

**Direktørkontrakt 2011
Ulrik Nødgaard
Finanstilsynet**

Direktørkontrakt for 2011

Direktørkontrakten og styrelsens resultatkontrakt udgør Økonomi- og Erhvervsministeriets kontraktstyring i relation til styrelsen. Direktørkontrakten vedrører perioden fra den 1. januar 2011 til den 31. december 2011.

Kontraktens formål

Økonomi- og Erhvervsministeriets direktørkontrakter er kontrakter, som den enkelte styrelsesdirektør indgår med departementschefen om konkrete resultater, der skal opnås i en given periode. Direktørkontrakten har til formål at understøtte de resultatkrav, der stilles til Finanstilsynet i den resultatkontrakt, der er indgået mellem Finanstilsynet og departementet for 2011. Endvidere har kontrakten til formål at understøtte direktørens bidrag til de opgaver, der ikke er omfattet af styrelsens resultatkontrakt.

Resultatkrav

Direktørkontraktens resultatkrav svarer til den resultatkontrakt, der er indgået mellem styrelsen og departementet. De konkrete resultatkrav fremgår af scorebogen i bilag 1. Direktørkontrakten fastlægger vilkårene for udbetaling af resultatløn, herunder eventuel skønsmæssig forhøjelse af den resultatløn, der er beregnet på baggrund af målopfyldelsen i resultatkontrakten.

Resultatløn

Direktørkontrakten fastsætter vilkårene for udbetaling af resultatløn til styrelsesdirektøren. Resultatlønnen fastsættes på baggrund af styrelsens målopfyldelse i resultatkontrakten. Resultatløn på baggrund af resultatkontraktens målopfyldelse kan maksimalt udgøre 10 pct. af direktørens lønrammeløn inkl. varige tillæg fra cheflønpuljen men eksklusiv topchefstillæg og åremåstillæg. Departementet beregner resultatlønnen på baggrund af resultatkontraktens målopfyldelse.

Departementschefen kan i særlige tilfælde nedsætte den beregnede resultatløn med et beløb svarende til maksimalt den beregnede resultatløn. Denne mulighed er forbeholdt de tilfælde, hvor det vurderes, at direktøren ikke har efterlevet det grundlæggende ledelsesansvar, herunder ansvar for drift og budgetoverholdelse. Efterlevelse af dette ansvar kan således ses som en forudsætning for udbetaling af resultatløn.

Udover den beregnede resultatløn kan departementschefen skønsmæssigt forhøje den samlede resultatløn. Den eventuelle skønsmæssige forhøjelse af resultatlønnen sker på baggrund af departementschefens samlede vurdering af direktørens indsats.

Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønnen skal blandt andet give departementschefen mulighed for at tildele direktøren løn for at have håndteret en særlig vanskelig sag optimalt eller at have ydet en særlig indsats i forhold til at varetage ministeriets interesser. Den skønsmæssigt fastsatte resultatløn kan også bruges til at kompensere for, at udefrakommende forhold har indvirket på målopfyldelsen i resultatkontrakten. Endvidere kan resultatlønnen skønsmæssigt forhøjes på baggrund af direktørens bidrag til styrelsens ledelsesmæssige og organisatoriske udvikling.

Den skønsmæssige resultatløn vil blive fastsat ud fra en samlet helhedsvurdering. I denne helhedsvurdering vil følgende forhold indgå:

- Direktørens optimale håndtering af særligt vanskelige sager, der ikke indgår i resultatkontrakten.
- Direktørens særlige indsats i forhold til at varetage ministeriets interesser.
- Direktørens bidrag til styrelsens ledelsesmæssige- og organisatoriske udvikling, herunder styrelsens bidrag til opfyldelse af de årlige resultatmål i den organisatoriske del af ministeriets arbejdsprogram.
- Styrelsens ledelsevalueringer, økonomistyring og Rigsrevisionens revision af styrelsen.
- Eventuelle udefrakommende forhold, der har indvirket på målopfyldelsen i resultatkontrakten.

I den samlede vurdering indgår ikke en fast vægtning af de forskellige forhold. Den skønmæssigt fastsatte resultatløns kan udgøre mellem 0 og 15 pct. af direktørens lønrammeløn inkl. varige tillæg fra cheflønpujlen men eksklusiv topchefstillæg og åremålstillæg. Begrundelse for den skønmæssige fastsættelse af resultatløns gives mundtligt i forbindelse med direktørmødet.

Den samlede resultatløns kan således fastsættes til mellem 0 og 25 pct. af direktørens lønrammeløn inkl. varige tillæg fra cheflønpujlen men eksklusiv topchefstillæg og åremålstillæg.

Figur 1: Oversigt over fastsættelse af resultatløns på baggrund af direktørkontrakten

	Procentdel af lønrammeløn	Opgørelse
1. Beregnet resultatløns	0* - 10 pct.	Beregnes på baggrund af målopfyldelse i resultatkontrakten.
2. Skønmæssigt fastsat resultatløns	0 - 15 pct.	Skønmæssig forhøjelse af departementschefen.
3. Samlet resultatløns	0* – 25 pct.	Beregnet resultatløns + skønmæssig forhøjelse

* Ved en målopfyldelse på 0 pct. i resultatkontrakten.

Formalia og påtegning

- Direktørkontrakten er indgået som supplement til Finanstilsynets resultatkontrakt for 2011, og der henvises til denne for mål og krav vedrørende styrelsens konkrete faglige produktion.
- Principperne for vurderingen af årets resultatkontrakt fremgår af Økonomi- og Erhvervsministeriets "Vejledning til resultatkontrakterne for 2011". Målopfyldelsen følger af opgørelsen af resultatkontrakten i styrelsens årsrapport.
- Direktørkontrakten ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
- Direktørkontrakten kan ikke genforhandles. Eventuel genforhandling af resultatkontrakten vil indgå i opgørelsen af direktørkontrakten svarende til opgørelsen af resultatkontrakten i årsrapporten.
- Holder direktøren ulønnet orlov eller fratræder direktøren sin stilling i løbet af kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af det opnåede resultatlønsstillæg ved kontraktperiodens udløb.
- Kontrakten ligger inden for de rammer, der er beskrevet i Finansministeriets vejledning "Ansvar for styring - vejledning om styring fra koncern til institution".

København, den 31/3-2011

Michael Dithmer

Departementschef Michael Dithmer

København, den 12/4

Ulrik Nødgaard

Direktør Ulrik Nødgaard

Bilag 1: Scorebog for resultatkontrakten.

Afsnit	Resultatmål	Budget uden /med fællesudgifter ¹	Vægt (pct.)	Delvist opfyldt (50 point)	Opfyldt (100 point)
Tilsyn	Det er Finanstilsynets målsætning at videreudvikle det risikobaserede tilsyn med øget fokus på væsentlighed, proaktivitet og holdbarheden af virksomhedernes forretningsmodeller				
2.1.1	Robuste og velfungerende pengeinstitutter	20,5	15	2	3
2.1.2	Inspektioner		15	2	4
2.1.3	Rådgivning og gennemsigtighed	0,4	5	1	2
2.1.4	Finansiell rapportering	2,0	10	2	3
2.1.5	Løbende overvågning	46,5	10	1	2
2.1.6	Sagsbehandling		10	2	4
Regulering	De finansielle markeder skal være mere velfungerende med robuste finansielle institutioner				
2.2.1	Hensigtsmæssige rammevilkår for den finansielle sektor	34,3	5	2	3
2.2.2	International regulering		10	2	3
2.2.3	Lovprogrammet		5	1	2
2.2.4	Ministerbetjening		5	1	2
Information	Det er Finanstilsynets målsætning at bruge kommunikation aktivt som et middel til at bidrage til vores overordnede mål om finansiell stabilitet og tillid til virksomheder og markeder				
2.3.1	Gennemsigtighed i regulering	7,0	5	-	1
2.3.2	Kvalitet i kommunikation		5	1	2
Sum på produktniveau		110,7	100	-	-
Overordnet budget²		135,0/232,0	-		
Dækningsgrad³		47,7			

¹ Budgetterne for de enkelte mål/produkter er udelukkende lønomkostninger.

² Budgetterne for resultatkontraktens mål er de budgetterede lønomkostninger til produktet. De budgetterede lønomkostninger er opgjort ud fra det forventede timeforbrug på produktet og ud fra en gennemsnitsløn. Fællesudgifterne er fordelt på de faglige opgaver, således at fællesudgifter for det enkelte mål udgør samme andel som de faglige udgifter udgør af Finanstilsynets bevilling.

³ Budgetterne uden overhead er udelukkende lønomkostninger. Driftsmidler der ikke er en del af fælles udgifterne, men er direkte knyttet til produktet er derfor ikke med i budgettet. Dækningsgraden er derfor reelt højere end beregnet her.