

Sykehuset Innlandet HF
Styremøte 21.03.18

SAK NR 024-2018
ERKLÆRING OM LEDERNES ANSETTELSESVILKÅR

Forslag til

VEDTAK:

Styret vedtar erklæring om ledernes ansettelsesvilkår som innarbeides i note til årsregnskapet for 2017.

Brumunddal, 14. mars 2018

Alice Beathe Andersgaard
administrerende direktør

SAKSFREMSTILLING

SAK NR. 024 – 2018

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.”

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 om «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 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 2017 i egen styresak på styremøtet i mars, Godkjenning av årsregnskap og styrets beretning 2017.

Trykte vedlegg:

- Vedlegg 1: Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i Sykehuset Innlandet HF
- Vedlegg 2: Utdrag fra Almennaksjeloven
- 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, 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 2017

Lønn for ledende ansatte er i hovedsak fast lønn, men det er også rom for at adm. 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 2017 har vært i tråd med de statlige retningslinjene.

Lønn til ledende ansatte:

Etternavn	Navn	Tittel	Lønn	Pensjon	Andre godtgj	Tjenesteperiode	Ansettelseperiode
Andersgaard	Alice Beathe	Admin. direktør	1 707 692	237 277	10392(3)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Mjørum	Astrid Bugge	Visadministrerende direktør	1 318 263	357 349	13552(5)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Hummelvoll	Rune	HR-direktør	1 123 978	249 645	10392(3)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Jenssen	Roger	Prosjekt-direktør	1 306 555	299 808	10392(3)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Lier	Nina Cecilie	Økonomidirektør	1 130 978	237 096	4392	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Pettersen	Ellen Henriette	Fagdirektør	1 519 000	192 547	4392	30.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Bakke	Gunn Gotland	Divisjonsdirektør	1 218 129	246 681	13452(2)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Beitdokken	Randi Lilleengen	Divisjonsdirektør	1 034 569	271 460	10392(3)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Bjørnstad	Bård Are	Divisjonsdirektør	1 170 240	207 229	8964(1)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
*Graadal	Øyvind	Divisjonsdirektør	1 845 023	187 461	4 392	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Kristoffersen	Geir	Divisjonsdirektør	1 092 360	176 136	4392	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Lundring	Hege	Divisjonsdirektør	616 935	275 564	4330(3)	21.08.2017 - 31.12.2017	21.08.2017 - 31.12.2017
Millum	Astrid	Divisjonsdirektør	1 040 844	170 593	6780(4)	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Sjaatil	Dagny	Divisjonsdirektør	1 094 267	196 275	7794(3)	01.04.2017 - 10.10.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Tronsmoen	Stein	Divisjonsdirektør	1 033 898	244 489	4392	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Vika	Kari Mette	Divisjonsdirektør	1 154 295	244 182	10392(3)	01.01.2017 - 20.08.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Berg	Marianne	Konst. divisjonsdirektør	958 534	207 699	10392(3)	01.01.2017 - 20.08.2017	01.01.2017 - 31.12.2017
Gjessing	Hege	Konst. divisjonsdirektør	313 468	258 595	3464(3)	11.10.2017 - 31.12.2017	25.09.2017 - 31.12.2017
Løwe	Gro Ingeborg	Konst. divisjonsdirektør	938 797	126 257	10392(3)	01.01.2017 - 31.03.2017	01.01.2017 - 31.12.2017

* Graadal Øyvind: Deltar i vaktordning og deler av lønna er godtgjøring knyttet til dette.

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 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.