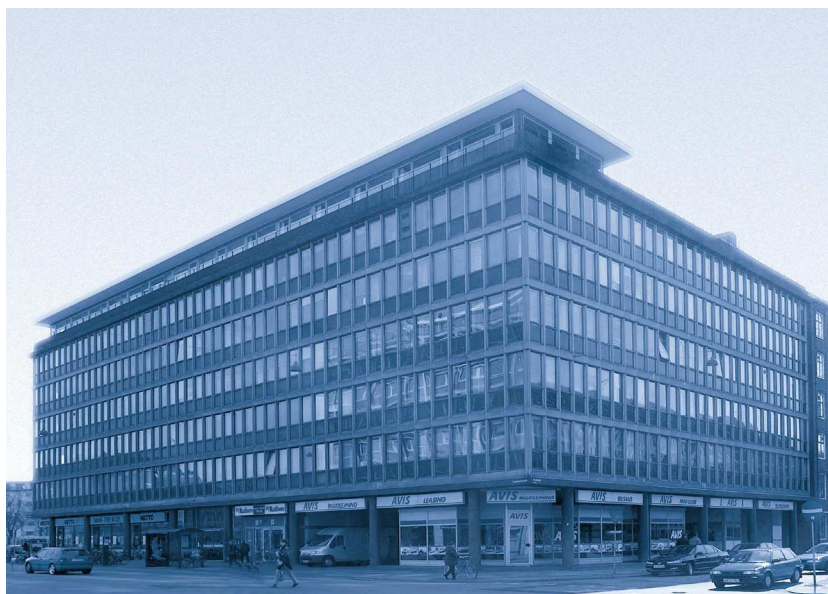


# Direktørkontrakt 2007



Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, marts 2007

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	<b>1</b>
Direktørens resultatløn .....	1
<b>2. Resultatmål</b> .....	<b>2</b>
1. Fokus på mål, resultater og effekter .....	2
2. Fokus på lydhørhed og påvirkning af omverdenen .....	3
3. Fokus på ledelse .....	4
4. Fokus på integration .....	5
5. Fokus på it-sikkerhed .....	5
6. Fokus på indkøb .....	6
7. Styrelsesspecifikke mål .....	6
<b>3. Scorebog for direktørkontrakt 2007</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Scorebog for resultatkontrakt 2007</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Formalia og påtegning</b> .....	<b>9</b>

### 1. Indledning

Kontraktstyringen i relation til styrelserne på Økonomi- og Erhvervsministeriets område udgøres af styrelsens resultatkontrakt, der vægtes med 2/3 del og målene for direktørens indsats, der fremgår af denne direktørkontrakt, der vægtes med 1/3 del. Kontrakten er udarbejdet under hensyntagen til principperne for god offentlig topledelse og koncernens interne arbejdsprogramms indsatsområde lederskab.

### Direktørens resultatløn

På baggrund af målopfyldelsen i resultat- og direktørkontrakten opgøres direktørens resultatløn efter følgende regler:

- \*) Grundlaget for beregning af direktørens resultatløn er direktørens lønrammeløn inklusive varige tillæg af cheflønspuljen, men eksklusiv topchefstillæg og åremålstillæg. Den maksimale resultatløn på baggrund af opfyldelse af resultatkontrakten er 10 pct. af lønrammelønnen inklusive varige tillæg, og 5 pct. for opfyldelse af målene i direktørkontrakten (= den objektive resultatløn). Denne resultatløn kan skønsmæssigt forhøjes af departementschefen med et beløb op til 25 pct. af lønrammelønnen inklusive varige tillæg (forhøjelsen = den subjektive resultatløn). Dog kan den subjektive resultatløn (forhøjelsen) ikke overstige den objektive resultatløn.*
- \*) Opgørelsen af resultatlønnen sker samtidig med styrelsernes fremsendelse af udkast til årsrapport.*
- \*) Den objektive resultatløn i relation til resultatkontrakten beregnes som: (vægt \* score) \* 0,10 \* lønrammeløn. Den objektive resultatløn for direktørkontrakten beregnes som (vægt \* score) \* 0,05 \* lønrammeløn. Den subjektive resultatløn (forhøjelsen) fastlægges af departementschefen efter indstilling fra styrelsen.*
- \*) Resultater i tilknytning til resultatmål, der på forhånd er omfattet af direktørkontrakten, vil ikke også kunne udløse en subjektiv forhøjelse af resultatlønnen.*
- \*) I særlige tilfælde vil der kunne ske reduktion af den beregnede resultatløn med et beløb svarende til maksimalt den beregnede resultatløn, jf. publikationen "Effektiv opgavevaretagelse i staten".*

## 2. Resultatmål

### 1. Fokus på mål, resultater og effekter

**1.1** Det er direktørens ansvar, at organisationens ledere og medarbejdere kender og forstår de politiske mål og intentioner, og at de forfølger disse mål. Direktøren skal understøtte, at organisationens faglige miljøer følger op på graden af målopfyldelse, herunder hvad der virker, og hvad der er u hensigtsmæssigt, og at det afrapporteres til direktøren. Det er en vigtig del af direktørens opgave at sikre, at alle ledere og medarbejdere har fokus på resultater og effekter. Det er ikke nok, at målene er defineret og handleplanerne lagt fast. Direktøren har en særlig opgave i at skabe en resultatorienteret ledelseskultur blandt organisationens ledere.

#### Resultatmål 1:

Direktøren skal sikre, at ressourcerne anvendes effektivt med fokus på at opnå de ønskede resultater.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje score\* på **3,15** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 1.4. "Lederen sørger for, at vi i enheden benytter ressourcerne effektivt." (ØEM medarbejdergennemsnittet i 2005 var på 2,90)*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser sig med 27 pct. helt enige og 54 pct. overvejende enige.*

**1.2** Der kan være mange forskellige forklaringer på, at resultaterne ikke lever op til målene. I forlængelse heraf skal direktøren sikre, at resultatopfølgninger bliver brugt fremadrettet – til at iværksætte handlinger, som forbedrer indsatsen. Der skal skabes rammer og incitamenter, der understøtter systematisk opfølgning på kerneopgaverne, og det skal sikres, at styrelsen udvikler indsatsen på baggrund af viden om sammenhængen mellem ressourcer, kompetencer, aktiviteter og resultater.

#### Resultatmål 2:

Direktøren skal sikre, at LEAN er implementeret som løbende procesoptimeringsværktøj på yderligere 2 væsentlige områder ved udgangen af 2007 (ved udgangen af 2006 er det udelukkende på virksomhedsregistreringsområdet, at LEAN-metoderne anvendes i den løbende drift).

**1.3** Endvidere skal direktøren sikre, at der foretages hensigtsmæssige prioriteringer af institutionens opgaver. I koncernen vil der blive foretaget prioriteringer på koncernniveau, så institutionerne må ændre lokale prioriteringer ud fra hensynet til fællesskabets bedste. Institutionerne bør tage hensyn til koncernens samlede funktion, når der lokalt prioriteres ressourcer og opgaver. Omvendt skal koncernen tage højde for de institutionelle forskelligheder.

#### Resultatmål 3:

Direktøren skal sikre, at styrelsens opgaver planlægges og prioriteres hensigtsmæssigt internt i styrelsen.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje score\* på **3,24** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 1.6. "Lederen er god til at planlægge og prioritere enhedens opgaver." (ØEM medarbejdergennemsnittet i 2005 var på 2,97)*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser sig med 34 pct. helt enige og 42 pct. overvejende enige.*

**1.4** Lederne skal løbende kommunikere beslutninger, prioriteringer og strategier til medarbejderne. Desuden skal beslutninger videreformidles og begrundes, så de får den ønskede gennemslagskraft. Det er især afgørende, at der er overensstemmelse mellem det ledelsen siger og efterfølgende gør. Direktøren skal i forlængelse heraf understøtte, at lederne engagerer sig personligt i udviklingen af koncernen og løsningen af konkrete opgaver. I et koncernperspektiv er det afgørende, at institutionernes ledere er gode repræsentanter for koncernens strategier, politikker, værdier og beslutninger, og efterfølgende sikrer, at de implementeres lokalt.

**Resultatmål 4:**

Direktøren skal sikre, at der er overensstemmelse mellem det der kommunikeres til medarbejderne og det som efterfølgende sker.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje score\* på **3.32** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 2.6 "Lederen sikrer overensstemmelse mellem det han/hun siger og det, der efterfølgende sker" (ØEM medarbejdergennemsnittet i 2005 var på 3,08)*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser sig med 41 pct. helt enige og 44 pct. overvejende enige.*

**Resultatmål 5:**

Direktøren skal sikre, at styrelsens strategier kommunikeres til medarbejderne.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen opnå en score\* på **3.20** for medarbejdertilfredshed på spørgsmål 1.8 "Lederen er god til at formidle institutionens overordnede mission, vision, strategi og værdier, så medarbejderne ved, hvad det betyder i forhold til deres arbejde." (Styrelsens opnåede i 2005 3,17 - ØEM medarbejdergennemsnittet i 2005 var på 3,02)*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser sig med 31 pct. helt enige og 38 pct. overvejende enige.*

## **2. Fokus på lydhørhed og påvirkning af omverdenen**

Den offentlige sektors legitimitet og omdømme fastholdes af kommunikationen udadtil. Direktøren har derfor et ansvar for, at styrelsen påvirker omverdenen ved at sikre en målrettet og vedvarende kommunikation af styrelsens mål, strategier og resultater, og klart at kommunikere hvad styrelsen står for. – *Hvad der ikke kan forklares kan ikke forsvares* -

Styrelsen skal opfattes som troværdig, kommunikerende og tilgængelig for omverdenen og det skal fremgå, at der er sammenhæng mellem styrelsens kommunikation, de politiske mål og de daglige handlinger.

**Resultatmål 6:**

Direktøren skal sikre, at der i løbet af 2007 udvikles og implementeres en kommunikationsstrategi. Strategien skal være færdigudviklet til december 2007.

### 3. Fokus på ledelse

I de kommende år bliver kampen om gode medarbejdere større i kraft af den demografiske udvikling. Koncernen har derfor en særlig udfordring i at tiltrække og fastholde de gode medarbejdere og ledere. Ambitionen er, at Økonomi- og Erhvervsministeriet er en attraktiv arbejdsplads.

#### Resultatmål 7:

Direktøren skal sikre, at der inden udgangen af 2007 er udviklet og implementeret en kompetenceudviklingsstrategi i styrelsen - en lokal kompetenceudviklingsstrategi, der støtter op om ministerområdets samlede kompetenceudviklingsstrategi.

*Udvikling og implementering omfatter, at strategien er godkendt af samarbejdsudvalg og ledelse, samt fuldt implementeret og anvendt i medarbejdsudviklingssamtalerne i 2007.*

*Endvidere skal kompetencestrategien udmønte sig i, at ancienniteten for fratrådte medarbejdere, er højere end gennemsnittet for ØEM.*

**3.1** Kompetenceudvikling bør have fokus, så det sikres, at medarbejderne til enhver tid har de rette kompetencer, hvilket bidrager til, at koncernens opgaver løses med et højt fagligt niveau og at koncernen anses for at være en attraktiv arbejdsplads. Medarbejdere og ledere skal i fællesskab sørge for medarbejdernes udvikling. Direktøren står i spidsen for udmøntning af principperne for kompetenceudvikling. Udmøntningen af kompetenceudviklingsstrategien skal være sket i løbet af 2007 og skal ske under hensyntagen til lokale tiltag.

#### Resultatmål 8:

Direktøren skal sikre, at der sker en opfølgning på medarbejdernes udviklingssamtaler.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje medarbejdertilfredshed fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2006, hvor mere end 75 pct. svarede bekræftende på spørgsmål 5.7 "Jeg oplever, at opfølgningen på min udviklingssamtale er god" (ØEM gennemsnittene 2006 var på 57 pct.3).*

**3.2** Det er vigtigt, at lederne i Økonomi- og Erhvervsministeriet motiverer medarbejderne i arbejdet med at nå koncernens vision og skabe en god arbejdsplads og koncern. Koncernens ledere skal være gode personaleledere, der støtter den enkelte medarbejders og koncernens udvikling. Herudover skal ledelsen samlet set være i besiddelse af de personlige og faglige kompetencer, som afspejler styrelsens udfordringer. Rekruttering og udvikling af ledere bør derfor have særlig bevågenhed.

#### Resultatmål 9:

Direktøren skal sikre at den enkelte har en klar opfattelse af sin rolle og opgaver i styrelsen.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje score\* på **3,24** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 1.5 "Lederen formulerer klare forventninger til medarbejdernes rolle i opgaveløsningen" og fastholde den høje score på **3,26** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 1.3 " Lederen skaber klarhed over, hvordan medarbejdernes arbejdsopgaver bidrager til, at enheden når sine mål." (ØEM medarbejdergennemsnittene i 2005 var henholdsvis på 3,02 og 3,03)*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser på spørgsmål 1.5 sig med 38 pct. helt enige og 42 pct. overvejende enige og på spørgsmål med 36 pct. helt enige og 46 pct. overvejende enige.*

**3.3** Medarbejderne skal føle sig værdsat, så de er motiverede til at yde en ekstra indsats indenfor de fagspecifikke og organisatoriske områder som ledelsen prioriterer, så de ønsker at bidrage til udviklingen af styrelsen, udvikle sig og fastholde deres ansættelse i Økonomi- og Erhvervsministeriet i en længere periode.

**Resultatmål 10:**

I 2007 skal styrelsen skal nå en andel af resultatbaseret løn på 10 pct. for chefer i lønramme 37.

**Resultatmål 11:**

Direktøren skal sikre at gode resultater belønnes.

*I Ledelseevalueringen for 2007 skal styrelsen fastholde den høje score\* på **3,49** for medarbejdertilfredshed fra 2005 på spørgsmål 5.4 "Anerkender når medarbejderne gør en god indsats." (ØEM gennemsnittet i 2005 var på 3,24).*

*\* scoren er opgjort som det vægtede gennemsnit af besvarelserne – i 2005 fordelte de positive besvarelser sig med 53 pct. helt enige og 33 pct. overvejende enige.*

## 4. Fokus på integration

Det er regeringens mål, at opnå en bedre integration af etniske minoriteter i det danske samfund. Økonomi- og Erhvervsministeriet skal bidrage hertil ved at øge andelen af etniske minoriteters andel af den samlede medarbejderskare.

**Resultatmål 12: (koncernfælles mål)**

Andelen af etniske minoriteter af den samlede medarbejderskare skal stige med mindst 10 pct. i forhold til sidste år (dog mindst med én medarbejder), eller udgøre minimum 6 pct. af medarbejderskaren.

## 5. Fokus på it-sikkerhed

ØEM er i dag i stort omfang afhængig af, at it-systemer og tilhørende procedurer fungerer sikkert og effektivt. Det er ledelsens ansvar at tilrettelægge it-sikkerheden så sikkerhedsniveauet er acceptabelt for organisationen. Med det formål gennemføres der derfor en årlig risikovurdering, hvis vigtigste element er ledelsens vurdering af konsekvenserne for organisationen, hvis et system eller et andet it-aktiv udsættes for skade.

**Resultatmål 13:**

Styrelsen skal senest ved udgangen af september måned 2007 have gennemført en ny risikovurdering af it-sikkerheden, der tjener som opfølgning på igangsatte forbedringstiltag og som grundlag for det kommende års forbedringsarbejde.

## 6. Fokus på indkøb

Direktøren skal sikre et optimalt indkøb i styrelsen for at udnytte ressourcerne effektivt og flest mulige ressourcer anvendes til løsning af kerneopgaverne. Koncernen har oprettet en koncernindkøbsfunktion med henblik på at effektivisere og professionalisere indkøbet. Endvidere har regeringen iværksat tiltag til at understøtte det statslige indkøb. En væsentlig forudsætning for at opnå et mere optimalt indkøb, er, at styrelsen udnytter koncernens og regeringens tiltag.

### Resultatmål 14:

Direktøren skal sikre, at styrelsen køber optimalt ind, herunder at styrelsen i så høj grad som muligt benytter de flerinstitutionelle indkøbsaftaler.

#### Resultatkrav:

1. Compliance på minimum 60 pct. i gennemsnit på indgåede flerinstitutionelle indkøbsaftaler
2. Compliance på minimum 90 pct. på hver af Finansministeriets SKAL-aftaler

## 7. Styrelsesspecifikke mål

### Resultatmål 15:

Direktøren skal sikre driften af den eksisterende virk.dk portal, indtil leverandørskiftet effektueres indenfor de givne økonomiske rammer\*. Der lægges vægt på, at opbakningen til portalen blandt erhvervsorganisationer, myndigheder og politikere øges i perioden.

*\*fristen for leverandørskiftet er d. 1.1.2008. Herefter er der en forventet indkøringsperiode på 3 måneder.*

### Resultatmål 16:

Direktøren skal sikre, forankring af CSR-området i styrelsen.

*Dette indebærer, at der skal nedsættes en tværministeriel arbejdsgruppe, som skal udarbejde en handlingsplan der skal opnå regeringens opbakning og indeholde mindst 5 konkrete, nye policyinitiativer\*.*

*Endvidere skal "The Copenhagen Centre" integreres i styrelsen senest 1.1.2008. Integrationen skal afklares med eksterne interessenter og have opbakning i den eksisterende bestyrelse (herunder fra formanden).*

*\*Aktivitetsniveauet på CSR-området afhænger af den endelige finansiering.*

### 3. Scorebog for direktørkontrakt 2007

		Vægt i pct.	Delvist opfyldt (50 point)	Opfyldt (100 point)
<b>1. Fokus på mål, resultater og effekter</b>				
1	Direktøren skal sikre, at ressourcerne anvendes effektivt med fokus på at opnå de ønskede resultater.	5,5	ØEM's gennemsnit eller over	Score på 3,15
2	Direktøren skal sikre, at LEAN er implementeret som løbende procesoptimeringsværktøj på yderligere 2 områder ved udgangen af 2007.	7,5	1 område bruger LEAN	2 områder bruger LEAN
3	Direktøren skal sikre, at styrelsens opgaver planlægges og prioriteres hensigtsmæssigt internt i styrelsen.	5,5	ØEM's gennemsnit eller over	Score på 3,24
4	Direktøren skal sikre, at der er overensstemmelse mellem det der kommunikeres til medarbejderne og det som efterfølgende sker.	5,5	ØEM's gennemsnit eller over	Score på 3,32
5	Direktøren skal sikre, at styrelsens strategier kommunikeres til medarbejderne.	5,5	ØEM's gennemsnit eller over	Score på 3,17
<b>2. Fokus på lydhørhed og påvirkning af omverdenen</b>				
6	Direktøren skal sikre udvikling og implementering af kommunikationsstrategi.	5,5	-	Strategien er udviklet og implementeret
<b>3. Fokus på ledelse</b>				
7	Direktøren skal sikre udvikling og implementering af kompetenceudviklingsstrategi.	15	Et delmål er opfyldt	Begge delmål er opfyldt
8	Direktøren skal sikre, at der sker en opfølgning på medarbejdernes udviklingssamtaler.	5,5	65 pct.	75 pct.
9	Direktøren skal sikre at den enkelte har en klar opfattelse af sin rolle og opgaver i styrelsen.	5,5	Et delmål er opfyldt	Score på 3,24 og 3,26
10	I 2007 skal styrelsen skal nå en resultatlønsandel på 10 pct. for chefer.	5,5	Andelen er 8 pct.	Andelen er 10 pct. eller større
11	Direktøren skal sikre at gode resultater belønnes.	5,5	ØEM's gennemsnit eller over	Score på 3,49
<b>4. Fokus på integration</b>				
12	Andelen af etniske minoriteter af den samlede medarbejderskare skal stige med mindst 10 pct. i forhold til sidste år (dog mindst med én medarbejder), eller udgøre minimum 6 pct. af medarbejderskaren.	6	-	-
<b>5. Fokus på IT sikkerhed</b>				
13	Styrelsen skal senest ved udgangen af september måned 2007 have gennemført en ny risikovurdering af it-sikkerheden, der tjener som opfølgning på igangsatte forbedringstiltag og som grundlag for det kommende års forbedringsarbejde.	5,5	Gennemført 2007	Gennemført september 2007
<b>6. Fokus på indkøb</b>				
14	Direktøren skal sikre, at styrelsen køber optimalt ind, herunder at styrelsen i så høj grad som muligt benytter de flerinstitutionelle indkøbsaftaler.	5,5	Et delmål er opfyldt	Begge delmål er opfyldt
<b>7. Styrelsesspecifikke resultatmål</b>				
15	Direktøren skal sikre driften af den eksisterende virk.dk portal, indtil leverandørskiftet effektueres indenfor de givne økonomiske rammer.	5,5	Gennemført 31.3.2008	Gennemført 2007
16	Direktøren skal sikre, forankring af CSR-området i styrelsen.	5,5	Et delmål er opfyldt	Begge delmål er opfyldt
<b>Direktørens særlige mål:</b>		<b>100</b>	<b>pct.</b>	

## 4. Scorebog for resultatkontrakt 2007

		Vægt i pct.	Delvist opfyldt (50 point)	Opfyldt (100 point)
<b>Produktgruppe 1 – Registrering, rådgivning mv.</b>				
<i>Ved udgangen af 2008 skal 35 pct. af styrelsens sager indenfor selskabsregistrering, virksomhedsregistrering og registrering af næringsbreve blive behandlet digitalt. Ved udgangen af 2006 var det 30 pct., og ved udgangen af 2007 forventes det at være 32 pct.</i>				
1	<b>Telefonrådgivning.</b> Vores kunder ønsker en hurtig og kompetent rådgivning.	4 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>
2	<b>Selskabsregistrering.</b> Vores kunder ønsker en hurtig sagsbehandling.	14 pct.	<i>Tre delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 4 delmål er opfyldt</i>
3	<b>Indberetninger via virk.dk.</b> 38,8 pct. af indberetningerne til EogS skal foregå via virk.dk	6 pct.	30 pct.	38,8 pct.
<b>Produktgruppe 2 – Virksomhedsoplysninger</b>				
<i>Ved udgangen af 2008 skal der være indgået 50 kontrakter med statslige myndigheder (ved udgangen af 2006 var der indgået 23 kontrakter)</i>				
4	<b>Cvr.dk.</b> Vores kunder ønsker, at kvaliteten på P-enhederne skal forbedres.	6 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>
<b>Produktgruppe 3 – Kontrol, tilsyn og tilskud</b>				
<i>Der er ved udgangen af 2008 sket en stigning i investorernes tillid til den finansielle information fra børsnoterede selskaber.</i>				
5	<b>Hvidvask.</b> Som et led i Danmarks internationale forpligtelse til at bekæmpe hvidvask og terrorfinansiering, skal vi registrere og føre et tilsyn med pengeoverførselsvirksomheder, vekselkontorer mv.	4 pct.	<i>To delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 3 delmål er opfyldt</i>
6	<b>Kontrol med børsnoterede selskabers regnskaber.</b> Vi skal gennemføre kontrol og rådgivning af børsnoterede selskaber, så der sikres en troværdig finansiell information.	8 pct.	<i>Tre delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 4 delmål er opfyldt</i>
<b>Produktgruppe 4 – Virksomhedsudvikling</b>				
<i>Vi vil øge kendskabet til, at CSR bidrager til øget vækst. Ved udgangen af 2008 skal 90 pct. af de små og mellemstore virksomheder (SMV'er) arbejde med CSR aktiviteter</i>				
<b>Produktgruppe 5 – Regeludvikling og -implementering</b>				
<i>Ved folketingsåret 2009/2010 er en gennemgribende reform af selskabsreguleringen med henblik på modernisering og forenkling klar til vedtagelse. Reformen skal sikre en let og forståelig selskabsret – med få enkle og kvalificerede regler, der er nemme at efterleve og med til at sikre EU's bedste rammevilkår.</i>				
7	<b>Administrative lettelser i EogS lovgivning.</b> Vi skal bidrage til opfyldelsen af målsætningen om en reduktion på 25 pct. i de administrative byrder.	8 pct.	<i>To delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 3 delmål er opfyldt</i>
8	<b>Ministerbetjening.</b> Vi skal have en effektiv betjening af Økonomi- og Erhvervsministeren	4 pct.	<i>To delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 3 delmål er opfyldt</i>
9	<b>Lovprogrammet.</b> Alle lovforslag er uden væsentlige tekniske fejl, indholdsmæssige eller processuelle problemer.	3 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>
<b>Produktgruppe 6 – AMVAB</b>				
<i>I 2010 skal målsætningen om en reduktion i de administrative byrder på op til 25 pct. være realiseret.</i>				
10	<b>Administrative lettelser.</b> Det er afgørende, at myndighederne har klarhed over forpligtelser, muligheder og værktøjer på adm. let området.	10 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>

**Produktgruppe 7 – Bedre international erhvervsregulering**

*I 2009 skal der være vedtaget forenklinger af EU-regulering, som reducerer byrderne væsentligt for danske virksomheder.*

11	<b>Eksisterende erhvervsregulering.</b> Det er vigtigt, at arbejdet med regelforenkling i EU fokuseres mod de områder, som er særligt byrdefulde. Dernæst er det centralt, at de udvalgte områder tilgås systematisk og med et klart, kvantificerbart mål.	6 pct.	<i>To delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 3 delmål er opfyldt</i>
12	<b>Ny EU-regulering.</b> Det er vigtigt at der løbende arbejdes for at begrænse nye administrative byrder som følge af EU-regulering. Dette skal ske gennem grundige konsekvensvurderinger og politisk fokus på de administrative konsekvenser.	3 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>

**Produktgruppe 8 – Erhvervsportalen virk.dk**

*I 2010 skal alle indberetninger med over 100 transaktioner være digitaliserede og tilgængelige på virk.dk, og det skal være påvist, at erhvervsportalen sikrer lettelser i virksomhedernes administrative byrder.*

*Endvidere skal vi sikre, at 90 pct. af kommunikationen i 2011 mellem offentlige myndigheder og virksomhederne foregår digitalt.*

13	<b>Brugertilslutning.</b> Det er vigtigt, at vores kunder kender til og anvender de løsninger, der er til rådighed på erhvervsportalen.	4 pct.	<i>To delmål er opfyldt</i>	<i>Alle 3 delmål er opfyldt</i>
14	<b>Myndighedstilslutning.</b> Det er vigtigt, at vi får de offentlige myndigheder til at bakke om erhvervsportalen, hvis virksomhederne skal opleve administrative lettelser ved portalen.	4 pct.	<i>Et delmål er opfyldt</i>	<i>Begge delmål er opfyldt</i>
15	<b>Udbud og mulig overgang til ny leverandør på virk.dk.</b> Udbuddet er gennemført i overensstemmelse med udbudsmaterialet.	8 pct.	-	<i>Delmålet er opfyldt</i>
16	<b>Regeringens strategi for digital forvaltning (2007-2012).</b> Vedtagelse af regeringens strategi for digital forvaltning 2007-2012.	8 pct.	-	<i>Delmålet er opfyldt</i>

## 5. Formalia og påtegning

1. Direktørkontrakten er gældende for perioden 1. januar 2007 til og med 31. december 2007.

2. Kontrakten er indgået som supplement til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens resultatkontrakt for 2007-2010, og der henvises til denne for mål og krav vedrørende styrelsens konkrete faglige produktion.

3. Kontrakten er udarbejdet i overensstemmelse med principperne i Finansministeriets publikation ”Effektiv opgavevaretagelse i staten”, principperne for god offentlig topledelse og Økonomi- og Erhvervsministeriets interne arbejdsprogram.

4. Principperne for vurderingen af årets resultater og tildelingen af resultatløb til direktøren fremgår af Økonomi- og Erhvervsministeriets ”Vejledning til resultat- og direktørkontrakter for 2007.”

København, den 22-3 2007

  
 Michael Dithmer  
 Departementschef

  
 Ole Blöndal  
 Direktør