

  
**Skatteministeriet**

10. oktober 2014  
J.nr. 14-4179248

Til Folketinget – Skatteudvalget

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 791 af 9. september 2014 (alm. del). Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Mads Rørvig (V).

Benny Engelbrecht

/ Jens Madsen



## Spørgsmål

Ministeren bedes redegøre for forløb og rimelighed i udbetaling af bonusser til ledende medarbejdere inden for ejendomsvurderinger hos Skat mv. Mener ministeren, at udbetalinger af bonusser er rimelige set i lyset af Rigsrevisionens kritik af området?

## Svar

Jeg kan henholde mig til følgende, som jeg har fået oplyst af SKAT:

”Udbetalingen af resultatlønskontrakt i 2014 (gældende for indsatsen i 2013) skete efter et resultatlønskoncept, hvor SKATs direktion var omfattet af resultatlønskontrakter.

Direktøren for SKAT indgik en resultatlønskontrakt med den øvrige direktion i SKAT, der afspejlede den kontrakt, der var indgået mellem Departementet og direktøren for SKAT. Resultatlønskontrakterne var opdelt i en objektiv og en subjektiv del.

De øvrige chefer i SKAT i lønrammerne 36, 37 og 38 var - med enkelte undtagelser – ikke omfattet af individuelle resultatlønskontrakter. De var omfattet af honorering for særlig indsats.

Honorering af særlig indsats indebærer, at der blev foretaget en forventningsafstemning med hver enkelt chef af, hvilke områder der skulle være særlig fokus på. Efter årets udgang udarbejdede cheferne en selvevaluering, hvor performance i forhold til egne - på forhånd - afstemte produktions-, udviklings- eller effektiviseringsmål indgik. Herefter tog direktøren for forretningsområdet inden for nærmere fastlagte rammer stilling til størrelsen af honorering for særlig indsats for cheferne i eget forretningsområde.

SKATs direktion besluttede - på baggrund af de enkelte direktørers indstilling – den endelige fordeling. Processen foregik i SKAT og involverede ikke Skatteministeriets departement.

Ved honorering for særlig indsats var puljens størrelse for de enkelte chefgrupper afhængig af målopfyldelsen i resultatlønskontrakten for medlemmerne af direktion.

Den samlede pulje er opgjort som antallet af chefer i hver lønramme gange rammebeløbet for den pågældende lønramme.

Rammebeløbet for de enkelte lønrammer fremgår af nedenstående tabel 1.

Tabel 1. Rammebeløb		
Lønramme	Titel	Beløb
39	Direktør for et forretningsområde	75.000
38	Underdirektør	75.000
37	Kontorchef/Projektchef	65.000
36	Funktionsleder	40.000

Ved tildelingen kunne en chef, der havde performeret bedre end gennemsnittet, modtage en honorering, der lå over rammebeløbet - tilsvarende kunne en chef, der havde performeret under middel modtage et lavere beløb end rammebeløbet. Det er ikke et krav, at de samlede rammebeløb udbetales.

Udbetaling af honorering for særlig indsats til ledende medarbejdere beskæftiget med ejendomsvurdering er sket ud fra de principper, der er beskrevet ovenfor.

Desuden bemærkes, at honorering for særlig indsats til ledende medarbejdere beskæftiget med ejendomsvurdering bl.a. omfatter opfølgende aktiviteter forbundet med Rigsrevisionens kritik.”