

7. januar 2016
J. nr. 15-0347559
Plannr. 115-001

Intern Revision

Rapport 2015

HR, Stab og It

Personalesikkerhed

Modtager

Direktør Jesper Rønnow Simonsen

Kopi

Direktør Karsten Juncher
Direktør Winnie Jensen
Departementet
Rigsrevisionen

- ✓ **Revision**
- ✓ **Rådgivning**
- ✓ **Rapportering**

Forord

Intern Revision (IR) har, jævnfør orienteringsbrev af 24. februar 2015, revideret området for "Personalesikkerhed". Den udførte revision er en del af den samlede revision for 2015.

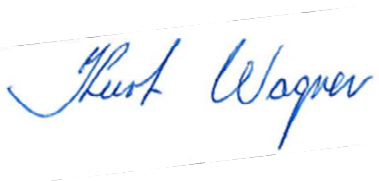
Rapporten indeholder en samlet konklusion omfattende det reviderede område. I konklusionsafsnittet redegør vi for de observationer, som konklusionen i det væsentligste er baseret på. Konklusionsafsnittet indeholder Intern Revisions bedømmelse af det reviderede område samt en beskrivelse af grundlaget for bedømmelsen. Det vil derfor almindeligvis være tilstrækkeligt at læse selve rapporten. Såfremt der ønskes uddybning og detaljering, henvises der til bilagene.

Rapportens bilag 1 indeholder en systematisk fremstilling af de observationer, som den udførte revision har givet anledning til. Bilaget indeholder tillige en vurdering af de tilknyttede risici samt Intern Revisions forslag til anbefalinger, der kan formindske de vurderede risici. Med udgangspunkt i risikovurderingerne har SKAT udarbejdet handleplaner med henblik på at formindske de vurderede risici. Intern Revisions anbefalinger har været anvendt som inspiration ved udarbejdelse af handleplaner. Vi vil løbende vurdere implementeringen af SKATs handleplaner.


Rapportens bilag 2 indeholder en beskrivelse af de prioriteringer, der er anvendt ved klassifikationen af de enkelte observationer. Bilaget indeholder herudover en beskrivelse af koblingen mellem observationernes prioriteringer og den samlede overordnede konklusion.

Rapporten har været fremsendt i udkast til den reviderede enhed med henblik på at sikre, at Intern Revision og den reviderede enhed har en ensartet opfattelse af de observerede forhold. SKAT har efterfølgende udarbejdet handleplaner.

København, den 7. januar 2016.



Kurt Wagner
Revisionschef



Klaus Myssen
Senior Manager

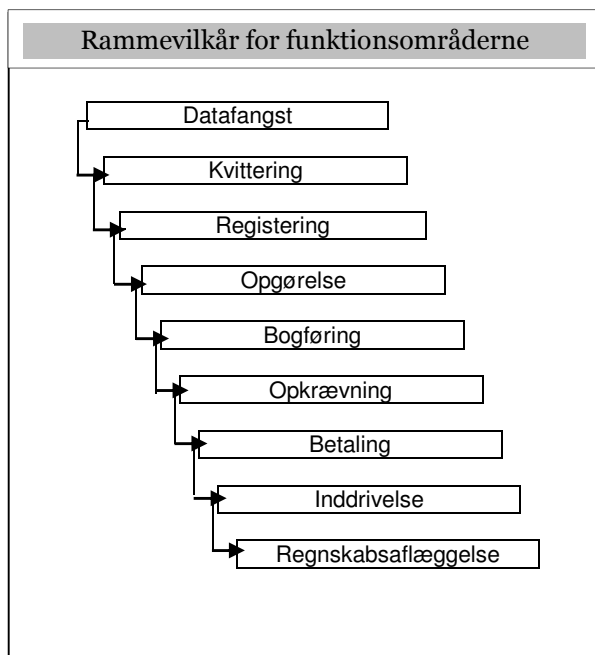
1. Formål

Formålet med revisionen har været at undersøge og vurdere, om SKAT har procedurer, rutiner og kontroller til sikring af en tilfredsstillende personalesikkerhed.

2. Omfang

Revisionen er udført i perioden marts til maj 2015 med udgangspunkt i ISO standarden 27001 og har omfattet emne "A.7 Personalesikkerhed" med følgende hovedområder:

- A.7.1 Før ansættelsen
- A.7.2 Under ansættelsen
- A.7.3 Ansættelsesforholdets ophør eller ændring



SIR anvender denne model til operationel beskrivelse og kategorisering af aktiviteterne i SKAT.

I forbindelse med denne revision har vi revideret følgende funktionsområde:

- Rammevilkår for funktionsområderne

I de enkelte observationer har vi henvist til, hvilket funktionsområde, som observationen vedrører.

ISO 27001 standarden for informationssikkerhed har været obligatorisk for statslige myndigheder siden starten 2014 og skal være implementeret primo 2016. Departementet er bekendt med, at SKATs implementering af ISO 27001 først vil være gennemført ved udgangen af 2016 (j.nr. 15-1528730).

Revisionen er udført i henhold til gældende revisionsstandarder, herunder vejledninger fra Rigsrevisionen. Revisionen er gennemført ved interviews, og stikprøvevis gennemgang af foreliggende materiale.

Ved revisionen har vi interviewet medarbejdere fra Koncernservice, IT, HR og Indkøb.

Revisionen er udført af Klaus Myssen og Jens Lundgaard.

3. Konklusion

Det er vores vurdering, at der i **større omfang er behov**, for ændringer i de reviderede processer i relation til "A.7 Personalesikkerhed".

Denne vurdering baserer vi på følgende forhold:

- Formålet med hovedområde "A.7.1. Før ansættelsen" er, at undersøge om der er kontroller som sikrer, "at medarbejdere og kontrahenter forstår deres ansvar og er egnede til de roller, de er tiltænkt". Det er vores vurdering, at **formålet ikke er opnået**, hvilket blandt andet skyldes en manglende screening og verifikation af de påstande som ansøgerne fremsætter i forbindelse med en ansættelsessamtalen eller ansøgningen.
- Formålet med hovedområde "A.7.2. Under ansættelsen" er, at undersøge om der er kontroller som sikrer, "at medarbejdere og kontrahenter er bevidste om og lever op til deres informationssikkerhedsansvar". Det er vores vurdering, at **formålet er opnået**, i relation til interne medarbejdere i SKAT. **Formålet er ikke opnået** i relation til eksterne medarbejdere, vikarer og konsulenter.
- Formålet med hovedområde: "A.7.3. Ansættelsesforholdets ophør eller ændring" er, at undersøge om der er kontroller som sikrer, "om organisationens interesser beskyttes som led i ansættelsesforholdets ændring eller ophør". Det er vores vurdering, at **formålet er opnået**. Der er dog konstateret en svaghed grundet den manglende synliggørelse af, at tavshedspligten også er gældende efter ansættelsens ophør.

Vi har udarbejdet et antal anbefalinger til styrkelse af de enkelte hovedområder. Samtlige anbefalinger fremgår af bilag 1. Den væsentligste anbefaling er følgende:

- I forbindelse med vores gennemgang af "Rammekontrakten om it-konsulentbistand" og en gennemgang af "Bilag 9.a sikkerhed-generelt" til brug for it-driftsleverandører", er der ikke identificeret afsnit som klart og tydeligt omtaler eventuelle konsekvenser, hvis konsulenterne og medarbejderne hos it-leverandørerne ikke efterlever SKATs informationssikkerhedspolitik. (se evt. anbefaling A.7.2.3.1. i bilag 1)

Vi har prioriteret de observerede forhold således:

	Revisionsemne	Prioritet 1 <i>Høj risiko</i>	Prioritet 2 <i>Middel risiko</i>	Prioritet 3/4 <i>Lille risiko</i>	I alt
A.7.1.	Før ansættelsen	0	3	4	7
A.7.2.	Under ansættelsen	1	1	0	2
A.7.3.	Ansættelsesforholdets ophør eller ændringer	0	2	0	2
I alt		1	6	4	11

Prioriteterne skal ses i forhold til det reviderede område og er nærmere defineret i bilag 2.

Vi har modtaget handleplaner fra de reviderede direktørområder. Det er vores vurdering, at implementeringen af de udarbejdede handleplaner vil medvirke til en reduktion af de vurderede risici.

Bilag 1: Observationer, risici og anbefalinger

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
A.7.1	Kontrolmål: Før ansættelsen		Funktionsområde: Rammevilkår for funktionsområderne
A.7.1.1	Screening		
A.7.1.1.1 Prio. 2	<p><u>Baggrundsverifikation af ansøgere</u> Vi har indhentet arbejdsgangsbeskrivelser for rekruttering og ansættelser som er gennemgået. Man kan ikke af materialet se, krav og kriterier for udførelse af baggrundsverifikation af en jobkandidats baggrund.</p> <p>Samtidig har vi fået oplyst, at der som sådan ikke udføres verifikation af jobkandidaters baggrund og at det er op til den som interviewer at afgøre om, der skal benyttes referencer.</p>	Manglende screening af jobkandidater øger risikoen for, at det ikke opdages, hvis en jobkandidat angiver urigtige oplysninger i forbindelse med ansøgningsprocessen.	Vi anbefaler, at SKAT altid i et vist omfang udfører verifikation af jobkandidaternes baggrund afhængig af den stilling som søges, gældende for såvel fremtidige SKAT medarbejdere og midlertidige eksterne medarbejdere. Ligeledes anbefaler vi, at det fremgår af arbejdsgangsbeskrivelsen, hvilke kriterier og verifikationsbedømmelser som skal lægges til grund samt hvem, hvordan og hvornår der skal ske screening af jobkandidaterne.
	<p>Handleplan fra HR Partnere og rekruttering: Revisionen blev foretaget, lige da HR-Partnere og Rekruttering var blevet oprettet. Afdelingen har derfor foretaget en lang række ændringer på eget initiativ i mellemtiden - herunder implementering af en opdateret rekrutterings- og ansættelsesproces. Det gør, at en del af anbefalingerne allerede er implementeret.</p> <p>Af den seneste udgave af rekruttering- og ansættelsesproces fremgår det, at rekrutteringspartneren aftaler med ansættende leder i hvilket omfang, der skal tages referencer på udvalgte slutkandidater - dog med iagttagelse af følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der skal tages en reference i hver ansættelse, såfremt det er muligt • Som hovedregel bør der kun tages reference på én enkelt slutkandidat 		

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<ul style="list-style-type: none"> • Skal gøres på ledere, special- og chefkonsulenter samt IT-specialister • På ledere bør der tages to referencer – som hovedregel én reference fra en tidligere medarbejder og én fra en chefkollega eller overordnet. <p>I den nye proces er der et link til en spørgeguide, som indeholder de punkter, der bør spørges ind til i forbindelse med baggrundsverifikation.</p> <p>Rekrutteringspartnerne har ansvaret for at tage referencer, og referencetagning foretages normalt telefonisk i tidsrummet mellem 2. samtale og at den endelige kandidat udvælges.</p> <p>Ud over referencer vil der blive foretaget yderligere verifikationer, hvilket Rigsrevisionen også anbefaler. Der bliver indført et oplysningsskema, hvor medarbejderen bl.a. udfylder tidligere ansættelsesforhold (inkl. ansættelsesdatoer). Oplysningsskemaet indeholder en tro- og love erklæring, som medarbejderen underskriver.</p> <p>Ansvarlig person: Anders R. Andersen</p>		
A.7.1.1.2 Prio.3	<u>Bilag til leverandørkontrakter</u> Vi har gennemgået seneste udbudsmateriale til brug for leverandørkontrakter "bilag 9.c Sikkerhed Revisionskrav" version 2.4 og kan se, at SKAT som standard ikke ønsker området (8.1.2) "Screening" revideret og rapporteret i forbindelse med en evt. revisorerklæring.	Manglende revision af og rapportering på "Screeningsproces" hos væsentlige leverandører og deres medarbejdere øger risikoen for, at denne proces ikke udføres som forventet af SKAT.	Vi anbefaler, at udbudsmaterialet ændres således, at SKAT som standard tilkendegiver, at de ønsker området for "Screening" i forbindelse med personalesikkerhed hos leverandøren revideret og rapporteret i eventuelle aftalte revisorerklæringer.
A.7.1.2	Ansættelsesvilkår og betingelser		
A.7.1.2.1 Prio.2	<u>Velkomstpakke til eksterne konsulenter</u> Vi har konstateret, at SKAT indhenter underskrevet tavshedserklæring fra eksterne konsulenter / vikarer i SKAT i	Manglende orientering af medarbejderne i relation til informationssikkerhed øger risikoen for, at disse medarbejdere ikke agerer som forventet.	Vi anbefaler, at eksterne konsulenter / vikarer får udleveret en "Velkomstpakke", når arbejdet i

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<p>forbindelse med udlevering af adgangskort til SKAT.</p> <p>Vi har ikke kendskab til, hvorvidt eksterne konsulenter og vikarer indkaldes til fælles orienteringsmøde i relation til informationssikkerhed i lighed med interne medarbejdere i SKAT.</p>		<p>SKAT påbegyndes. Pakken bør som minimum indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Tavshedserklæring til straks underskrivelse * SKATs politik for informationssikkerhed med tilhørende dokumenter * Underskriftsblanket, som dokumenterer, at konsulenten har læst og forstået det udleverede materiale og som skal underskrives og afleveres til SKAT senest 5 arbejdsdage efter arbejde påbegyndelse.
	<p>Handleplan fra Sikkerhed:</p> <p>Der er stor forskel på typerne af eksterne konsulenter. Der er f.eks. en række konsulenter, der har deres daglige gang i SKAT og som har fået tildelt et "medarbejdersnummer" og et adgangskort. Andre konsulenter kommer og rådgiver forretningen til et enkelt møde og andre igen møder aldrig fysisk op på SKATs adresser. Det er derfor nødvendigt at analysere behovet for "velkomstpakke" i forhold til hver enkelt gruppes behov og de kontrakter der er indgået med de eksterne konsulenter.</p> <p>Sikkerhed igangsætter en analyse af hvordan velkomstpakken målrettes de enkelte typer af eksterne konsulenter og vikarer.</p> <p>Tidsplan: 1. kvartal 2016</p> <p>Ansvarlig person: Jeanette Sporleder Ebbesen</p>		
<p>A.7.1.2.2</p> <p>Prio.2</p>	<p><u>Straffeattester fra eksterne konsulenter</u></p> <p>Vi har ikke set dokumentation for, at der indhentes eller kontrolleres, at de eksterne konsulenter har afgivet en straffeattest, som gennemgås af SKAT.</p>	<p>Ved ikke at indhente straffeattester fra konsulenter, er der risiko for, at SKAT benytter konsulenter, som er straffet for forhold som SKAT mener, ikke er foreneligt med jobbet som konsulent i SKAT.</p>	<p>Vi anbefaler, at SKAT indfører i kontrakter med konsulenter, at der ved påbegyndelse af arbejdet i SKAT skal fremvises en straffeattest, og at den efterfølgende vil blive vurderet af SKAT.</p>

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<p>Handleplan fra IT-styring og aftaler samt Indkøb og Udbud:</p> <p>SKAT vil indføje en klausul i it-konsulentkontrakterne om, at der ved påbegyndelse af arbejdet i SKAT skal fremvises straffeattest, og at den efterfølgende vil blive vurderet af SKAT. Reguleringen forventes at kunne iværksættes fra august 2016, hvor SKAT forventer at have indgået nye rammeaftaler for it-konsulentanskaffelser.</p> <p>Tidsplan: August 2016</p> <p>Ansvarlig person: Lone Munch Thorsen</p>		
<p>A.7.1.2.3</p> <p>Prio.3</p>	<p><u>Opbevaring af underskrevet tavshedserklæring</u></p> <p>Vi har konstateret, at underskrevet tavshedserklæringer fra eksterne konsulenter, bliver opbevaret fysisk i en mappe i receptionen som står fremme i åbningstiden, og låses inden efter lukketid.</p>	<p>Fysisk opbevaring af underskrevet tavshedserklæringer øger risikoen for manglende efterlevelse af persondataloven, ligesom der er risiko for manglende aktering i Captia.</p>	<p>Vi anbefaler, at underskrevet tavshedserklæringer, fra eksterne konsulenter akteres og kontrolleres for læsbarhed i Captia hvorefter den fysiske kopi destrueres.</p>
<p>A.7.1.2.4</p> <p>Prio.3</p>	<p><u>Opbevaring af bilag i relation til sikkerhedsgodkendelser.</u></p> <p>Vi har fået oplyst, at relevant materiale, såsom samtykkeerklæring, tavshedserklæring samt indstillingsbilag scannes ind og akteres i Captia, og at den fysiske dokumentation herefter gemmes i aflåst og fastboltet pengeskab i 6 mdr. hvorefter det fysiske materiale destrueres.</p>	<p>Fysisk opbevaring af dokumenter i relation til sikkerhedsgodkendelser øger risikoen for brud på fortroligheden og manglende efterlevelse af persondataloven, ligesom der er risiko for manglende aktering i Captia.</p>	<p>Vi anbefaler, at når den enkelte sag om sikkerhedsgodkendelse er afsluttet og indscannet og kontrolleret i Captia, sker der umiddelbart efter makulering af de fysiske dokumenter.</p>
<p>A.7.1.2.5</p> <p>Prio.3</p>	<p><u>Ajournføring af procesflowdiagrammer</u></p> <p>Vi har fået oplyst, at der findes procesflowdiagrammer, som viser hvordan</p>	<p>Manglende ajournførte procesflowdiagrammer for ansættelsesområdet, øger risikoen for at der ikke er kendskab til de</p>	<p>SIR anbefaler, at der i forbindelse med etableringen af enheden "HR partnere og rekrutteringsenhed" samt evt. ved tilpasning af processerne omkring rekruttering, sker</p>

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	ansættelsesprocessen skal udføres. Diagrammerne er ikke ajourført i overensstemmelse med de faktiske ansættelsesprocesser.	processer som benyttes i forbindelse med ansættelsen, hvilket kan medføre risiko for ansættelse af medarbejdere som ikke opfylder ønskede krav.	udarbejdelse og vedligeholdelse af procesflowdiagrammer som viser processen og de forskellige aktører i ansættelsesprocessen, endvidere anbefaler vi, at det fremgår af procesflowdiagrammet, hvilke kontroller som er en del af processen.
A.7.2	Kontrolmål: Under ansættelsen		Funktionsområde: Rammevilkår for funktionsområderne
A.7.2.1	Ledelsesansvar		
	Området har ikke givet anledning til bemærkninger.		
A.7.2.2	Bevidsthed om, uddannelse og træning i informationssikkerhed		
A.7.2.2.1 Prio. 2	<p><u>Awarenessprogram</u></p> <p>Vi har fået oplyst, at der i 2014 ikke har eksisteret et systematisk awarenessprogram hvor medarbejderne løbende er blevet gjort opmærksom på informationssikkerhedsforhold.</p> <p>Det er oplyst, at der primo 2015 er etableret et awarenessprogram, hvor der kvartalsvis udtages 400 interne medarbejdere samt alle nyansatte, som elektronisk skal besvare et antal udvalgte</p>	Manglende udbredelse af, og kendskab til SKAT' informationssikkerhed øger risikoen for at den ikke efterleves, hvilket påvirker risikoen for uønskede hændelser, og dermed risiko for, at informationssikkerhed ikke anvendes som forudsat af ledelsen.	Vi anbefaler, at alle organisationens medarbejdere årligt, herunder eksterne konsulenter og medarbejdere hos leverandører som udfører arbejde for SKAT, løbende uddannes, trænes og bevidstgøres om SKAT informationssikkerhed samt regelmæssigt holdes ajour med SKAT' politikker og procedurer, i det omfang det er relevant for deres jobfunktion.

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<p>sikkerhedsspørgsmål. SKAT følger op på besvarelserne og medarbejderens leder orienteres om resultatet. Ud fra det oplyste, er eksterne konsulenter eller medarbejdere hos leverandørerne ikke omfattet af dette awarenessprogram.</p>		
	<p>Handleplan fra Sikkerhed:</p> <p>Fra 2016 vil der kvartalsvist blive udtaget 400 medarbejdere samt alle nye medarbejdere og alle elever til at gennemføre en sikkerhedstest. Sikkerhed vil afdække muligheden for at øge antallet af medarbejdere, der årligt skal gennemføre test og tillige undersøge muligheden for at udbrede testen til andre og eksterne personalegrupper.</p> <p>Tidsplan: 1. kvartal 2016</p> <p>Ansvarlig person: Jeanette Sporleder Ebbesen</p>		
A.7.2.3	Sanktioner		
A.7.2.3.1 Prio. 1	<p><u>Konsekvens ved manglende efterlevelse</u></p> <p>Vi har i forbindelse med vores gennemgang af "Rammekontrakten om it-konsulentbistand" og en gennemgang af "Bilag 9.a sikkerhed-generelt" til brug for it-driftsleverandører", ikke identificeret afsnit som klart og tydeligt omtaler eventuelle konsekvenser, hvis konsulenterne og medarbejderne hos it-leverandørerne ikke</p>	<p>Manglende klar og specifik tilkendegivelse af konsekvenserne, hvis en konsulent eller en it-driftsleverandørs medarbejder ikke efterlever SKATs informationssikkerhed, øger risikoen for, at det ikke vil have konsekvenser for leverandøren, grundet en evt. manglende efterlevelse og</p>	<p>Vi anbefaler, at teksten i rammekontrakterne ændres således, at det eksplicit og synligt fremgår, at det kan have konsekvenser, hvis eksterne konsulenter eller it-driftsleverandørernes medarbejder ikke efterlever SKATs Informationssikkerhed.</p>

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<p>efterlever SKATs informationssikkerhedspolitik.</p>	<p>synliggørelse af krav til leverandørerne.</p>	
	<p>Handleplan fra Sikkerhed og IT-styring og aftaler:</p> <p>Sikkerhed og IT-styring og aftaler vil i samarbejde foretage en revurdering af "Rammekontrakten om it-konsulentbistand" og "Bilag 9.a sikkerhed-generelt" for så vidt angår om disse skal indeholde klausuler om konsekvenser for konsulenterne og medarbejderne hos it-leverandørerne såfremt disse ikke efterlever SKATs informationssikkerhedspolitik.</p> <p>Tidsplan: 1. kvartal 2016</p> <p>Ansvarlig person: Jeanette Sporleder Ebbesen og Lone Munch</p>		
A.7.3	Kontrolmål: Ansættelsesforholdets ophør eller ændring		Funktionsområde: Rammevilkår for funktionsområderne
A.7.3.1	Ansættelsesforholdets ophør eller ændring.		
A.7.3.1.1 Prio. 2	<p><u>Tavshedsforpligtelse efter ansættelsen</u> Vi har indhentet og gennemgået SKATs standardskabelon for "Tavshedserklæring". Det fremgår ikke eksplicit i dokumentet, at tavshedsforpligtelsen også gælder efter ansættelsen.</p>	<p>Manglende synliggørelse af krav i forbindelse med ansættelsen som også er gældende efter ansættelsens ophør øger risikoen for, at tidligere medarbejder ikke efterlever gældende lovgivning.</p>	<p>Vi anbefaler, at skabelonen til "Tavshedserklæring" ændres således, at ansvar og forpligtelser, som stadig gælder efter ansættelsens ophør gøres synligt og bliver indeholdt i medarbejderens eller kontrahentens ansættelsesvilkår og -betingelser.</p>

Nr.	Observationer	Risici	Anbefalinger
	<p>Handleplan fra HR Partnere og rekruttering:</p> <p>Der er ved at blive udarbejdet nye skabeloner til ansættelseskontrakter for hele Skatteministeriets område. Tavshedserklæringen bliver indarbejdet i de nye skabeloner, hvor det vil fremgå, at tavshedspligten også gælder efter fratrædelse.</p> <p>Tidsplan: De nye skabeloner forventes implementeret i december 2015.</p> <p>Ansvarlig person: Anders R. Andersen</p>		
<p>A.7.3.1.2</p> <p>Prio. 2</p>	<p><u>"Når du stopper i SKAT"</u></p> <p>Vi har indhentet og gennemgået dokumentet "Når du stopper i SKAT". Dokumentet gives til alle som stopper med at arbejde i SKAT og beskriver i korte træk forhold i relation til opsøret ferie, fleks, pension Tire/lisy og praktiske forhold i relation til aflevering af ting.</p> <p>Man kan ikke af dokumentet læse, at der på nogen måde sker orientering af medarbejderen i relation til informationssikkerhedsansvar og forpligtelser.</p>	<p>Manglende orientering i relation til "informationssikkerhedsansvar og forpligtelser" i forbindelse med endt ansættelse i SKAT øger risikoen for, at medarbejderne ikke har kendskab til hvilke krav og forpligtelser de har som tidligere medarbejdere i SKAT.</p>	<p>Vi anbefaler, at dokumentet "Når du stopper i SKAT" ajourføres med oplysninger om hvad SKAT stiller af krav til tidligere medarbejdere i relation til "informationssikkerhedsansvar og forpligtelser" samt i relation til tavshedspligt.</p>
	<p>Handleplan fra Personale 1:</p> <p>Det vil blive indføjet i bilaget "Når du stopper i SKAT", at tavshedspligten også gælder efter fratræden. Det ændrede bilag vil blive implementeret i december 2015.</p> <p>Ansvarlig person: Mette Herner</p>		
	<p>SLUT</p>		

Bilag 2: Anvendt skala

Ved udarbejdelsen af konklusionen er følgende skala anvendt:	
Intet behov for procesændringer	Intern Revision har ikke observeret svagheder i de forretningsgange og processer, der understøtter det reviderede område. Prioritet 1: Ingen observationer Prioritet 2: Ingen observationer
Behov for procesændringer i mindre omfang	Intern Revision har observeret enkelte svagheder i de forretningsgange og processer, der understøtter det reviderede område. Prioritet 1: Ingen observationer Prioritet 2: Enkelte observationer
Behov for procesændringer i større omfang	Intern Revision har observeret flere svagheder i de forretningsgange og processer, der understøtter det reviderede område. Observationerne er hovedsageligt omfattet af prioritet 1 og 2 med flest observationer i prioritet 2. Prioritet 1: Flere observationer Prioritet 2: Flest observationer
Behov for procesændringer i væsentligt omfang	Intern Revision har observeret flere svagheder i de forretningsgange og processer, der understøtter det reviderede område. Observationerne er hovedsageligt omfattet af prioritet 1 eller 2 med flest observationer i prioritet 1. Prioritet 1: Flest observationer Prioritet 2: Flere observationer

Det skal bemærkes, at ovenstående beskrivelse, med hensyn til antal observationer pr. prioritet, er vejledende i forhold til vores samlede vurdering af konklusionen.

Prioritering af de enkelte observationer:
<p>Prioritet 1: Høj Risiko for manglende målopfyldelse: Væsentlige svagheder i den etablerede forretningsgang/proces. Svaghederne kan omfatte manglende interne kontroller, uhensigtsmæssig design af interne kontroller, manglende regnskabsmæssige faciliteter. Som følge heraf er der en væsentlig øget risiko for, at processens formål ikke realiseres. Manglende opfyldelse af processens formål vil have store konsekvenser for virksomheden. Der bør snarest muligt iværksættes foranstaltninger med henblik på at udbedre de observerede svagheder.</p>
<p>Prioritet 2: Middel risiko for manglende målopfyldelse: Svagheder i den etablerede forretningsgang/proces. Svaghederne kan omfatte manglende interne kontroller, uhensigtsmæssig design af interne kontroller, manglende regnskabsmæssige faciliteter. Som følge heraf er der en øget risiko for, at processens målopfyldelse ikke fuldtud realiseres. Manglende opfyldelse af processens formål vil have store konsekvenser for virksomheden. Der bør iværksættes foranstaltninger med henblik på at udbedre den observerede svaghed.</p>
<p>Prioritet 3: Lille risiko for manglende målopfyldelse: Ingen svagheder i den etablerede forretningsgang/proces. Som følge heraf er der ikke en øget risiko for, at processens formål ikke realiseres. Den reviderede proces kan dog designes med henblik på at forbedre eksekveringen af processen. Processen vil dog være omfattet af den risiko, der, uanset styrken af de interne kontroller, altid vil være til stede.</p>
<p>Prioritet 4: Lille risiko for manglende målopfyldelse: Ingen svagheder i den etablerede forretningsgang/proces. Som følge heraf er der ikke en øget risiko for, at processens formål ikke realiseres. Processen vil dog være omfattet af den risiko, der, uanset styrken af de interne kontroller, altid vil være til stede.</p>