

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

## Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2021

### Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2021 har vi foretaget revision af løn- og personaleområdet.

Rapporteringen er opbygget på følgende måde:

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

### 1. Formål, omfang mv.

#### 1.1. Revisionens formål

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

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

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

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

### **1.2. Revisionens omfang og afgrænsning**

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

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

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

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

Revisionen omfatter ikke en gennemgang af samtlige lønudbetalinger, men udføres ved, at vi ved stikprøver indhenter dokumentation for eller på anden måde får bekræftet udbetalingsens rigtighed.

Ved gennemgangen af lønsager kategoriseres fejl og mangler i henholdsvis enkeltstående og systematiske.

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

Betydelige og/eller systematiske fejl og mangler er fejl og mangler, der må forventes at opstå i tilsvarende sager fremover, medmindre der sker en ændring. Systematiske fejl skyldes en fejl i "systemet" og må derfor forventes at opstå i tilsvarende sager, medmindre der ændres i fx forretningsgange, programmerede kontroller mv. Betydelige fejl må forventes at opstå i tilsvarende sager af andre grunde, fx fordi lønkontorets personale har misforstået en arbejdsgang, regel mv.

I Københavns Kommunes regnskab registreres desuden lønudgifter vedrørende en række selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med kommunen. Disse poster indgår tillige i særskilte regnskaber, der revideres og revisionspåtegnes af eksterne revisorer, som er valgt af bestyrelserne for de pågældende institutioner.

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

### **1.3. Revisionsarbejdets udførelse**

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til Deloitte i forbindelse med lovpligtig revision af løn- og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2021 og er bl.a. gennemført ved besøg hos Koncernservice (KS).

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

Revisionen 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.

Gennemgangen har endvidere omfattet:

- En stikprøvemæssig gennemgang af et tilfældigt udvalgt antal lønsager
- Opfølgning på de afgivne revisionsbemærkninger i revisionsberetningen for 2020.

## **2. Ledelsesresumé og konklusioner**

I forbindelse med den løbende revision af lønområdet for 2021 har vi identificeret de processer, der er væsentlige for revisionen, og vurderet design og implementering af forretningsgange og interne kontroller. Hvor det bidrager til vores revisionsoverbevisning samt forståelse af kontrolmiljøet på området, har vi testet kontrollerne.

Det er vores vurdering, at der generelt er etableret et kontrolmiljø, hvor automatiske og forebyggende kontroller sikrer, at fejl og mangler i al væsentlighed identificeres, og konstaterede fejl i høj grad rettes, inden lønudbetalingen sker.

Forretningsgangene er generelt godt beskrevet, men som anført i 2020 er de ikke i alle tilfælde ajourført. KS er påbegyndt ajourføring af de fællesadministrative forretningsgange, men arbejdet er endnu ikke afsluttet.

I 2020 henstillede vi til, at der blev udarbejdet en risikoanalyse af det system-, rolle- og autorisationsparadigme, der er gældende, i forhold til både lønsystemet og de forsystemer, der anvendes sammen med lønsystemet.

Analysen skal sikre, at alle risici er organisationen bekendt, og at der er etableret betryggende risiko-reducerende handlinger. KS har konstateret fejl i flere forretningsroller i OPUS Løn, hvor medarbejdere har haft utilsigtet indberetningsadgang. KS har påbegyndt arbejdet med risikoanalysen.

Vores gennemgang af 111 lønsager viser en samlet fejlmængde på 3% efter lønudbetaling. De konstaterede fejl vurderes som enkeltstående fejl, hvoraf en enkelt sag er med umiddelbar, udbetalingsmæssig betydning.

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


### 3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger

Observationer opdeles i henholdsvis:

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

#### 3.1. Nye bemærkninger 2021

Der er én ny bemærkning i 2021:

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Autorisationskontroller	<p><b>2020 (Prioritet 2 gul)</b></p> <p>For at sikre at alle risici ved anvendelse af lønsystemet med tilhørende forsyste-mer er identificeret, og der er etableret betryggende, risikoreducerende kontrol-ler, skal der udarbejdes en risikoanalyse af det system-, rolle- og autorisationspa-radigme, der er gældende, i forhold til både lønsystemet og de forsyste-mer, der anvendes sammen med lønsystemet.</p> <p><b>Opfølgning 2021</b></p> <p>KS har oplyst, at man har igangsat analy-sen, og at der er konstateret fejl i be-stemte forretningsroller i Opus Løn, hvor medarbejdere har haft utilsigtet indbe-retningsadgang. Rettighederne for med-arbejderne er lukket, og det er påset, at der har været automatisk spærring for indberetning på eget cpr.nr. siden 2019. Der er igangsat en undersøgelse af perio-den før 2019 for at påse, hvorvidt ret-tighederne er anvendt til at udbetale løn til sig selv.</p> <p>KS har udarbejdet følgende handleplans-punkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1:1-gennemgang af alle forret-ningsroller i Opus Løn, herun-der kortlægning af rettigheder i de forskellige roller, tilretning af rollekatalog og behovsafkla-ring af roller i KK og justering af den særlige lønkontrol.</li> </ul>	<p>Det henstilles, at arbejdet med risikoanaly-sen fortsætter, og at der foretages kom-penserende kontroller rettet mod de risici, der løbende afdækkes i forbindelse med analysen.</p>		<p>2021</p> 

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bagudrettet gennemgang af logs på medarbejderniveau på de omtalte forretningsroller</li><li>• Oprydning af Opus Løn-autorisationer i KK generelt</li><li>• Ny proces for godkendelse af autorisationer med indberetningsadgang</li><li>• Videre arbejde med SOD-matrice på autorisationer i Opus Løn og relevante forsystemer.</li></ul>		
--	--	--	--

### **3.2. Videreførte bemærkninger i 2021**

Der er ingen videreførte, kritiske bemærkninger i 2021.

### **3.3. Lukkede bemærkninger og observationer i 2021**

Der var ingen kritiske bemærkninger i 2020.

I 2021 er der lukket 2 væsentlige observationer fra 2020:

- Manglende beskatning af fri telefon
- Sagsgennemgang 2020.


### 3.4. Observationer i øvrigt 2021

#### 3.4.1. Observationer, der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Fællesobligatoriske forretningsgange	<p><b>2020</b> Generelt har kommunen gode regler og retningslinjer beskrevet i de fællesobligatoriske forretningsgange, hvor risici og afdækkende kontroller er beskrevet. Revisionens udførelse har vist, at de løbende ændringer i den praktiske udførelse samt det øgede fokus på og anvendelse af systemer og automatiserede kontroller, ikke er blevet opdateret i de nedskrevne forretningsgange.</p> <p><b>Opfølgning 2021</b> KS oplyser, at man er påbegyndt ajourføring af de eksisterende fællesobligatoriske forretningsgange og de beskrevne risici.</p>	I lighed med 2020 år skal det henstilles, at KS løbende ajourfører de eksisterende forretningsgange i forbindelse med ledelsens beslutning om ændringer i udførelsen af opgaverne.		<p>2020 2021</p> <p>●</p>

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sagsgennemgang	<p>Vi har i 2021 foretaget en gennemgang af en stikprøve på 111 gennemgåede sager. Gennemgangen har vist fejl og mangler i 3 tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående fejl og mangler.</p> <p>1 fejl med udbetalingsmæssig betydning kan henføres til kørselsgodtgørelse.</p> <p>2 fejl uden umiddelbar udbetalingsmæssig betydning kan henføres til fejl i ansættelsesbrev og fejl i lønsammensætning.</p>	<p>Vores gennemgang viser en samlet en fejl-mængde på 3% af alle de gennemgåede sager.</p> <p>Der er primært konstateret enkeltstående fejl, hvoraf 1 ud af 3 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning.</p> <p>KS er enig i de observerede fejl, og vi vil se- nest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtiget.</p>		<p>2021</p> <p>●</p>

## 3.4.3. Observationer, der er rettet mod forvaltningerne

Organisationsområde		BUF	Revisionsområde/emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fællesadministrative områder	<p><b>2020</b></p> <p>I forlængelse af det godkendte Forretningscirkulære Løn- og Personale har KS udarbejdet et bilag, hvor KS har identificeret de risici, der er på lønområdet, samt de kontroller, der udføres i KS. Desuden har KS i bilaget oplyst de risici på lønområdet, som forvaltningerne skal håndtere.</p> <p>For at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer på lønområdet kan fungere effektivt og understøtte et velfungerende ledelses- og kontrolsystem i kommunen, skal alle forvaltninger have vurderet og håndteret de opstillede risici.</p> <p><b>2021</b></p> <p>Forvaltningerne har oplyst, at de oplyste risici er afdækket, og at der udføres de nødvendige kontroller i forbindelse hermed.</p> <p>BUF har oplyst, at de endnu ikke har etableret en proces, der sikrer, at de oplyste risici er afdækket.</p>	Vi skal henstille til, at BUF sikrer en implementering af forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning af de identificerede risici, der fremgår af Bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet.		2020 2021 



## 4. Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

### Fællesobligatoriske forretningsgange (Walkthrough):

- Løn 1.2 Ansættelse
- Løn 1.5 Lønkørsel
- Løn 2.1 Ændring af lønstamdata
- Løn 5.4 Løndebitor – fratrådt medarbejder.

### Nøglekontroller:

- Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel
- Anormalitetskontrol
- 1.-dagskontrol
- Faglig lønkontrol – VIP/særlig lønkontrol
- Lønafstemning mellem elndkomst, lønsystem og Kvantum.

### Substanskontrol:

- Substansanalytiske handlinger
- Sagsgennemgang af 111 stikprøver, herunder følgende: Tilgang, Afgang, Ændringer, Skt. Annæ Gymnasium, selvejende plejecentre og kørselsgodtgørelse.

### Gennemgang i øvrigt:

- Kørselsgodtgørelse – At underliggende dokumentation stemmer til de udbetalte kørselsgodtgørelser
- Risikovurdering - Af roller og autorisationer i forhold til både lønsystemet og de forsystemer, der anvendes sammen med lønsystemet.

### 4.1. Fællesobligatoriske forretningsgange (Walkthrough)

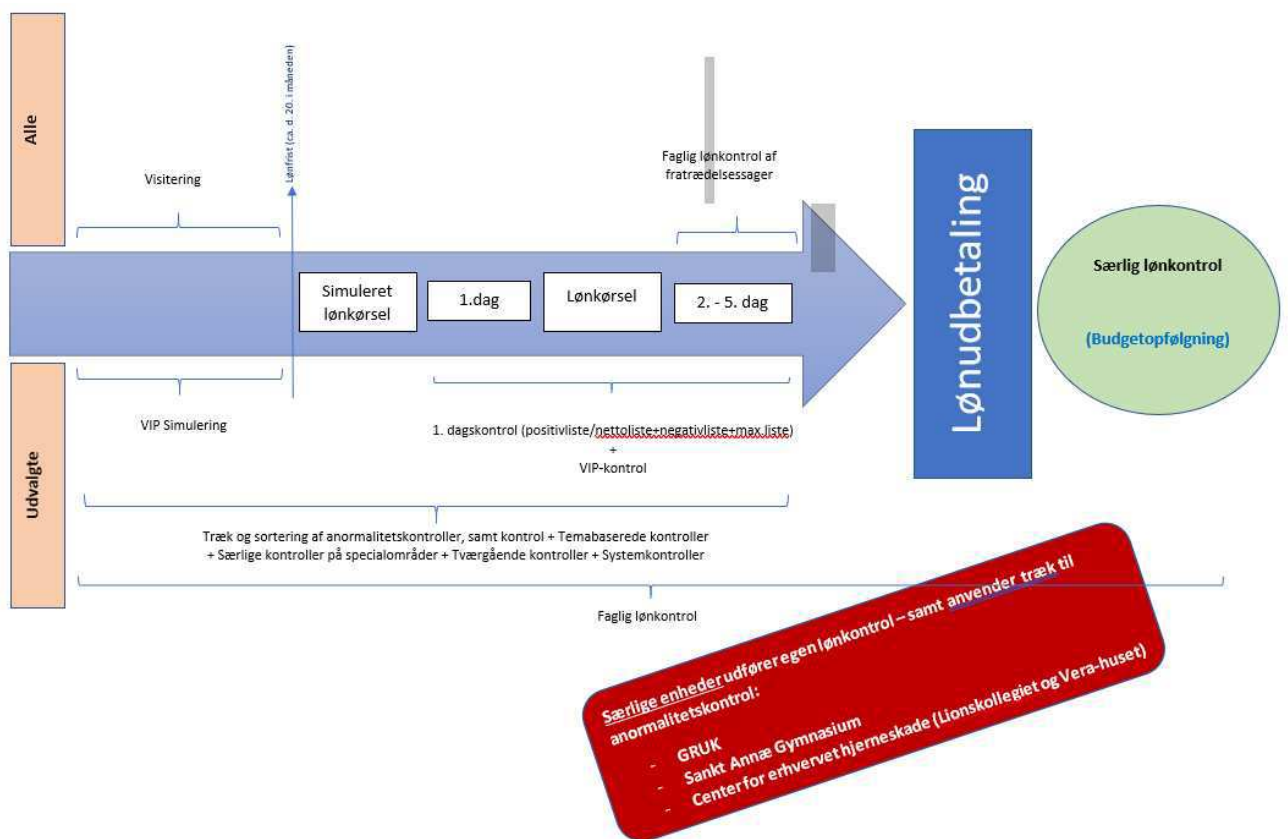
Vi har vurderet design og implementering af udvalgte forretningsgange, som vurderes som værende væsentlige for lønprocessen. Dette er sket ved Walkthrough (vugge til grav-gennemgang) af de udvalgte forretningsgange, hvor der er foretaget en vurdering af, om forretningsgangene er designet hensigtsmæssigt.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

Lønadministrationen foretages i 3 driftskontorer i Koncernservice, og alle driftskontorer er repræsenteret i vores Walkthrough. Vi har igennem Walkthrough opnået forståelse ved at observere sagsbehandlingen af tilfældigt udvalgte stikprøver samt interview af og forespørgsel til sagsbehandleren.

Der henvises til afsnittet om observationer til fællesobligatoriske forretningsgange.

#### 4.2. Nøglekontroller

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



Figur 1: Kontrolmiljø ved månedsløn (egen tilvirkning)

#### Anormalitetskontrol

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

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

#### 1.-dagskontrol

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

- Nettolisten/positivlisten
- Maxlisten
- Negativlisten.

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

#### **Faglig lønkontrol**

Vi har testet den faglige lønkontrol – før lønkørsel på baggrund af fx en simuleret lønspecifikation og efter lønkørsel på baggrund af fx en lønkørt lønspecifikation, som udføres på udvalgte typer af lønsager. Kontrollen bidrager til det samlede kontrolmiljø på lønområdet.

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

#### **Faglig lønkontrol - VIP**

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

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

#### **Lønafstemning**

Vi har testet den løbende lønafstemning, som sikrer, at lønudbetalinger i lønsystemet er korrekt overført til Kvantum samt korrekt indberettet til Skattestyrelsen (eIndkomst).

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

### **4.3. Substansrevision (sagsgennemgang)**

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2021. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedureerne for 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.

I 2021 har vi anvendt Tableau, som er et analyseværktøj, hvor man indlæser data fra Skattestyrelsen (eIndkomst). Tableau laver så en fyldestgørende analyse, hvor man kan se udviklingen for hele KK ned til medarbejdere på CPR-niveau. Derudover bruges dette værktøj også til at udvælge stikprøver, hvilket gøres ud fra, at Tableau viser outliers/anomaliteter.

Stikprøverne har omfattet ansatte medarbejdere i forvaltningerne.

Vi har foretaget test af kontroller i 111 personsager. Gennemgangen har vist fejl og mangler i 3 tilfælde, som alle vurderes at være enkeltstående fejl og mangler.

1 fejl med udbetalingsmæssig betydning kan henføres til kørselsgodtgørelse.

2 fejl uden umiddelbar udbetalingsmæssig betydning kan henføres til fejl i ansættelsesbrev og fejl i lønsammensætning.

**Prioritet 1** – markeres med 

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

**Prioritet 2** – markeres med 

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

**Prioritet 3** – markeres med 

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

## Afslutning

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

Yderligere spørgsmål eller kommentarer til rapporten kan rettes til Deloitte, Bryndís Símonardóttir, på telefon 3093 4561 eller Intern Revision, Jesper Andersen, på telefon 2042 9088.

København, den 9. december 2021

### Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

### Københavns Kommune

Intern Revision

Lars Kronow  
statsautoriseret revisor

Bryndís Símonardóttir  
statsautoriseret revisor

Jesper Andersen  
revisionschef

c.c. Københavns Kommunes forvaltninger og Intern Revision

# PENNEO

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

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

## Jesper Gjøtterup Andersen

Økonomiansvarlig

Serienummer: PID:9208-2002-2-803090514280

IP: 193.169.xxx.xxx

2021-12-09 07:21:06 UTC

NEM ID 

## Lars Kronow

Revisor

Serienummer: PID:9208-2002-2-966471939633

IP: 83.151.xxx.xxx

2021-12-09 09:06:42 UTC

NEM ID 

## Bryndis Símonardóttir

Revisor

Serienummer: PID:9208-2002-2-323291246999

IP: 83.151.xxx.xxx

2021-12-09 10:02:25 UTC

NEM ID 

Penneo dokumentnøgle: E41XF-V13B5-Z0TEM-E81JU-S734F-V2HXK

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

### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

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

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

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