



ØKONOMISTYRELSEN

Direktørkontrakt for
Økonomistyrelsen
2011

1. Indledning

Denne direktørkontrakt er udarbejdet i overensstemmelse med Finansministeriets retningslinjer for udarbejdelse af direktørkontrakter. Kontrakten er bygget op om fire eksternt rettede mål i relation til styrelsens kerneopgaver og to internt rettede mål vedrørende styrelsens interne virksomhed. Til hvert mål er knyttet resultatkrav, som understøtter målene.

Direktørkontrakten fastsætter vilkårene for udbetaling af resultatløn til styrelsesdirektøren. Resultatlønnen fastsættes på baggrund af styrelsens målopfyldelse med mulighed for en skønmæssig op- eller nedjustering, hvis særlige forhold gør sig gældende, *jf. afsnit 3*. Mål og resultatkrav i direktørkontrakten er vægtet med henblik på udmåling af resultatløn.

For at få udbetalt resultatløn er det en forudsætning, at nedenstående to krav som minimum er opfyldt:

- Økonomistyrelsens forbrug ligger inden for de udmeldte rammer.
- Ingen gentagne væsentlige bemærkninger fra revisionen vedrørende samme problem.

Hvilke væsentlige bemærkninger, der ikke må gentages, fastlægges på baggrund af Koncernrevisions revision af 2010.

2. Mål og resultatkrav

Målene i Økonomistyrelsens direktørkontrakt for 2011 fremgår af tabel 1 nedenfor.

Tabel 1. Mål i direktørkontrakten for 2011

Mål 1: Effektivisering og gevinstrealisering (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyrelsen vil i 2011 have øget fokus på effektivisering, dels ved at identificere fremadrettede effektiviseringsmuligheder i den offentlige sektor og dels ved at følge op på den opnåede effekt og gevinstrealisering af allerede igangsatte indsatser.
Mål 2: Bedre økonomistyring i staten (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyringsprogrammet skal forbedre den statslige økonomistyring ved at anvise og implementere løsninger for væsentlige udfordringer.
Mål 3: Effektive personaleadministrative processer (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyrelsen skal sikre, at de væsentligste personaleadministrative processer i staten er understøttet effektivt med systemer og bedste praksis. Personaleadministrationen skal løbende effektiviseres, og de løn- og personaleadministrative opgaver skal kontinuert løses bedre og billigere gennem øget digitalisering og omlægninger af processer og organisering.
Mål 4: Digitalisering og effektivisering (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyrelsen skal indfri og udmønte tværoffentlige effektiviseringstiltag, hvor der er kvalitativt og/eller økonomisk potentiale, eksempelvis gennem procesforenklinger og digitalisering. Økonomistyrelsen har særligt fokus på at realisere gevinsterne af de opstillede business cases for konkrete initiativer i den tværoffentlige digitaliseringsstrategi, hvor styrelsen står som ejer.
Mål 5: Bedre økonomistyring (<i>koncernfælles internt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyrelsen skal sikre gennemsigtighed gennem tæt, korrekt og detaljeret økonomistyring, der kobler opgaver, aktiviteter og økonomi.
Mål 6: Implementering af det koncernfælles ledelsesgrundlag (<i>internt rettet mål</i>)	➤ Økonomistyrelsen vil bidrage aktivt til udvikling og implementering af det koncernfælles ledelsesgrundlag. I lederevalueringen skal medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af Økonomistyrelsens chefer i forhold til ledelsesgrundlaget være mindst 3,7 på en skala fra 1-5.

Mål 1: Effektivisering og gevinstrealisering

Mål 1 Økonomistyrelsen vil i 2011 have øget fokus på effektivisering, dels ved at identificere fremadrettede effektiviseringsmuligheder i den offentlige sektor og dels ved at følge op på den opnåede effekt og gevinstrealisering af allerede igangsatte indsatser.		Vægtning 20 point
Resultatkrav		
1.1	Identifikation af fremadrettede effektiviseringsmuligheder på 250 mio. kr. i 2011. Økonomistyrelsen etablerer i 2011 en idébank, der løbende skal generere forslag til nye, gennemførbare effektiviseringstiltag, som fremadrettet skal kunne indgå på finansloven og/eller i kommuneforhandlingerne.	10
1.2	Økonomistyrelsen skal i 2011 sikre samlede gevinstrealiseringer på 128 mio. kr. fordelt på en række allerede igangsatte projekter.	10

Mål 2: Bedre økonomistyring i staten

Mål 2 Økonomistyringsprogrammet skal forbedre den statslige økonomistyring ved at anvise og implementere løsninger for væsentlige udfordringer.		Vægtning 25 point
Resultatkrav		
2.1	Alle aktiviteter i forbindelse med det statslige økonomistyringsprojekt, som er planlagt i 2011, og som Økonomistyrelsen er ansvarlig for, er gennemført i henhold til projektplanen.	10
2.2	Udvidelse af regelsættet omkring krav til institutionernes budgettering. Økonomistyrelsen vil udarbejde regelsæt og tilhørende koncept for periodiserede budgetter og løbende opfølgning. Regelsæt og koncept skal være færdigudviklet inden udgangen af 2011 med henblik på implementering pr. 1. januar 2012.	10
2.3	Gennemsnitlig tilfredshed med Økonomistyrelsens systemer (Navision, ØS LDV, RejsUd og IndFak) på minimum 3,3 på en skala fra 1-5.	5

Mål 3: Effektive personaleadministrative processer

Mål 3 Økonomistyrelsen skal sikre, at de væsentligste personaleadministrative processer i staten er understøttet effektivt med systemer og bedste praksis. Personaleadministrationen skal løbende effektiviseres, og de løn- og personaleadministrative opgaver skal kontinuerligt løses bedre og billigere gennem øget digitalisering og omlægninger af processer og organisering.		Vægtning 23 point
Resultatkrav		
3.1	HR-Løn skal inden udgangen af 2011 være implementeret i 75 pct. af de statslige institutioner, der betjenes af Statens Administration på lønområdet.	6
3.2	Der skal i SLS være en årlig korrekthed på minimum 99 pct. i forhold til løn- og pensionsberegning og rettidig løn- og pensionsanvisning (på dispositionsdagen) til de statslige lønmodtagere og statspensionister.	4
3.3	Gennemsnitlig tilfredshed med løn- og personalesystemer (SLS, Campus, ØS LDV og eRekuttering) på minimum 3,5 på en skala fra 1-5.	5
3.4	I 2011 effektiviseres Økonomistyrelsens systemforvaltningsopgaver (eksklusive udviklingsomkostninger) med 2 pct. på tværs af Økonomistyrelsen.	8

Mål 4: Digitalisering og effektivisering

Mål 4 Økonomistyrelsen skal indfri og udmønte tværoffentlige effektiviseringstiltag, hvor der er kvalitativt og/eller økonomisk potentiale, eksempelvis gennem procesforenklinger og digitalisering. Økonomistyrelsen har særligt fokus på at realisere gevinsterne af de opstillede business cases for konkrete initiativer i den tværoffentlige digitaliseringsstrategi, hvor styrelsen står som ejer.		Vægtning 7 point
Resultatkrav		
4.1	Kundernes vurdering af Ministeriernes Projektkontors rådgivning og vejledning, herunder uddannelsesforløb og netværksarrangementer, ligger gennemsnitligt på minimum 3,5 på en skala fra 1-5.	3
4.2	85 pct. af de projekter, der har fået finansiering gennem ABT-fonden, kan ved afslutningen demonstrere og dokumentere et arbejdskraftsbesparende potentiale.	4

Mål 5: Bedre økonomistyring (koncernfælles mål)

Mål 5 Økonomistyrelsen skal sikre gennemsigtighed gennem tæt, korrekt og detaljeret økonomistyring, der kobler opgaver, aktiviteter og økonomi.		Vægtning 20 point
Resultatkrav		
5.1	Økonomistyrrelsens prognoser for forbrug i løbet af året udgør et retvisende grundlag for de ledelsesmæssige beslutninger.	10
5.2	Økonomistyrelsen udarbejder en plan for, hvordan opgaver, aktiviteter og økonomi skal kobles i budgettet for 2012. Planen skal være godkendt af departementet senest den 1. oktober 2011.	10

Mål 6: Implementering af det koncernfælles ledelsesgrundlag

Mål 6 Økonomistyrelsen vil bidrage aktivt til udvikling og implementering af det koncernfælles ledelsesgrundlag. I lederevalueringen skal medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af Økonomistyrrelsens chefer i forhold til ledelsesgrundlaget være på mindst 3,7 på en skala fra 1-5.	Vægtning 5 point
---	----------------------------

3. Vurdering af målopfyldelse og udmåling af resultatløn

Opgørelsen af opfyldelsesgraden af direktørkontraktens mål og resultatkrav sker ud fra en helhedsvurdering af de opnåede resultater. De enkelte resultatkrav vurderes som enten ”opfyldt”, ”delvist opfyldt” eller ”ikke opfyldt”. Såfremt et resultatkrav er ”opfyldt” gives fuld pointtildeling svarende til resultatkravets vægt. Såfremt et resultatkrav er ”delvist opfyldt” gives halvdelen af pointene, og såfremt et resultatkrav er ”ikke opfyldt” gives 0 point.

Tabel 2 Vægtning af mål

Mål	Vægtning
Mål 1: Effektivisering og gevinstrealisering	20
Mål 2: Bedre økonomistyring i staten	25
Mål 3: Effektive personaleadministrative processer	23
Mål 4: Digitalisering og effektivisering	7
Mål 5: Bedre økonomistyring	20
Mål 6: Implementering af det koncernfælles ledelsesgrundlag	5

Udbetaling af resultatløn forudsætter, at de to krav angivet i afsnit 1 er opfyldt.

Resultatlønnen beregnes proportionalt med målopfyldelsesgraden, *jf. tabel 3*. Fuld målopfyldelse svarende til 100 point udløser en resultatløn på 12 procent af grundlønnen inklusive personligt tillæg og topcheftillæg, men eksklusive åremålstillæg. Resultatlønnen beregnes på baggrund af lønnen ved udbetalingstidspunktet.

Tabel 3. Vægtning af mål

Samlet målopfyldelse	Resultatløn
100 point	12 pct.
...	...
50 point	6 pct.
...	...
0 point	0 pct.

Departementschefen kan i særlige tilfælde skønsmæssigt forhøje resultatlønnen med et beløb svarende til op til 100 procent af den beregnede resultatløn. Den samlede resultatløn kan dog maksimalt udgøre 25 pct. af grundlønnen inklusive personligt tillæg og topcheftillæg. En skønsmæssig forhøjelse af resultatlønnen kan eksempelvis tildeles direktøren for at have håndteret en særlig vanskelig sag optimalt eller for at kompensere, hvis udefrakommende forhold har indvirket på målopfyldelsen i kontrakten. Endvidere kan en skønsmæssig forhøjelse gives som belønning for overopfyldelse af særligt vigtige mål i direktørkontrakten.

Departementschefen har endvidere mulighed for skønsmæssigt at nedsætte resultatlønnen med op til 100 procent af den beregnede resultatløn. En skønsmæssig reduktion af resultatlønnen kan for eksempel overvejes ved manglende efterlevelse af det grundlæggende ledelsesansvar, herunder manglende opfyldelse af øvrige krav til økonomistyring end kravene i direktørkontrakten. Endvidere kan en nedjustering komme på tale ved for ensidigt fokus på målene i direktørkontrakten på bekostning af styrelsens andre opgaver og ved utilstrækkeligt samarbejde med de øvrige styrelser i koncernen.

4. Til- og fratræden, bortfald og genforhandling

Kontrakten træder i kraft ved underskrivelsen og er gældende indtil 31. december 2011.

Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden, kan kontrakten genforhandles. I modsat fald vil målene fortsat være gældende.

Fratræder direktøren i kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved kontraktperiodens udløb.

Genforhandling/justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, eksempelvis i tilfælde, hvor målopfyldelsen vurderes at blive væsentligt vanskeligere end forudsat som følge af forhold, der ligger uden for direktørens eller Finansministeriets indflydelse.

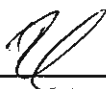
5. Påtegning

København den 15. maj 2011

København den 18. maj 2011

For Finansministeriet

For Økonomistyrelsen



Departementschef David Hellemann



Direktør Charlotte Münter