

**Sykehuset Innlandet HF**  
**Styremøte 23.03.17**

**SAK NR 024 – 2017**  
**ERKLÆRING OM LEDERNES ANSETTELSESVILKÅR**

Forslag til

**VEDTAK:**

Styret vedtar erklæring om ledernes ansettelsesvilkår som innarbeides i note til årsregnskapet for 2016.

Brumunddal, 16. mars 2017

Alice Beathe Andersgaard  
administrerende direktør

# SAKSFREMSTILLING

SAK NR. 024 – 2017

## 1. Bakgrunn

Formålet med denne saken er å vedta erklæring om ledernes ansettelsesvilkår, jfr. Vedtekter for Sykehuset Innlandet HF § 8a 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 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.”

## 2. Saksfremstilling

I vedlegg 2 følger innholdet i Almennaksjelovens § 6-16a, 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, gjort følgende vedtak:

### «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 arbeidsmiljøloven § 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 2. mars 2009, hadde i pkt. 9 foruten en regulering av oppsigelsestid på 3 måneder, en regulering om overgang til annen stilling. Her heter det:

*«Hvis administrerende direktør velger å si opp sin stilling i samråd med styret, eller etter anmodning fra styret, uten at det foreligger saklig grunn til oppsigelse eller avskjed, har administrerende direktør rett til overgang til annen stilling i helseforetaket med bibehold av 80 % lønn.»*

Administrerende direktør sluttet i sin stilling 31.12.16. Reguleringen ovenfor er ikke videreført i ansettelsesavtale med ny administrerende direktør som er tilsatt fra 01.01.17.

### **3. Administrerende direktørs anbefalinger**

Det anbefales at styret slutter seg til forslaget til erklæring om lederlønn, og at denne innarbeides i note til årsregnskapet for 2016 i egen styresak på styremøtet i mars, godkjenning av årsregnskap og styrets beretning 2016.

Trykte vedlegg:

- Vedlegg 1: Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i Sykehuset Innlandet HF
- Vedlegg 2: Utdrag fra Almennaksjeloven
- Vedlegg 3: Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel.

## Vedlegg 1

### **Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i Sykehuset Innlandet HF**

Sykehuset Innlandet HF definerer personer i stillingene Administrerende direktør, Visadministrerende 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 2016**

I påvente av Rikslønnsnemndas behandling av lønnsoppgjøret for arbeidstakerorganisasjoner tilsluttet hovedorganisasjonen Akademikerne, har lønnsreguleringer for administrerende direktør og øvrige ledende ansatte blitt utsatt til etter at kjennelse fra Rikslønnsnemnda foreligger.

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 2016 har vært i tråd med de statlige retningslinjene.

## Lønn til ledende ansatte

(Alle tall i NOK)

Navn	Tittel	Lønn	Pensjon	Andre		Tjeneste- Periode	Ansettelses- periode
				Godtgjørelser	Sum		
Lang-Ree, Morten	Administrerende direktør	1 699 813	275 555	6 780	<b>1 982 148</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Mjærum, Astrid Bugge	Viseadministrerende dir.	1 172 353	357 997	10 392	<b>1 540 742</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Kolås, Toril	Fagdirektør	1 322 382	326 442	10 392	<b>1 659 216</b>	01.01.16-18.12.16	01.01.16-31.12.16
Thorsen-Dahl, Benedicte	Kst. fagdirektør	511 476	201 656	1 364	<b>714 496</b>	12.12.16-31.12.16	22.08.16-31.12.16
Lier, Nina	Økonomidirektør	1 053 831	238 246	4 392	<b>1 296 469</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Hummelvoll, Rune	HR-direktør	1 053 831	249 575	10 392	<b>1 313 798</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Jenssen, Roger	Prosjektdirektør	1 231 042	300 497	10 392	<b>1 541 931</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Graadal, Øyvind	Divisjonsdirektør	1 633 361	178 332	4 392	<b>1 816 085</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Bakke, Gunn G	Divisjonsdirektør	1 145 456	236 792	7 452	<b>1 389 700</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Kristoffersen, Geir	Divisjonsdirektør	1 024 199	172 296	4 392	<b>1 200 887</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Bjørnstad, Bård Are	Divisjonsdirektør	1 131 569	205 584	8 964	<b>1 346 117</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Tronsmoen, Stein	Divisjonsdirektør	965 561	250 481	4 392	<b>1 220 434</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Beitdokken, Randi L.	Divisjonsdirektør	913 715	277 451	4 392	<b>1 195 558</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Vika, Kari Mette	Divisjonsdirektør	1 060 535	250 907	4 392	<b>1 315 834</b>	01.01.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Sjaatil, Dagny	Divisjonsdirektør	1 028 523	192 284	2 928	<b>1 223 735</b>	01.01.16-31.08.16	01.01.16-31.12.16
Millum, Astrid	Divisjonsdirektør	977 908	172 982	4 392	<b>1 155 282</b>	01.01.16-31.08.16	01.01.16-31.12.16
Kulstad, Rolf	Divisjonsdirektør	994 675	238 321	4 392	<b>1 237 388</b>	01.01.16-11.09.16	01.01.16-31.12.16
Sørensen, Atle Stenhaus	Kst. divisjonsdirektør	892 415	129 986	4 392	<b>1 026 793</b>	01.09.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Løwe, Gro Ingeborg	Kst. divisjonsdirektør	907 793	121 649	4 392	<b>1 033 834</b>	05.09.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
Berg, Marianne	Kst. divisjonsdirektør	859 495	196 195	4 392	<b>1 060 082</b>	12.09.16-31.12.16	01.01.16-31.12.16
		<b>21 579 933</b>	<b>4 573 228</b>	<b>117 368</b>	<b>26 270 529</b>		

## 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. etterlønsordninger,
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 lederlønnspolitikk. 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.