

## 7. Formalia

### Kompetence- og ansvarsfordeling

Lov om Danmarks Statistik forudsætter, at en årlig arbejdsplan vedtages af Danmarks Statistiks Styrelse. I arbejdsplanen fastlægges målene for det kommende år.

Danmarks Statistik indgår resultatkontrakt med Økonomi- og Erhvervsministeriets departement ud fra en anerkendelse af, at det er vigtigt at synliggøre målsætninger og resultater. Det er afgørende, at indgåelsen af resultatkontrakten sker med udgangspunkt i Danmarks Statistiks faglige og politiske uafhængighed. Indholdet i de faglige mål er derfor baseret på *Arbejdsplan 2004*, og er alene fastsat af Danmarks Statistiks Styrelse.

Resultatkontrakten indgås mellem Økonomi- og Erhvervsministeriets departement og Danmarks Statistik. Resultatkontrakten omfatter en styrelseskontrakt og en resultatløns-/direktørkontrakt, medmindre andet er nævnt. Det aftale- og kontraktlignende begreb, der anvendes i denne resultatkontrakt, er juridisk set ikke en aftale i almindelig aftaleretlig betydning. Det ansvar, der påhviler minister, rigsstatistikere og Styrelsen for Danmarks Statistik ifølge Lov om Danmarks Statistik samt øvrig lovgivning og hjemmelskrav, budget- og bevillingsregler, overenskomster m.v., er således stadig gældende, og skal følges, med mindre der på sædvanlig vis er skaffet hjemmel til fravigelse.

Det indebærer også, at der til enhver tid kan gøres sædvanligt politisk og juridisk ansvar gældende for ministerens og/eller embedsmændenes opgavevaretagelse, herunder også forløbet af selve resultatstyringen.

### Om opgørelse af resultatløn

Den del af resultatkontrakten, der fungerer som resultatlønskontrakt er i overensstemmelse med Personalestyrelsens *Vejledning om resultatløn til chefer*, december 2000.

Grundlaget for beregning af direktørens resultatløn er direktørens lønrammeløn inkl. varige tillæg af cheflønspuljen, men ekskl. eventuelle topcheftillæg og åremålstillæg. Den maksimale resultatløn på baggrund af opfyldelse af direktørkontrakten er 15 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg (= den objektive resultatløn). Denne resultatløn kan skønsmæssigt forhøjes af departementschefen med et beløb op til 25 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg (forhøjelsen = den subjektive resultatløn). Dog kan den subjektive resultatløn (forhøjelsen) ikke overstige den objektive resultatløn.

Den objektive resultatløn beregnes som summen af  $(\text{vægt} * \text{score}) * 0,15 * \text{lønrammeløn}$ . Den subjektive resultatløn (forhøjelsen) fastlægges af departementschefen efter indstilling fra styrelsen.

Resultater i tilknytning til resultatmål, der på forhånd er omfattet af direktørkontrakten, kan ikke udløse en subjektiv forhøjelse af resultatlønnen.

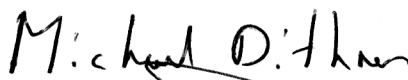
I særlige tilfælde kan der finde en reduktion sted af den beregnede resultatløn med et beløb svarende til maksimalt den beregnede resultatløn, jf. Personalestyrelsens vejledning.

## Ikrafttræden, resultatvurdering og revision

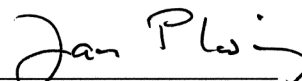
Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2004 og løber indtil den 31. december 2004. Resultatopfyldelsen i resultatkontrakten afrapporteres samtidigt med fremsendelse af bidrag til rammeredegørelse. Danmarks Statistik vil i forbindelse med bidraget til rammeredegørelsen anvise forslag til korrigerende handlinger, hvis målopfyldelsen forventes at ligge væsentligt under det fastsatte niveau. Den endelige resultatopfyldelse i resultatkontrakten afrapporteres i Danmarks Statistiks årsrapport i overensstemmelse med Finansudvalgets aktstykke og Rigsrevisionens og Økonomistyrelsens vejledninger.

Genforhandling eller justeringer skal finde sted, såfremt der sker væsentlige ændringer i det grundlag, hvorpå kontrakten hviler, herunder i omfanget af EU-retsakter og øvrige internationale ordninger, ved større ændringer i lovgrundlaget, ved ændringer i de budgetmæssige forudsætninger beskrevet i afsnit 6, eller i øvrigt når parterne er enige herom.

København, den 29-12-03



Michael Dithmer  
departementschef



Jan Plovsing  
rigsstatistiker