



Göteborgs  
Stad

# Göteborgs stads Upphandlings AB

## Självdeklaration 2015

Självutvärdering av den löneadministrativa  
processen

Sammanställd av Stadsledningskontoret

December 2015



## Inledning

Självdeklaration är ett verktyg som har tagits fram för staden i samarbete med revisionsbyråerna Deloitte, Ernst & Young och PwC. Syftet med verktyget är att det ska användas för att värdera och utveckla den interna styrningen och kontrollen inom ett visst område eller inom en viss process.

Självdeklarationerna har under år 2014 och 2015 omfattat HR-processen löneadministration. Arbetet med självdeklarationen har sträcks ut över två år där självutvärdering har skett både år ett och år två, men verifiering har enbart skett år två det vill säga 2015. Under år ett har förvaltningar och bolag genomfört ett utvecklings- och kvalitetsarbete med stöd av Stadsledningskontoret samt processledare för stadens löneadministrativa process.

För 15 av förvaltningarna och bolagen har också en verifiering genomförts av extern revisionsbyrå. Respektive förvaltning och bolag som omfattats av verifieringen får en rapport med resultatet av verifieringen. Rapporterna innehåller även rekommendationer till förvaltningar och bolag om hur den löneadministrativa processen kan förbättras.

Till de förvaltningar och bolag som inte deltagit i verifieringen skickas istället denna sammanställning av resultatet från den egna självutvärderingen tillsammans med en övergripande bild av det sammantagna resultatet från de verifierade enheterna.

Nästa steg är att förvaltningar och bolag under våren ska analysera sina egna resultat och arbeta fram en åtgärdsplan. De förvaltningar och bolag som deltagit i verifieringen ska ta upp åtgärdsplanen till nämnd/styrelse senast den 30 juni 2016. Även förvaltningar och bolag som inte deltagit i verifieringen bör se över sin löneadministrativa process och vid behov förbättra den utifrån de förbättringsområden som framkommit vid verifieringen (se sammanställning från de 15 verifierade enheterna). Krav på att ta upp åtgärdsplanen i nämnd/styrelse ställs dock enbart på de förvaltningar och bolag som deltagit i verifieringen.

# Resultat från Göteborgs stads Upphandling AB:s självutvärdering

Nedan framgår en övergripande sammanställning per delområde och område utifrån de fem COSO-komponenterna i den löneadministrativa processen.

## Resultat per delområde i den löneadministrativa processen

Delområde	Antal frågor 2014/2015	Självutvärdering 2014	Självutvärdering 2015
Övergripande	10/9	77%	74%
Roller och ansvar	5/5	100%	100%
Grunduppgifter	3/3	100%	100%
Kontroll inför lönekörning	3/3	100%	100%
Reseräkningar och andra utlägg	2/2	100%	100%
Lönekörning och utbetalning	2/2	100%	100%
<b>Total</b>	<b>25/24</b>	<b>91%</b>	<b>90%</b>

## Resultat per COSO-komponent

COSO-komponent	Antal frågor 2014/2015	Självutvärdering 2014	Självutvärdering 2015
Kontrollmiljö	5/5	100%	100%
Riskbedömning	1/1	0%	0%
Kontrollaktiviteter	14/14	92%	93%
Information & kommunikation	1/0	100%	100%
Uppföljning/övervakning	4/4	100%	100%
<b>Total</b>	<b>25/24</b>	<b>91%</b>	<b>90%</b>

Bedömningsskala	
Stort behov av förbättring	< 70 % ja-svar på frågorna inom området
Behov av förbättring	70-90 % ja-svar på frågorna inom området
God måluppfyllelse	90-100 % ja-svar på frågorna inom området
E/T	Ej tillämpligt

## Resultatet från verifieringen av 15 förvaltningar och bolag

Sammanställningen är hämtad från den övergripande rapport som överlämnats till staden och som är en sammanställning av det samlade resultatet från de 15 verifierade förvaltningarna och bolagen. Av sammanställningen framgår att det är en stor skillnad mellan resultatet från självutvärderingen och resultatet från verifieringen. Av rapporten framgår att en anledning till skillnaden kan vara att det i viss utsträckning saknas kunskap om vad god intern kontroll innebär, t.ex. att krav finns på att förvaltningar och bolag ska koppla och utforma rutiner och kontroller utifrån förvaltningens/bolagets egna riskbedömningar av processen och att uppföljande/kvalitetssäkrande kontroller av att rutinerna följs ska genomföras. Flertalet bolag/förvaltningar har inte heller enligt rapporten varit fullt ut varit medvetna om de krav som ställs på dokumentation/spårbarhet.

Av punkterna under varje avsnitt framgår avvikelser/förbättringsområden som framkommit vid verifieringen. Även förvaltningar och bolag som inte deltagit i verifieringen bör se över sin löneadministrativa process och vid behov förbättra den på de områden som nämns i sammanställningen.

Delområde	Självutvärdering 2015	Verifiering 2015
<b>1.Övergripande</b>	95 %	57 %
<ul style="list-style-type: none"><li>• Riskanalys inte utförd utifrån aktiviteterna i den löneadministrativa processen</li><li>• Ändamålsenliga kontroller kopplade till ändamålsenlig riskanalys saknas</li><li>• Bristfällig spårbarhet på genomförda kontroller inför löneutbetalning</li><li>• Bristfällig identifiering av nyckelkontroller</li><li>• Uppföljning av genomförda nyckelkontroller saknas och/eller dokumentation av genomförd uppföljning saknas</li></ul>		
<b>2.Roller och ansvar</b>	95 %	64 %
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ändamålsenlig ansvarsfördelning i Personec saknas</li><li>• Behörigheter i lönesystem inte anpassade efter aktuella ansvarsområden</li><li>• Dokumenterad behörighetsgenomgång saknas</li></ul>		
<b>3.Grunduppgifter</b>	79 %	53 %
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bristfälligt godkännande av förändrade grunduppgifter</li></ul>		
<b>4.Kontroll inför lönekörning</b>	89 %	71 %
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rutin saknas för att kontrollera att lönehändelser/avvikelser blir korrekt registrerade i lönesystem och/eller efterlevs inte</li></ul>		
<b>5.Reseräkningar och andra utlägg</b>	93 %	73 %
<ul style="list-style-type: none"><li>• Underlag för reseräkning/utlägg saknas</li></ul>		
<b>Totalt</b>	92 %	62%

# Bilaga 1 – COSO-ramverkets fem komponenter<sup>1</sup>

## **Kontrollmiljö**

Kontrollmiljön anger tonen i en organisation och påverkar kontrollmedvetenheten hos dess medarbetare. Det är grunden för alla andra komponenter för intern styrning och kontroll och erbjuder ordning och struktur. Faktorer inom kontrollmiljön innefattar integritet, etiska värden, kompetensen hos medarbetarna i organisationen, ledningens filosofi och ledarstil, det sätt på vilket ledningen fördelar ansvar och befogenheter och organiserar och utvecklar dess medarbetare samt den uppmärksamhet och vägledning som styrelsen ger.

## **Riskbedömning**

Varje organisation möter många olika risker av externt och internt ursprung som måste värderas. En förutsättning för riskbedömningen är etablerandet av mål knutna till olika nivåer och som är internt konsistenta. Riskbedömningen är identifieringen och analysen av relevanta risker för att uppnå målen och utgör basen för att bestämma hur riskerna skall hanteras.

## **Kontrollaktiviteter**

Kontroller är de riktlinjer och rutiner som bidrar till att säkerställa att ledningens direktiv genomförs. De bidrar till att säkerställa att nödvändiga åtgärder vidtas för att hantera risker för att organisationens mål inte uppnås. Kontroller äger rum inom hela organisationen, på alla nivåer och i alla funktioner. De innefattar en rad aktiviteter av olika slag såsom godkännanden, attester, verifikationer, avstämningar, genomgångar av verksamhetens resultat, säkrandet av tillgångarna, samt åtskillnad av tjänsteroller och uppgifter.

## **Information & kommunikation**

Effektiv kommunikation måste förekomma för en god intern kontroll och flöda nedåt, uppåt och över hela organisationen. All personal måste få ett klart budskap från den högsta ledningen att ansvaret för intern styrning och kontroll måste tas på allvar. De anställda måste förstå sin egen roll samt hur enskilda aktiviteter påverkar andras arbete. De måste ha en kanal för att kommunicera betydelsefull information uppåt. Det finns också behov av effektiv kommunikation med externa parter, såsom kunder och leverantörer.

## **Uppföljning och övervakning**

Interna styr- och kontrollsystem behöver övervakas, följas upp och utvärderas – en process som bestämmer kvalitén på systemets resultat över tiden. Det åstadkoms genom löpande övervakningsåtgärder och uppföljningar, separata utvärderingar eller en kombination av dessa. Uppföljningen genomförs för att säkerställa att de kontroller som designats för att möta risker verkligen utförs och fungerar som det är tänkt.

---

<sup>1</sup> COSO Intern styrning och kontroll – ett sammanhållet ramverk Nr 1 i Internrevisorernas skriftserie med översatta COSO-dokument