

Resultatlønskontrakt for SKATs direktion 2013

Resultatlønskontrakten indgås mellem direktør for SKAT, Jesper Rønnow Simonsen og de øvrige medlemmer af SKATs direktion. Kontrakten 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), samt SKAT vejledning om resultatløn for chefer 25. juni 2013. 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 punkt 3.

Forudsætning for udbetaling af resultatløn

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

De elementer, som vil blive taget i betragtning i forbindelse med den subjektive vurdering, er defineret i resultatlønskontraktens afsnit 3.

1. Målopfylde på baggrund af objektivt opnåede resultater:

Resultatkravene er beskrevet i den indgåede resultatkontrakt for SKAT 2013.

Tabel 1. Objektiv målopfylde			
	Målopfylde i procent	Vægt i procent	Vægtet målopfylde i procent
Resultatkrav 1: Drift	100	50	50
Skattegabet er på 2 pct.			
Borgernes holdning er på 3,8 pct.			
Virksomhedernes holdning er på 3,8 pct.			
Inddrivelsesprocenten er på 105 pct.			
Resultatkrav 2: Forandring	100	50	50
Ny organisation og personalepolitisk mål			
Fokus på presse og kommunikation			
Ny styringsmodel			
Implementering af EFI			
Implementering af Skattekontoen			
Implementering af initiativer fra budgetanalyser/effektiviseringsplan			
I alt			100

2. Målopfyldelse på baggrund af en subjektiv vurdering

Den enkelte direktør udarbejder en selvevaluering og med afsæt i den enkeltes ansvarsområde vil der ved den subjektive vurdering for 2013 særligt blive lagt 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 politisk styret organisation

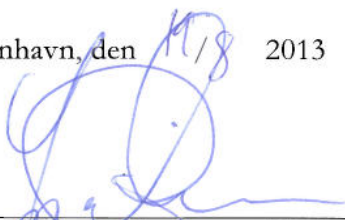
3. Kontraktens status

1. Resultatlønskontrakten er en skriftlig aftale mellem SKATs direktør og de øvrige medlemmer af SKATs direktion. I kontrakten er der aftalt konkrete resultatmål.
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 en direktør 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 direktøren for SKAT.
8. Resultatlønstillægget fastsættes efter kontraktens målopfyldelse. Beregningen af resultatlønnen sker i overensstemmelse med SKATs vejledning om resultatløn af 25. juni 2013.
9. Direktøren for SKAT kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatlønstillæg.

10. Såfremt en direktør har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet, kan resultatløntillægget helt bortfalde.

4. Underskrifter

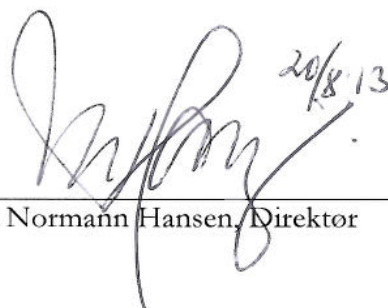
København, den 11/8 2013



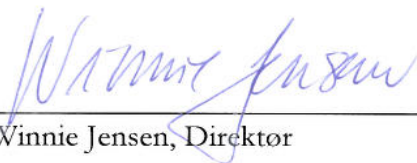
Jesper Rønnow Simonsen, Direktør for SKAT



Erling Andersen, Direktør



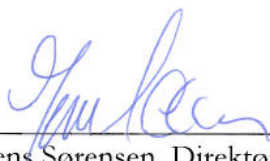
Steffen Normann Hansen, Direktør



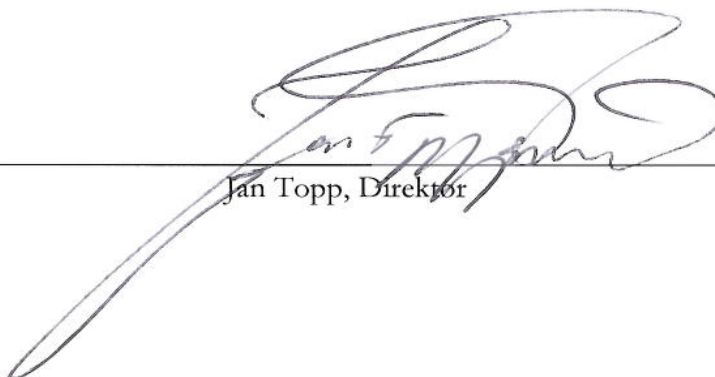
Winnie Jensen, Direktør



Karsten Juncher, Direktør



Jens Sørensen, Direktør



Jan Topp, Direktør