samarbejde med KMD afdækket aktiviteten på indberetningsbillederne DI22-DI24, som har givet anledning til:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 adgange slettet, da medarbejdere ikke længere har arbejdsopgaver med behov for autorisationen - 10 adgange i BUF, med adgang til at følge data fra LARA (Ungdomssko- 	Vi skal henstille, at medarbejdere med aktive rettigheder/autorisationer i CICS fremover indgår i kommunens eksisterende kontrolmiljø.		●

	<p>lens kursus- og undervisningsplanlægningssystem) kommer igennem til lønssystemet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 adgange i KS til håndtering af udbetaling af barselsfondstilskud til tjenestesteder. <p>Der er udelukkende sket udbetalinger til tjenestesteder af barselsfondstilskud, og de 2 medarbejdere i KS er omfattet af den særlige lønkontrol.</p> <p>KS oplyser, at samtlige medarbejdere med adgang til indberetningsbillederne fra august 2018 også indgår i den særlige lønkontrol.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Anciennitet (erfaringsdato)	<p>Opfølgning 2018: Vi har i forbindelse med revisionen i 2018 fulgt op på udestående revisionsbemærkninger fra 2017, der blandt andet kan henføres til en observation omkring anciennitet, der videreføres som selvstændig observation.</p> <p>KS har gennemført en analyse af anciennitetsberegninger i 200 sager. Analysen er gennemført på udvalgte sager med høj risiko for fejl grundet kompleksiteten på overenskomstområdet. Analysen viser, at indsatsen med styrkelse af kontrolmiljøet, uddannelsesindsats i foråret 2017 og øget fokus på området har mindsket antallet af fejl.</p> <p>Indsatsen på området viser en klar forbedring.</p> <p>Dog konkluderer KS i analysen, at området fortsat udfordrer, og at KS vil have et fortsat fokus på forbedringer af anciennitetsberegninger.</p> <p>CLP vil i samarbejde med Personalejura og forhandling nedsætte en arbejdsgruppe i foråret 2019 med formål om udarbejdelse af anbefalinger til en nemmere og mindre rigtigt anciennitetsfastsættelse. Anbefalingerne vil blive forelagt IR.</p>	<p>Vi har konstateret, at KS ikke er helt i mål med revisionsbemærkningen vedrørende anciennitet, men vi vurderer, at risici er reduceret til et niveau, der ikke giver anledning til bemærkning. Bemærkningen videreføres derfor i 2018 som selvstændig observation.</p> <p>Når CLP fremlægger anbefalingerne til håndteringen af anciennitetsfastsættelse for IR, vil IR vurdere, om risiciene i observationen er afdækket.</p>		●

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Walk Through	<p>Vi har foretaget Walk Through på udvalgte fællesobligatoriske forretningsgange med henblik på at vurdere design og implementering af forretningsgange.</p> <p>Vi har vurderet, at forretningsgangene generelt er designet fornuftigt og implementeret efter hensigten.</p> <p>Vi har ved vores Walk Through observeret, at den fællesobligatoriske forretningsgang ”ændring af strukturdata i lønsystemet” ikke omfatter stamdataændring i KAS, og at der ikke foreligger en nedskrevet forretningsgang for håndteringen af ændringer i strukturdata i KAS. Dataændringer optræder oftest ved ændringer af enheder og ydelser ved lokalaftaler.</p> <p>Gennemgangen af den nuværende proces har ikke givet anledning til bemærkninger, og vi har noteret os, at ændringer i KAS udelukkende udføres af KMD og kontrolleres i KS. KS oplyser desuden, at der vil blive foretaget en fornyet risikovurdering, hvor det vurderes, hvorvidt eksisterende forretningsgang af ændring af strukturdata i Opus skal opdateres med forholdet i KAS.</p>	Vi skal anbefale, at den nuværende proces i KS omkring håndteringen af strukturdata-ændringer i KAS nedskrives og formaliseres.		●

3.4.3. Observationer der er rettet mod forvaltningerne

Organisationsområde		Forvaltningerne	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles tværgående administrative	<p>I forlængelse af det godkendte Forretningscirkulære Løn- og Personale, har KS udarbejdet et bilag, hvor KS har identificeret de risici, som der er på lønområdet, samt de kontroller der udføres i KS. Desuden har KS i bilaget oplyst de risici på lønområdet, som forvaltningerne skal håndtere.</p> <p>SOF har påbegyndt udarbejdelsen af forvaltningsspecifikke forretningsgange til håndtering af de oplyste forvaltningsrisici, hvor det oplyses, at de øvrige forvaltninger vil følge efter og tage udgangspunkt heri.</p>	<p>For at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer på lønområdet kan fungere effektivt og understøtte et velfungerende ledelses- og kontrolsystem i kommunen, skal alle forvaltninger have vurderet og håndteret de opstillede risici.</p>		●

4. Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

Fælles obligatoriske forretningsgange (Walk Through):

- Løn 1.2 Ansættelse
- Løn 2.1 Ændring af lønstamdata
- Løn 2.2 Midlertidige tillæg og fradrag til løn
- Løn 2.3 Særydelser og timeløn med tilkøb af KAS
- Løn 2.6 Ændring af strukturdata
- Løn 5.1 Fratrædelse ved ansøgt afsked

Nøglekontroller:

- Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel
- Anormalitetskontrol
- 1. Dagskontrol
- Faglig lønkontrol – VIP
- Særlig lønkontrol
- CPR-nr. spærring
- CICS

Substandskontrol:

- Substandsanalytiske handlinger
- Sagsgennemgang af 149 stikprøver, herunder følgende:
 - Tilgang
 - Afgang
 - Ændringer
 - Analyse pr. løntype
 - Tilfældige udvalgte
 - Resultatløn
 - Selvejende Institutioner
 - Direktionen

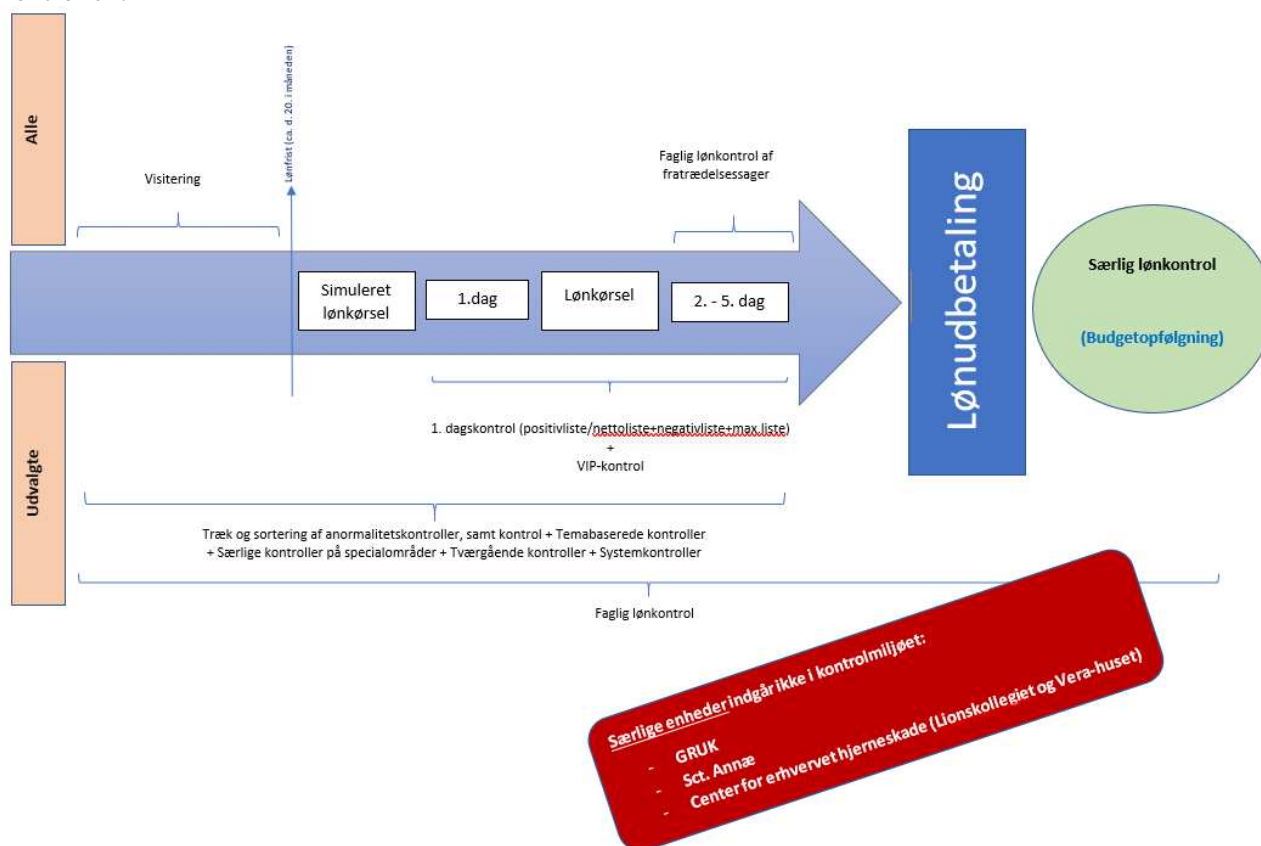
4.1. Fælles obligatoriske forretningsgange (Walk Through)

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

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

4.2. Nøglekontroller

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



Figur 1: Kontrolmiljø ved månedsløn (egen tilvirkning)

Anormalitetskontrol

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

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

1. dagskontrol

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

- Nettolisten/positivlisten
- Maxlisten
- Negativlisten

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

Faglig lønkontrol - VIP

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

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

Særlig Lønkontrol

Vi har testet den særlige lønkontrol, som udføres på alle lønændringer på BR-medlemmer, direktionen og medarbejdere med særlige rettigheder i OPUS.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

CPR-nr. spærring

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

- OPUS
- KAS
- SEB

Gennemgangen giver anledning til en kommentar omkring SEB, da der stadig ikke er en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetalingsløsning i forhold til godkendelseshierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen.

KS oplyser, at det ikke er teknisk muligt at opsætte en automatisk kontrol i SEB, som forventes at blive udfaset ved udgangen af 2018 og erstattet med et nyt system Serviceportalen.

KS peger på de kompenserende kontroller, som udføres ved den faglige lønkontrol, lønprognoser, anormalitetskontrollen og den særlige lønkontrol.

De nævnte kontroller er i forbindelse med revisionen blevet testet uden bemærkninger, der kan henføres til godkendelseshierarkiet.

Vi vurderer, at det har en kompenserende karakter, og da det ikke er muligt at indføre en automatisk kontrol, og da programmet er under udfasning, har det ikke væsentlig betydning for kommunens interne kontroller og et rigtigt regnskab.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

4.3. Substandsrevision (sagsgennemgang)

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2018. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedureerne omkring indberetning og udbetaling af løn fungerer betryggende.

Vores lønrevision tager afsæt i ovenstående vurdering af de arbejdsgange og interne kontroller, som har væsentlig betydning for løndannelsen både centralt og decentralt. På baggrund af denne vurdering har vi udvalgt et antal lønsager til test af forretningsgangene.

Stikprøverne har omfattet direktionen i kommunen, ansatte medarbejdere i forvaltningerne, samt medarbejdere fra selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.

Vi har foretaget test af kontroller i 149 personsager.

4.4 Resultatløn

Vi har undersøgt kommunens anvendelse og udbetaling af resultatløn. Formålet med undersøgelsen har været at vurdere omfanget af resultatløn til chefer i kommunen, om kommunen anvender resultatløn som styringsværktøj, og om kommunen har udbetalt resultatløn tilfredsstillende.

Undersøgelsen er inspireret af, at Rigsrevisionen i 2017 har foretaget en undersøgelse af resultatløn i staten. Undersøgelsen i staten konkluderer, at resultatlønnen ikke anvendes som styringsværktøj, med henblik på at opnå konkrete mål. Desuden peger Rigsrevisionen på, at kontrakterne ikke understøtter styringen hen imod kendte og fastsatte mål, da de er indgået i april eller senere i det år, de er gældende. Endelig kritiseres det, at målene ikke altid er specifikke og ikke indeholder en grænse for, hvad der maksimalt kan udbetales, samt at ikke alle udbetalinger er baseret på en opgørelse af målopfyldelse i resultatlønskontrakterne.

Resultatløn er ét blandt flere værktøjer, som forvaltningen kan anvende til at understøtte løsningen af forvaltningernes opgaver.

Kommunen kan udbetale resultatløn som supplement til den faste løn, når en chef opfylder betingelserne herfor.

Regelsættet fremgår af Overenskomst for akademikere ansat i kommuner § 6:

”Resultatløn ydes udover basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg, Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

Bemærkning: Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om resultatløn. At den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller kollektiv bonuslignende ordning”.

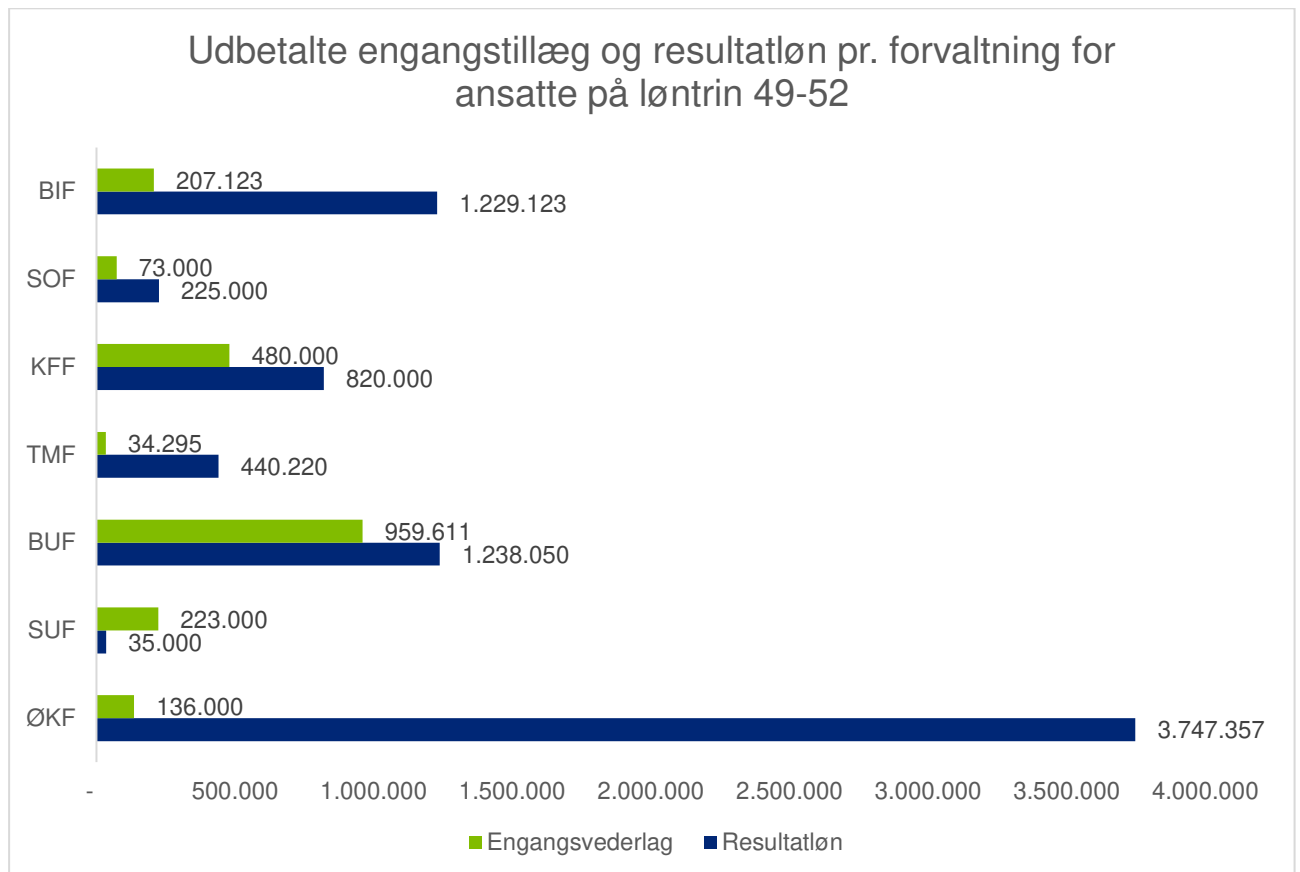
Af kommunens interne cirkulære om decentral lønfastsættelse (cirk.nr. 10/2015 - ØU vedtagne lønbånd), fremgår, at engangstillæg/resultatløn over 80.000 kr. årligt, skal forelægges til godkendelse i ØU.

Herudover har kommunen ikke et yderligere formaliseret regelsæt omkring anvendelsen af resultatløn.

Omfang

Undersøgelsen er afgrænset til udbetaling af resultatløn til chefer på løntrin 49-52.

Vores undersøgelse viser, at der i højere grad udbetales resultatløn på baggrund af en resultatlønskontrakt frem for individuelt forhandlet resultatløn (engangstillæg). Engangstillæg kan udbetales når en medarbejder skal honoreres for en særlig indsats, altså en ”bonuslignende ordning” mens resultatløn kan udbetales, når betingelserne i en resultatlønskontrakt er opfyldt. Som det fremgår af nedenstående figur, er der stor forskel på, i hvor stor grad og hvordan de enkelte forvaltninger anvender resultatløn og engangstillæg til deres chefer. ØKF anvender næsten udelukkende resultatløn og tegner sig for ca. 39% af kommunens samlede udbetalinger af resultatløn og engangstillæg, mens SOF og SUF næsten ikke anvender hverken resultatløn eller engangstillæg.



Figur 1- "Udbetalte engangstillæg og resultatløn pr. forvaltning for ansatte på løntrin 49-52" (egen tilvirkning)

I 2018 er udbetalt resultatløn med gennemsnitlig ca. 48.000 kr. til 160 chefer for i alt 7,7 mio.kr. samt engangstillæg med gennemsnitlig ca. 19.000 kr. til 113 chefer for i alt 2,1 mio.kr.

Indberetning af resultatløn og engangstillæg

Der foreligger en standardrapport i lønsystemet, der viser udbetalingen af engangstillæg med begrundelse for hele kommunen fordelt på TF-koder. Rapporten forudsætter dog korrekt indberetning i lønssystemet med løbenr. 9 samt en stringent indberetning via serviceportalen af resultatløn og engangstillæg, hertil en underliggende begrundelse.





Vi har ved gennemgangen konstateret fejlregistreringer i løbenr. samt en forskellig håndtering af forvaltningerne i forhold til begrundelsen for engangstillægget (TF-koder), herunder anvendelsen af resultatløn og engangstillæg. Forholdet medfører en usikkerhed omkring datagrundlaget, og indberetningen i serviceportalen af resultatløn kan med fordel ændres, så der udelukkende er mulighed for:



- Vedhæftning af resultat for målopfyldelsen i resultatlønskontrakten ved "Udmøntning af resultatlønskontrakt".
- Uddybende begrundelse ved "Individuelt forhandlet resultatløn".

Ovenstående er drøftet med KS, som er enig og har igangsat et arbejde med at ændre ovenstående.

Resultatlønskontrakter

Vi har foretaget en gennemgang af 50 resultatlønskontrakter, hvor der i 2018 er udbetalt over 50.000 kr. i resultatløn. Formålet har været at vurdere, om resultatløn anvendes som styringsværktøj, dvs. til at styre chefernes opgavevaretagelse med henblik på at opnå konkrete mål. Nedenstående tabel viser de opstillede revisionskriterier og opfyldelsen heraf.

Revisionskriterier	Hvad viste revisionen?	Intern Revisions vurdering
 <p>Er der specifikke mål?</p>	<p>50 ud af 50 resultatlønskontrakter indeholder specifikke mål.</p>	<p>Det er positivt, at resultatlønskontrakterne indeholder specifikke mål for chefernes indsats, således at det er muligt at konstatere, om et mål er opfyldt eller ikke er opfyldt.</p>
 <p>Er der angivet en beløbsgrænse ved fuld målopfyldelse?</p>	<p>50 ud af 50 resultatlønskontrakter indeholder en beløbsgrænse ved fuld målopfyldelse.</p>	<p>Det er positivt, at beløbsgrænsen for resultatløn ved fuld målopfyldelse fremgår af kontrakterne.</p>
 <p>Er det udbetalte beløb inden for den angivne beløbsgrænse og inden for lønbåndet (80.000 kr.)?</p>	<p>I 50 ud af 50 resultatlønskontrakter er det udbetalte beløb i overensstemmelse med lønbånd, og det udbetalte beløb er inden for det aftalte.</p>	<p>Det er positivt, at udbetalingerne ligger inden for lønbåndet. Der er 5 sager, hvoraf 2 er fratrukket i 2018, hvor udbetaling af resultatlønnen ligger udover lønbåndet. Aftalerne for disse er indgået inden ØU's beslutning om lønbånd.</p>
 <p>Er udbetalingen baseret på en opgørelse af målopfyldelsen i resultatlønskontrakten?</p>	<p>I 11 ud af 50 tilfælde baserer udbetalingerne sig på en opgørelse af målopfyldelsen i resultatlønskontrakterne.</p>	<p>Revisionen finder, at resultatlønskontrakter bør opgøres ved at udregne målopfyldelsen, så udbetalingen af resultatløn afspejler de faktiske resultater i løbet af kontraktperioden.</p>

 <p>Er den skønsmæssige vurdering begrundet skriftligt og dækkende?</p>	<p>I 18 ud af 39</p> <p>Udbetalinger har forvaltningerne begrundet den skønsmæssige vurdering skriftligt og dækkende.</p>	<p>Revisionen finder, at der ved en skønsmæssig vurdering af resultatlønnen bør foreligge en skriftlig og dækkende begrundelse, så kriterierne for den udbetalte resultatløns er gennemskuelige. I de resterende 21 tilfælde, der kan henføres til henholdsvis ØKF 18 og BIF 3, foreligger der ikke en skriftlig og fuldt ud dækkende begrundelse for den udbetalte resultatløns.</p> <p>I 4 tilfælde i ØKF, er opgørelsen af målopfyldelsen foretaget, men udbetalingen er ikke i overensstemmelse hermed.</p>
 <p>Er det fulde beløb udbetalt?</p>	<p>I 8 ud af 50</p> <p>resultatlønskontrakter er der udbetalt det fulde beløb</p>	<p>Udbetaling af det fulde beløb kan være tegn på uambitiøse mål. Ledelsen bør ved indgåelse af fremtidige resultatlønskontrakter være opmærksom herpå. De 8 tilfælde kan henføres til ØKF, og det bemærkes, at i 6 ud af de 8 tilfælde foreligger der desuden ikke en fuldt ud dækkende begrundelse.</p>

Vedrørende KIT er det konstateret, at der i regnskabsår 2018 er udbetalt resultatløns til 3 personer med ca. 240 t.kr. vedrørende både 2017 og 2018. Udbetalingen for 2018 er således udbetalt, inden periodens udgang, ligesom kontinuitetsprincippet ikke er overholdt.



Skemasæt

Vi har ved vores gennemgang konstateret, at der ikke foreligger en standardskabelon i kommunen til brug for udarbejdelsen af resultatlønskontrakter. Som det fremgår af vores gennemgang ovenfor, indeholder de anvendte kontrakter dog både specifikke mål og oplysninger om beløbsgrænser for fuld målopfyldelse, og således giver de anvendte skabeloner ikke anledning til bemærkninger.

Som det ligeledes fremgår ovenfor, foreligger der ikke i alle tilfælde skriftlige og fuldt ud dækkende begrundelser, som dokumenterer udbetalingerne af resultatløn. Det skal anbefales, at forvaltningerne udarbejder et evalueringsskema som kan medvirke til at sikre bedre dokumentation for udbetalingerne.

Individuelt forhandlet resultatløn (engangstillæg)

Vi har foretaget en gennemgang af 7 sager, hvor der i 2018 er udbetalt 50.000 kr. og derover. Formålet har været at vurdere, om engangstillæg anvendes, når en medarbejder skal honoreres for en særlig indsats, altså en ”bonuslignende ordning”. Nedenstående tabel viser de opstillede revisionskriterier og opfyldelsen heraf.

Revisionskriterier	Hvad viste revisionen?	Intern Revisions vurdering
 <p>Er tillægget udbetalt på grund af en ”bonuslignende ordning”?</p>	<p>I 6 ud af 7 sager er der også i tidligere år udbetalt engangstillæg.</p>	<p>Hvis et engangstillæg udbetales som led i en bonuslignende ordning hvert år, anbefales det, at ledelsen vurderer, hvorvidt der med fordel kan udarbejdes en resultatkontrakt, der indeholder specifikke mål for chefens indsats.</p> <p>De 6 tilfælde kan henføres til henholdsvis KFF 4 og BUF 2.</p>
 <p>Er det udbetalte beløb inden for den angivne beløbsgrænse og inden for lønbåndet (80.000 kr.)?</p>	<p>I 7 ud af 7 sager er det udbetalte beløb i overensstemmelse med lønbånd.</p>	<p>Det er positivt, at udbetalingerne ligger inden for lønbåndet.</p>

5. Formidling af risiko og væsentlighed mv.

Vi har i nærværende revision vurderet graden af risiko og væsentlighed for de enkelte observationer, og i tilknytning til den givne observation er påført en prioritet ud fra følgende vurderingsgrundlag:

Prioritet 1 – markeres med

- Prioritet 1 markeringer anvendes for risici, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.
- En risiko anses for kritisk, såfremt der er en høj grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en betydelig effekt og/eller har en betydelig udbredelse.
- Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med krav om, at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages i delberetninger og beretninger til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Prioritet 2 – markeres med

- Prioritet 2 markeringer anvendes for risici, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.
- En risiko anses for væsentlig, såfremt der er en middel grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en vis effekt og/eller har en vis udbredelse.
- Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen med anbefaling om, at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages ikke i delberetninger og beretninger.

Prioritet 3 – markeres med

- Anvendes for risici, der anses for mindre væsentlige og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.
- En risiko anses for mindre væsentlig, såfremt der er en lille grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en lille effekt og/eller har en lille udbredelse.

Afslutning

De konstaterede forhold har været drøftet med relevante personer for afklaring af eventuelle faktuelle fejl.

Yderligere spørgsmål eller kommentarer til rapporten kan rettes til Keld Østerdal på telefon 22202354 eller Jesper Andersen 20429088.

København, den 15. februar 2019

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