

Statsrevisorernes Sekretariat
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Dato 26. oktober 2018
J. nr. 2017-1719

Frederiksholms Kanal 27 F
1220 København K

Telefon 41 71 27 00

Redegørelse for foranstaltninger og overvejelser i anledning af beretning nr. 20/2017 om revisionen af statsregnskabet for 2017

Statsrevisorerne har fremsendt ovennævnte beretning og har bedt om en redegørelse for de foranstaltninger og overvejelser, som beretningen har givet anledning til.

Beretningens afsnit vedr. § 28 og § 35-37

Jeg noterer mig med tilfredshed, at Rigsrevisionen har vurderet, at ministeriets regnskab for 2017 i alle væsentlige henseender er rigtigt, dvs. udarbejdet i overensstemmelse med bevillingslovene og statens regnskabsregler, og at ministeriet i alle væsentlige henseender overholder bevillingerne og disponeringsreglerne.

Statsrevisorerne og Rigsrevisionen fremhæver i beretningen udgiftsforøgelsen på Bygningsstyrelsens byggeri af Niels Bohr bygningen. Jeg tager denne til efterretning, og konstaterer samtidig, at Rigsrevisionen finder de initiativer, som blev taget allerede i 2017, nødvendige.

Rigsrevisionen fremhæver også i beretningen usikkerhed om værdiansættelsen af Bygningsstyrelsens ejendomme, men også, at dette ikke påvirker Rigsrevisionens samlede konklusion om, at regnskabet er rigtigt, og at bevillinger og regler er overholdt.

Beretningens afsnit vedr. resultatløn i staten

Rigsrevisionen har som et tværgående emne i beretningen undersøgt 5 styrelseres udbetaling af resultatløn til chefer tilknyttet større anlægs- og byggeprojekter. Rigsrevisionen og Statsrevisorerne har i denne sammenhæng fremsat bemærkninger til Banedanmarks og Bygningsstyrelsens anvendelse og udbetalinger, som jeg tager til efterretning.

Banedanmark

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at Rigsrevisionen anser Banedanmarks brug af performanceløn som resultatløn, da udbetalingerne af performanceløn er baseret på opgørelse af på forhånd fastsatte mål.



Rigsrevisionen nævner også i beretningen, at der er udbetalt resultatløns vedrørende Signalprogrammet til en chef trods manglende målopfyldelse. Rigsrevisionen nævner endvidere, at udbetalingen kun er baseret på en skønsmæssig vurdering.

Banedanmark har om disse forhold oplyst mig om, at Banedanmark i forbindelse med Rigsrevisionens høringer i 2018 om resultatløns i Banedanmark, har tilkendegivet, at Banedanmark ikke anser performancelønssystemet som resultatlønskontrakter. Dette er gengivet i beretningen, hvor synspunktet afvises.

Banedanmark har videre oplyst mig om, at udbetalingerne af resultatløns i Signalprogrammet til dels har været baseret på cockpits, der har været brugt som mål- og styringsværktøj, uden at der fra Banedanmarks side har været krav om at bruge cockpit i Signalprogrammet. Cockpits har været brugt mere konsekvent i resten af Banedanmark til og med 2016.

Banedanmark oplyser, at uanset om cockpits og performanceløn juridisk er at betragte som resultatløns eller ej, så har Banedanmark forholdt sig til bemærkningerne: Banedanmark har således i sit høringsvar til Rigsrevisionen tilkendegivet, at Banedanmark er enig i, at mål som styringsværktøj bør være fastlagt forud for det år, som målene gælder for, og at målene så vidt muligt bør være objektive, vægtede og formuleret så specifikke, at det så nemt som muligt kan afgøres, om der er målopfyldelse. Endvidere at der skal være mulighed for eventuelle skønsmæssige nedsættelser eller forhøjelser, og at sådanne bør være skriftlige og dækkende begrundet, ligesom eventuel målopfyldelse skal opgøres, så udbetalingsgrundlaget er gennemsigtigt.

Om det fremadrettede arbejde har Banedanmark oplyst, at Banedanmark i forbindelse med Banedanmarks nye strategi har besluttet at udarbejde et nyt ledelsesgrundlag. I den sammenhæng vil der også blive udarbejdet en ny model for målstyring og performanceløn med virkning fra 2019 og frem, som vil tage hensyn til Rigsrevisionens og Statsrevisorernes bemærkninger.

Revisionen er først afsluttet i løbet af 2018, og i forhold til 2018, har Banedanmark oplyst, at de overordnede rammer, herunder de økonomiske, for performanceløn i 2018 er beskrevet i et notat før sommerferien. I løbet af efteråret 2018 vil cockpit/målstyringsværktøj for lederne blive gennemgået for at sikre, at målene er så specificerede og vægtede som muligt. Endelig vil Banedanmark i 2019 optimere den endelige evaluerings- og kalibreringsproces for 2018, så det bl.a. sikres, at skønsmæssige justeringer af performancelønnen er dækkende begrundet.



Bygningsstyrelsen

Side 3/3

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at en resultatlønskontrakt er bortkommet, men at der er udbetalt resultatløn trods den manglende resultatlønskontrakt.

Rigsrevisionen bemærker også, at der er sket et skønsmæssigt løft af alle chefers målopfyldelse med baggrund i enhedernes generelle indsats mv.

Bygningsstyrelsen har om disse forhold oplyst mig om, at resultatlønsaftaler altid bør journaliseres, og at Bygningsstyrelsen fremover vil journalisere resultatlønskontrakter med det samme. Bygningsstyrelsen vil også fremrykke arbejdet med at indgå den interne styringskontrakt, så tilhørende resultatlønskontrakter fremover kan blive indgået tidligere.

Bygningsstyrelsen har endvidere oplyst, at der i forbindelse med den skønsmæssige vurdering af resultatløn for 2017 er sørget for, der foreligger skriftlige begrundelse og at dette også vil være implementeret fremover.

Om det videre arbejde har Bygningsstyrelsen oplyst, at der i Bygningsstyrelsens interne styringskontrakter fremover ikke vil blive ændret på den objektive målopgørelse.

Igangværende undersøgelse

Rigsrevisionen fremhæver afslutningsvis i beretningen, at Finansministeriet er i gang med at undersøge anvendelsen af resultatløn og gennemgå retningslinjerne på området. Jeg ser frem til resultaterne af denne.

En kopi af mit brev er sendt til rigsrevisor.

Med venlig hilsen



Ole Birk Olesen