

Resultatlønskontrakt 2014

Mellem SKATs direktør Jesper Rønnow
Simonsen og Skatteministeriets
departementschef Jens Brøchner

Gældende fra 1. januar 2014 til
31. december 2014

1. Indledning

Resultatlønskontrakten indgås mellem departementschef Jens Brøchner, Skatteministeriets departement, og direktør for SKAT, Jesper Rønnow Simonsen, og gælder for perioden 1. januar 2014 til 31. december 2014.

Kontrakten er indgået i henhold til Aftale om chefløn af 26. februar 2010 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne og cirkulære om aftale om chefløn, 2010 (CIR nr. 9071 af 01/03/2010). Principperne for resultatlønsvurdering og ydelse af resultatlønsstillæg fremgår af "Mål og resultatstyring" (kapitel 3 i Finansministeriets publikation Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution, februar 2010).

Kontraktens status i relation til ansættelsesforholdet i øvrigt fremgår af punkt 4.

Forudsætning for udbetaling af resultatløn

Det er en forudsætning for udbetaling af resultatlønnen, at direktøren efterlever sit grundlæggende ansvar for drift og budgetoverholdelse.

Pointsystem og resultatløn

En 100 pct. målopfyldelse udløser et resultatlønsstillæg på 15 pct. af grundlønnen inkl. varige tillæg men eksklusiv topchefstillæg og åremålsstillæg.

Departementschefen kan såfremt særlige forhold taler herfor skønsomt forhøje resultatlønnen. Ved vurdering af om der skal foretages en skønsomt forhøjelse, vil der blive lagt vægt på, om særlige forhold har gjort sig gældende. Hvilke elementer, som vil blive taget i betragtning i forbindelse med den subjektive vurdering, er defineret i resultatlønskontraktens punkt 3.

Ved en skønsomt forhøjelse kan den samlede resultatløn maksimalt udgøre 25 pct. af lønrammelønnen (inkl. varige tillæg). Den skønsomme forhøjelse af resultatlønsstillægget bør højst udgøre det dobbelte af det beregnede beløb.

2. Målopfyldelse på baggrund af objektivt opnåede resultater

Finanslovmål	Kort beskrivelse	Point
1.1 Skattegab	Skattegab måles i pct. af skattepotentialet, og provenutabet opgøres på baggrund af compliance undersøgelser.	10
1.2 Borgernes holdning	Holdningsindeks af borgernes forhold til SKAT og skattebetaling (skala fra 1-5).	10
1.3 Virksomhedernes holdning	Holdningsindeks af virksomhedernes forhold til SKAT og skattebetaling (skala fra 1-5).	10
1.4 Inddrivelsesprocent	Inddrivelsesprocenten for øvrige restancer (beregnes som afgang af inddrivelige restancer divideret med tilgangen af inddrivelige restancer).	10
Produktionsmål	Kort beskrivelse	Point
2.1 Tilfredshed/forståelighed	Beregnes som en omkostningsvægtet KPI på baggrund af alle tilfredsheds- eller forståeligheds-KPI'er i SKAT.	*
2.2 Overholdelse af frist	Beregnes som en omkostningsvægtet KPI på baggrund af alle overholdelse af frist-KPI'er i SKAT.	*
2.3 Korrekthed	Beregnes som en omkostningsvægtet KPI på baggrund af alle korrektheds-KPI'er i SKAT.	*
2.4 Omk. per indbetalt krone	Angiver, hvor meget det koster SKAT at få indbetalt hver skattekrone.	*
2.5 Omk. per inddrevet restance	Angiver, hvor meget det koster SKAT at inddrive restancer for eksterne fordringshavere.	*
2.6 Fremdrift i projekter	Omfatter alle forandringsprojekter i SKAT inkl. it-projekter og turnusanalyser.	*
Forandringsmål	Kort beskrivelse	Point
3.1 Færdig indfasning af EFI	1. juli 2014 er alle moduler (version 1.0 og 1.2) idriftsat og driftes stabilt.	10
3.2 Realisering af effektiviseringer for Æn Skattekonto og EFI	Senest 1. april har SKATs direktion godkendt en detaljeret plan, der sikrer, at effektiviseringerne for Æn skattekonto og EFI er opnået ved indgangen til 2015.	4
3.3 Implementering og drift af styringsmodellen	i. Alle afdelinger i SKAT skal med virkning fra 1. juli 2014 have resultatkrav og rammer på ydelsesniveau (2 point). ii. Alle afdelinger skal senest i 4. kvartal 2014 have gennemført den 1. performanceevaluering (2 point). iii. Inden udgangen af 2014 skal der være et fuldt realiseret målbillede for finansiell styring. Det forudsættes at være fuldt implementeret i budgettet for 2015 (2 point).	6
3.4 Udvikling af ny ejendomsvurderingsmodel	Inden udgangen af 2014 er der underskrevet en kontrakt med en it-leverandør om udvikling af et nyt ejendomsvurderingssystem.	4
3.5 Realisering af effektiviseringer	SKAT skal gennemføre effektiviseringer i 2014, der som minimum svarer til rammefaldet fra 2013 til 2014 på FL14, det vil sige minimum 250 mio. kr.	8
3.6 Personalepolitiske mål	i. SKATs samlede nettosygefravær skal nedbringes med 0,5 sygefraværdsdag pr. medarbejder i 2014 i forhold til 2013 (2 point) ii. SKAT gennemfører en medarbejderundersøgelse og opnår minimum samme besvarelsesprocent og tilfredshedsgrad som i 2013 (2 point)	4
3.7 Gennemførelse af turnusanalyser	SKAT skal inden udgangen af 2014 have gennemført et antal turnusanalyser, der samlet set dækker 8-10 underdirektørområder.	4

Delmålene referer til resultatkontrakten for 2014 mellem SKAT og Skatteministeriets departement, hvori det også er beskrevet hvorledes pointene beregnes og opgøres. I alt kan der opnås 100 point.

*Jf. resultatkontrakten kan der i alt opnås 20 point for produktionsmålene, og senest 15. september 2014 skal fordelingen præciseres.

3. Målopfyldelse på baggrund af en subjektiv vurdering

I den subjektive vurdering af Jesper Rønnow Simonsen lægges i 2014 særligt vægt på følgende:

1. Indsats for at sikre, at SKAT opnår alle mål og delmål i resultatkontrakten.
2. Indsats for at sikre et godt samarbejde med departementet og de øvrige dele af koncernen.
3. Indsats for proaktivt at genoprette omverdenens tillid til SKAT.
4. Indsats for at forudse, håndtere og mitigere SKATs risici.
5. Fokus på optimering af brugen af it.
6. Indsats for at sikre, at SKAT forbliver en moderne og effektiv organisation.
7. Forståelse for sin rolle, som leder i en politisk styret organisation.

4. Kontraktens status

1. Resultatlønskontrakten er en skriftlig aftale mellem Skatteministeriets departementschef og SKATs direktør. I kontrakten er der aftalt konkrete resultatmål for direktøren.
2. Resultatlønskontrakten er ikke en kontrakt i juridisk forstand og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller behandling ved de almindelige domstole.
3. En resultatlønskontrakt ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
4. I udgangspunktet ligger kontrakten fast i den indgåede kontraktperiode. I særlige tilfælde kan kontrakten genforhandles i løbet af kontraktperioden. Genforhandling kan kun finde sted i situationer, hvor de forudsætninger, som parterne har haft for at opstille resultatmålene i resultatlønskontrakten, viser sig ikke at kunne holde. En genforhandling forudsætter, at der er enighed herom mellem kontraktens parter.
5. Fratræder direktøren stillingen i løbet af kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af de opnåede resultatlønstillæg ved kontraktperiodens udløb.
6. Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.
7. Når aftaleperioden er udløbet, skal der tages stilling til, om resultatmålene er nået. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang resultatmålene er nået, træffes afgørelsen af departementschefen.
8. Resultatlønstillægget fastsættes efter kontraktens målopfyldelse. Beregningen af resultatlønnen sker i overensstemmelse med principperne for resultatlønsvurdering og ydelse af resultatlønstillæg, som fremgår af ”Mål og resultatstyring” (kapitel 3 i Finansministeriets publikation Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution, februar 2010).
9. Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatlønstillæg.
10. Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet, kan resultatlønstillægget helt bortfalde.

Resultatlønstillægget ydes i henhold til aftale om chefløn af 26. februar 2010.

5. Påtegning

København, den 26/2-14



Jens Brøchner
Skatteministeriet

København, den



Jesper Rennow-Simonsen
SKAT

