

»Honoraraftaler efter »no cure – no pay«-princippet eller andre præstationshonorarer er ikke lovlige for revisorer.

Ifølge lov om statsautoriserede revisorer § 14, stk. 3, og lov om registrerede revisorer § 8, stk. 3, må statsautoriserede eller registrerede revisorer ikke for deres arbejde betinge sig et vederlag, hvis betaling eller størrelse gøres afhængig af et projekts gennemførelse, det økonomiske resultat eller andre økonomiske konsekvenser af arbejdet.

Begrundelsen for bestemmelserne er, at sådanne honoraraftaler vil kunne påvirke revisors uafhængighed og dermed svække dennes rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant.«

Spm. nr. S 769

Til skatteministeren (13/12 95) af:

Kirsten Jacobsen (FP):

»Vil ministeren oplyse, hvordan det kan begrundes, at der udbetales præstationsløn til skattemyndighedernes topfolk?«

Begrundelse

Der henvises til begrundelsen for spørgsmål nr. S 768.

Svar (8/1 96)

Skatteministeren (Carsten Koch):

Indtil slutningen af 1980'erne var de offentlige lønsystemer præget af, at en given stilling medførte en given løn. Ved aflønningen blev der taget udgangspunkt i, at en stilling i en bestemt lønramme stillede visse generelle krav.

I de senere år er der sket en højere grad af individualisering i løndannelsen, så det er muligt at skabe bedre overensstemmelse mellem det arbejde, der udføres, og den løn, der betales.

Det har derfor været nærliggende at udnytte mulighederne for en mere fleksibel aflønning af personalet i Told og Skat.

Told og Skats væsentligste formål er at sikre, at enhver betaler sin skat – hverken mere eller mindre.

Der er for perioden 1994–97 indgået en 4-årig budgetaftale med Finansministeriet, hvor der er aftalt stigninger i produktiviteten.

Som konsekvens heraf er der fastlagt et måltal for de samlede reguleringsbeløb. Heraf fremgår det, at reguleringerne for Told og Skat samlet på kontrolområdet skal øges med 50 pct. fra 2,3 mia. kr. i 1993 til 3,4 mia. kr. i 1997. Desuden skal restancerne i perioden 1994–97 bringes markant ned.

Størstedelen af produktionsresultaterne opnås i told- og skatteregionerne, hvorfor der efter forhandlinger med hver af disse indgås årlige kontrakter mellem Told- og Skattestyrelsen og regionerne.

For at fremme opfyldelsen af de fastsatte mål er der ved den individuelle aflønning naturligt lagt vægt på kvaliteter og initiativer, der bidrager hertil.

Det har ofte fremstået, som om chef lønstillæg i Told og Skat udelukkende er beregnet ud fra opnåede resultater. Det er ikke rigtigt. Præstationslønnen til cheferne i regionerne er sammensat af flere dele. 25 pct. af den individuelle løn ydes som et fast tillæg, 25 pct. ydes som et personligt tillæg, og 50 pct. ydes i forhold til regionernes opfyldelse af de fastsatte måltal for kontrol, restancer og virksomhedskontakter.

Det bør understreges, at de kontrolresultater, der indgår i vurderingen, ikke kun er sager, hvor der sker en forhøjelse. Kontrolopgaven måles ved den samlede indsats. Det indgår altså også i vurderingen, hvis det ved en kontrol konstateres, at en virksomhed skal have et beløb tilbage. Nedsættelserne udgør typisk omkring 10 pct. af de samlede reguleringer.

Den resultatorienterede løn er kun et enkelt element i den personalepolitik, der reelt sikrer, at told- og skattemyndighederne når de fastsatte resultater. Betydningen heraf må ikke overvurderes.

Der synes ikke at være noget incitament til at foretage reguleringer for reguleringernes skyld.

Dette skyldes til dels, at resultatdelen kun har betydning for en del af tillægget, samt at tillægget kun udgør en mindre del af lønnen.

Mere væsentligt er det dog, at forkerte incitament ville være uholdbare i Told og Skat. Det skyldes, at der ikke bare sættes måltal for reguleringer og restancer, men at der også er opmærksomhed omkring klagesager og disses udfald. Det vil blive bemærket, hvis der sker en markant stigning i antallet af klagesager fra en bestemt region. Hvis det konstateres, at disse