

Sykehuset Innlandet HF
Styremøte 18.03.2021

SAK NR 024-2021
ERKLÆRING OM LEDERNES ANSETTELSESVILKÅR

Forslag til

VEDTAK:

Styret vedtar erklæring om ledernes ansettelsesvilkår som innarbeides i note fem til årsregnskapet for 2020.

Brumunddal, 11. mars 2021

Alice Beathe Andersgaard
administrerende direktør

Bakgrunn

Formålet med denne saken er å vedta erklæring om ledernes ansettelsesvilkår, jf. vedtekter for Sykehuset Innlandet HF § 8 bokstav a om ledernes ansettelsesvilkår:

«Sykehuset Innlandet HF skal utarbeide en årlig erklæring om ledernes ansettelsesvilkår. Denne skal tas inn som en note i årsregnskapet. Erklæringen skal ha et innhold som angitt i allmennaksjelovens § 6-16 bokstav a, og skal behandles på tilsvarende vis i foretaksmøtet som avholdes i Sykehuset Innlandet HF innen utgangen av juni hvert år. Det vises til allmennaksjelovens § 5-6 tredje ledd.»

Saksfremstilling

I vedlegg 2 følger innholdet i allmennaksjelovens § 6-16 bokstav a, og de fleste kravene som skal innarbeides følger av «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel», fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 13. februar 2015 (vedlegg 3). På bakgrunn av disse retningslinjene har styret for Sykehuset Innlandet HF i sak 45-2015 «Nye retningslinjer for fastsetting av lønn og lønnsutvikling for ledende ansatte i Sykehuset Innlandet HF», i vedtaket godkjent følgende retningslinjer som ble framlagt i styresaken:

«Generelle forhold

- *Lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper med samme kompleksitet.*
- *Hovedelementet i en kompensasjonsordning skal være den faste grunnlønnen.*
- *Kompensasjonsordningene skal utformes slik at lønn ikke påvirkes på grunn av eksterne forhold som ledelsen selv ikke kan påvirke.*
- *Administrerende direktør må kunne forvente en lønnsutvikling i tråd med lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig.*
- *De enkelte elementer i en lønnspakke skal vurderes samlet, med fast lønn og andre goder som pensjoner og sluttvederlag som en helhet. Styret skal ha en oversikt over den samlede verdi av den enkelte leders avtalte kompensasjon. Dette betyr i tillegg til administrerende direktør, ledere på nivå 2 i organisasjonen.*
- *Det er styrets ansvar å fastsette retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte.*
- *Administrerende direktørs godtgjørelse fastsettes av styret.*
- *Styret skal påse at lederlønsordningene ikke gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker dets omdømme.*
- *Medarbeidere i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme foretaksgruppe.*
- *Variabel lønn skal ikke benyttes ved fastsettelse av lederlønn.*

Pensjonsytelser

- *Pensjonsvilkår skal være på linje med andre ansattes vilkår i Helse Sør-Øst RHF.*
- *I den grad det avtales lavere pensjonsalder enn folketrygdens pensjonsalder på 67 år, skal pensjonsalderen som hovedregel ikke settes lavere enn 65 år.*
- *For Helse Sør-Øst skal samlet pensjonsgrunnlag ikke overstige 12 G.*

Sluttvederlag

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-16 er det kun virksomhetens øverste leder, det vil si administrerende direktør, som med rettsvirkning på forhånd kan frasi seg oppsigelsesvernet. Det innebærer at slike klausuler som andre ledende ansatte inngår, ikke vil være rettslig bindende og at disse i den konkrete situasjonen kan velge å bestride et krav om fratreden. Bestemmelsen vil imidlertid håndtere/løse situasjonen dersom den ansatte velger å etterkomme anmodning om fratreden.

For at klausulen skal være en gyldig fraskrivelse i forhold til administrerende direktør må det inn en klausul i administrerende direktørs arbeidsavtale om at administrerende direktør fraskriver seg oppsigelsesvernet i henhold til aml § 15-16 (2).

For øvrig gjelder følgende retningslinjer:

- *Sluttvederlag skal ikke benyttes ved frivillig avgang.*
- *Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestid skal normalt ikke overstige 12 måneders fastlønn.*
- *Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, skal sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den nye årsinntekten. Reduksjon kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er ute.*
- *Sluttvederlaget kan holdes tilbake hvis vilkårene for avskjed foreligger, eller hvis det i perioden hvor det ytes sluttvederlag oppdages uregelmessigheter eller forsømmelser som kan lede til erstatningsansvar eller at vedkommende blir tiltalt for lovbrudd.*

Administrerende direktør vil se til at avtaler om sluttvederlag med ledende ansatte er i tråd med dette.

Kriterier for fastsetting av lønn til administrerende direktør og ledende ansatte i Sykehuset Innlandet HF

I dag fastsettes lønn for administrerende direktør og ledende ansatte basert på følgende rammebetingelser:

- *Lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig*
- *Lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i statseide selskaper*
- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens hovedmål basert på status per årsavslutning*
- *Utøvelse av lederskap og evne til å skape godt arbeidsmiljø*

Administrerende direktørs lønn fastsettes etter det ordinære lønnsoppgjøret og gjøres gjeldende fra 1. januar samme år.»

Administrerende direktørs ansettelsesavtale

Administrerende direktør sin ansettelsesavtale, datert 25. oktober 2016, har i pkt. 4 foruten en regulering av oppsigelsestid på 3 måneder, en bestemmelse som følger:

«Dersom administrerende direktør velger å tre ut av stillingen i samråd med styret, eller etter anmodning fra styret, uten at det foreligger saklig grunn til oppsigelse eller avskjed, vil det bli betalt etterlønn for 12 måneder fra fratredelsesdato.

Ved ansettelse i ny stilling vil etterlønnen bli avkortet tilsvarende lønnen i den nye stillingen»

Ansettelsesavtalen følger som vedlegg.

Administrerende direktørs anbefalinger/konklusjon

Det anbefales at styret slutter seg til forslaget til erklæring om lederlønn, og at denne innarbeides i note til årsregnskapet for 2020 i egen styresak på styremøtet i mars, Godkjenning av årsregnskap og styrets beretning 2020.

Vedlegg:

- Vedlegg 1: Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i Sykehuset Innlandet HF
- Vedlegg 2: Utdrag fra allmennaksjeloven
- Vedlegg 3: Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper
- Vedlegg 4: Administrerende direktør sin ansettelsesavtale

Vedlegg 1

Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i Sykehuset Innlandet HF

Sykehuset Innlandet HF definerer personer i stillingene administrerende direktør, viseadministrerende direktør, fagdirektør, økonomidirektør, HR-direktør, kommunikasjonsdirektør, prosjektdirektør og divisjonsdirektører som ledende ansatte.

Sykehuset Innlandet HF følger «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel», hvor hovedprinsippet er at «Lederlønningene i selskaper med helt eller delvis statlig eierskap skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Selskapene skal bidra til moderasjon i lederlønningene.»

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2020

Lønn for ledende ansatte er i hovedsak fast lønn, men det er også rom for at administrerende direktør inngår avtaler om opptjening av permisjon, bistillinger ved universitet eller helseforetak og kostnader til pendling. Sykehuset Innlandet HF har som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår.

Lederlønnspolitikken i det foregående regnskapsår har i hovedsak bygget på de samme prinsipper som beskrevet ovenfor. Styret i Sykehuset Innlandet HF vurderer at lønnspolitikken i 2020 har vært i tråd med de statlige retningslinjene.

Lønn til ledende ansatte:

	Navn	Tittel	Lønn	Pensjon	Andre godtgjørelser	Tjenesteperiode	Ansettelsesperiode
1	Andersgaard Alice Beathe	adm. direktør	1 952 828	246 440	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
2	Byenstuen Frank Roar	kommunikasjonsdirektør	1 141 194	307 194	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
3	Nyland Cecilie Dobloug	HR-direktør	874 045	314 971	8 660	02.03.20-31.12.20	02.03.20-31.12.20
4	Wulfsberg Ragnhild	konst. HR-direktør	974 922	204 169	10 892	01.01.20-31.01.20	01.01.20-31.12.20
5	Jenssen Roger	prosjektdirektør	1 374 994	306 436	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
6	Lier Nina Cecilie	økonomidirektør	1 374 897	290 492	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
7	Pettersen Ellen Henriette	dir. medisin og helsefag	1 613 050	232 657	-	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
8	Beitdokken Randi Lilleengen	divisjonsdirektør	1 112 855	294 134	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
9	Bjørnstad Bård Are	divisjonsdirektør	1 176 960	209 333	8 964	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
10	Graadal Øyvind	divisjonsdirektør	1 847 952	161 531	4 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
11	Kristoffersen Geir	divisjonsdirektør	1 176 840	193 456	4 668	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
12	Millum Astrid	divisjonsdirektør	1 116 240	199 119	6 780	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
13	Thorsen-Dahl Benedicte	divisjonsdirektør	1 708 862	362 320	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
14	Vika Kari Mette	divisjonsdirektør	1 480 147	245 295	10 392	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20
15	Øien Oddbjørn	divisjonsdirektør	1 291 278	234 533	6 196	01.01.20-31.12.20	01.01.20-31.12.20

Vedlegg 2

Utdrag fra Almennaksjeloven

§ 5-6. Ordinær generalforsamling

(1) Innen seks måneder etter utgangen av hvert regnskapsår skal selskapet holde ordinær generalforsamling.

(2) På den ordinære generalforsamlingen skal følgende saker behandles og avgjøres:

1. godkjenning av årsregnskapet og årsberetningen, herunder utdeling av utbytte;
2. andre saker som etter loven eller vedtektene hører under generalforsamlingen.

(3) Den ordinære generalforsamlingen skal også behandle styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte etter § 6-16 a. Det skal holdes en rådgivende avstemning over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelsen. Retningslinjer om ytelser som nevnt i § 6-16 a første ledd tredje punktum nr 3 skal godkjennes av generalforsamlingen.

§ 6-16a. Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

(1) Styret skal utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte. I vedtektene kan det fastsettes at erklæringen skal utarbeides av et annet organ. Erklæringen skal omfatte lønn og i tillegg godtgjørelse i form av:

1. naturalytelser,
2. bonuser,
3. tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet,
4. pensjonsordninger,
5. etterlønnordninger,
6. alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

(2) Erklæringen skal inneholde retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som nevnt i første ledd for det kommende regnskapsåret. Retningslinjene bør angi hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik. Retningslinjene skal angi om det skal kunne gis godtgjørelse i tillegg til basislønn, om det skal settes vilkår eller rammer for slik godtgjørelse, og hva disse i så fall går ut på, samt eventuelle ytelseskriterier eller andre tildelingskriterier.

Retningslinjene for ordninger som nevnt i første ledd tredje punktum nr 3 er bindende for styret, hvis ikke noe annet er fastsatt i vedtektene. For øvrig er retningslinjene veiledende, men det kan fastsettes i vedtektene at de skal være bindende. Dersom styret i en avtale fraviker retningslinjene, skal begrunnelsen for dette angis i styreprotokollen.

(3) Erklæringen skal også inneholde en redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående regnskapsåret, herunder hvordan retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er blitt gjennomført.

(4) Erklæringen skal dessuten gi en redegjørelse for virkningene for selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse som nevnt i første ledd tredje punktum nr 1 til 6 som er inngått eller endret det foregående regnskapsåret.