

## Resultatlønskontrakt for Jesper Rønnow Simonsen 2013

Resultatlønskontrakten indgås mellem departementschef Jens Brøchner, Skatteministeriets departement, og direktør for SKAT, Jesper Rønnow Simonsen, og gælder for perioden 1. januar 2013 til 31. december 2013.

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 resultatlønstillæg 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 sidste side.

### *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 resultatlønstillæg på 15 pct. af grundlønnen inkl. varige tillæg fra chefpuljen men eksklusiv topchefstillæg og åremålstillæg.

Departementschefen kan såfremt særlige forhold taler herfor skønsmæssigt forhøje resultatlønnen. Ved vurdering af om der skal foretages en skønsmæssig 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 afsnit 3.

Ved en skønsmæssig forhøjelse kan den samlede resultatløn maksimalt udgøre 25 pct. af lønrammelønnen (inkl. varige tillæg fra cheflønspuljen). Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønstillægget bør højst udgøre det dobbelte af det beregnede beløb.

## 1. Målopfyldelse på baggrund af objektivt opnåede resultater:

Tabel 1. Objektiv målopfyldelse			
	Målopfyldelse i procent	Vægt i procent	Vægtet målopfyldelse i procent
<b>Resultatkrav 1: Drift</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Skattegab er på 2 pct.			
Borgernes holdning er på 3,8 pct.			
Virksomhedernes holdning er på 3,8 pct.			
Inddrivelsesprocenten er på 105 pct.			
<b>Resultatkrav 2: Forandring</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Ny organisation og personalepolitisk mål			
Nye strategier i SKAT			
Ny ledelsesinformation			
Implementering af EFI			
Implementering af Skattekontoen			
Implementering af budgetanalyser/implementeringsplan			
I alt			<b>100</b>

## 2. Målopfyldelse på baggrund af en subjektiv vurdering

I den subjektive vurdering af Jesper Rønnow Simonsen lægges i 2013 særligt vægt på følgende:

1. Indsats for at sikre, at SKAT kommer i mål med at implementere EFI og En Skattekonto.
2. Indsats for at fremme og understøtte implementeringen af styringsprojektet.
3. Indsats for at holde fokus på produktiviteten.
4. Indsats for at effektivisere SKAT.
5. Indsats for at sikre, at SKAT forbliver en moderne og effektiv organisation.
6. Fokus på it-drift og digitalisering.
7. Indsats for at understøtte et godt samarbejde med de øvrige dele af koncernen.
8. Forståelse for sin rolle, som leder i en statslig styrelse

## 3. 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.

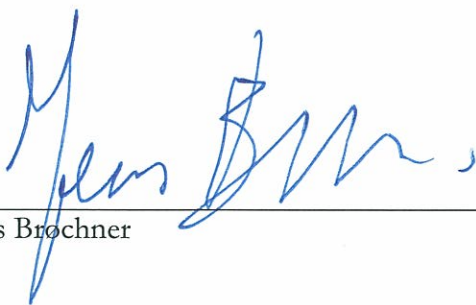
10. Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet, kan resultatlønstillægget helt bortfalde.

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

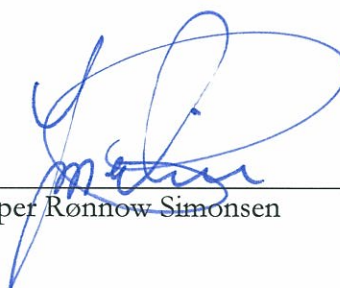
#### 4. Underskrifter

København, den 28/6 2013

København den 28/6 2013



Jens Brøchner



Jesper Rønnow Simonsen