

Styresak 32-2012 Erklæring om lederlønn

Formål/sammendrag

Formålet med denne saken er å vedta erklæring om ledernes ansettelsesvilkår, jfr. ny § 16 a i vedtektene fastsatt i foretaksmøte i Helse Nord RHF, den 30. januar 2012.

Bakgrunn/fakta

Helse og omsorgsdepartementet (HOD) stilte i foretaksmøte i Helse Nord RHF, den 26. januar 2011 følgende krav:

Foretaksmøtet forutsatte at styret og ledelsen i Helse Nord RHF og i helseforetakene forholder seg til retningslinjene for lederlønn.

Helse Nord RHF effektuerte dette kravet videre til helseforetakene i brev av 23. mars 2011. Kravet ble også innarbeidet i veilederen *Styrearbeid i helseforetak – veileder Helse Nord*, som ble formelt overlevert til helseforetakene i foretaksmøte, den 7. desember 2012.

I foretaksmøtet i Helse Nord RHF, den 30. januar 2012 stilte HOD ytterligere krav knyttet til lederlønn, både gjennom følgende krav og gjennom vedtektsendring:

Foretaksmøtet forutsatte at Helse Nord RHF og de underliggende helseforetakene:

- *bidrar til moderasjon i lederlønningene og er kjent med og følger retningslinjene for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper fastsatt 31. mars 2011*

Foretaksmøtet viste til tidligere styringskrav gitt i foretaksmøtene, senest i januar 2011, om "Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper". I Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap - norsk statlig eierskap i en global økonomi, uttrykkes en klar forventning til at statlig eide selskaper skal bidra til moderasjon i lederlønningene. For ytterligere å styrke styrenes og selskapenes fokus på ledernes ansettelsesvilkår og for å gi eier bedre innsikt i disse, skal det fastsettes nye vedtektsbestemmelser.

De nye vedtektsbestemmelsene krever at styrene for de regionale helseforetakene årlig utarbeider en erklæring om ledernes ansettelsesvilkår, og behandler denne i foretaksmøtet. Erklæringen skal ha et innhold som angitt i allmennaksjeloven § 6-16 a, og skal behandles på tilsvarende vis i foretaksmøtet som avholdes i Helse Nord RHF innen utgangen av juni hvert år. Det vises til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd. Foretaksmøtet forutsatte at styrene i erklæringene om ledernes ansettelsesvilkår oppgir om det er elementer som ikke er i overensstemmelse med retningslinjene, og forklarer avviket. Foretaksmøtet la til grunn at det gjøres tilsvarende endringer i vedtektene i underliggende helseforetak.

Ny § 16 a i vedtektene fastsettes til:

”§ 16 a Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår

Helse Nord RHF 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 allmennaksjeloven § 6-16 a, og skal behandles på tilsvarende vis i foretaksmøtet som avholdes i Helse Nord RHF innen utgangen av juni hvert år. Det vises til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.”

Helse Nord RHF har i foretaksmøter med helseforetakene, den 17. februar 2012 gjort tilsvarende endring i deres vedtekter.

Vurdering

I vedlegg 2 følger innholdet i Almennaksjelovens § 6-16a, og de fleste kravene som skal innarbeides følger av *”Retningslinjer for statlig eierskap: Holdning til lederlønn”* som følger som vedlegg 3.

Det fremgår av retningslinjene for statlig eierskap at de er veiledende for styret, men avvik mellom den enkelte leders avtale og retningslinjene skal begrunnes. Det følger av allmennaksjeloven at *”Dersom styret i en avtale fraviker retningslinjene, skal begrunnelsen for dette angis i styreprotokollen”*.

Det er noe utfordrende å lage en erklæring om lederlønnspolitikken for 2011 etter at året er utløpt, og det er heller ikke avklart i hvilket detaljeringsnivå HOD ønsker at erklæringen skal være på.

Helse Nord RHF har gjennomgått retningslinjene sammen med de andre RHF-ene og blitt enige om en felles mal for erklæring som innebærer følgende:

- Alle krav i allmennaksjeloven og i de statlige retningslinjene som omhandler opsjoner og aksjeprogram tas ut, siden disse ikke er relevante for helseforetak.
- Erklæringen er utarbeidet på et overordnet nivå og inneholder stort sett de samme formuleringene som fremgår av de statlige retningslinjene.
- Det gjøres konkret redegjørelse for de avvikene som gjelder for hvert helseforetak.

Konklusjon

Det anbefales at styrets slutter seg til forslaget til erklæring om lederlønn, og at denne innarbeides i note til årsregnskapet for 2011 som egen sak. Forslag til innstilling til foretaksmøte tas opp i *styresak 33-2012 Godkjenning av årsregnskap og styrets beretning 2011 – herunder disponering av resultat*.

Utkast til erklæring om lederlønn

Helse Nord RHF definerer personer i stillingene adm. direktør, fagdirektør, eierdirektør, kommunikasjonsdirektør, direktør og administrasjonsleder som ledende ansatte.

Retningslinjer for lønn og andre godtgjørelser

Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelsesordninger

- Lederlønningene i foretaket skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper/foretak. Foretaket skal bidra til moderasjon i lederlønningene.
- Hovedelementet i en godtgjørelsesordning bør være den faste grunnlønnen.
- Ordningene må utformes slik at det ikke oppstår urimelig godtgjørelse på grunn av eksterne forhold som ledelsen ikke kan påvirke.
- De enkelte elementer i en lønnspakke må vurderes samlet, med fast lønn, eventuell variabel 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 godtgjørelse, og redegjøre for dette på en lett tilgjengelig måte i selskapets regnskaper.
- Det er hele styrets ansvar å fastsette retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Daglig leders godtgjørelse fastsettes av styret.
- Styret må påse at lederlønsordningene ikke gir uheldige virkninger for bedriften eller svekker selskapets omdømme.
- Godtgjørelse for styrearbeid skal ikke være prestasjonsbasert eller variabel.
- Personer i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme konsern.
- Avtaler inngått før ikrafttreden av disse retningslinjene kan opprettholdes.

Eventuell variabel lønn skal bygge på følgende prinsipper:

- Det må være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen, og virksomhetens mål.
- Variabel lønn må være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier.
- Kriteriene skal være basert på forhold lederen kan påvirke.
- Flere relevante målekriterier bør legges til grunn.
- En ordning med variabel lønn må være transparent og klart forståelig. Ved redegjørelse for ordningen er det vesentlig å få belyst den forventede og den maksimale utbetalingen for hver enkelt deltaker i programmet.
- Ordningen skal være tidsbegrenset.
- Samlet variabel lønn det enkelte år bør ikke overstige seks måneders fastlønn, med mindre særskilte hensyn tilsier det.

Pensjonsytelser

- Pensjonsvilkår skal være på linje med andre ansattes vilkår i selskapet.
- Pensjonsytelser basert på et pensjonsgrunnlag over 12 G skal, for den delen som går ut over 12 G, organiseres som innskuddspensjon, med innskuddet begrenset til maksimalt 30 pst. av fastlønn ut over 12 G. Innbetaling av innskuddspensjon skjer til en separat juridisk enhet atskilt fra foretaket med bindende virkning.
- Samlet pensjonsgrunnlag skal ikke overstige 12 G, med mindre konkurransemessige hensyn tilsier det.

- Ved avtale om pensjon skal det tas utgangspunkt i opptjeningstid som gjelder for tilsvarende andre ansatte i virksomheten.
- Det skal tas hensyn til pensjon som er opptjent fra andre stillinger.
- Samlet godtgjørelsesgrad bør ikke overstige 66 pst. av lønn.
- Ut over en eventuell ytelsesordning begrenset til et pensjonsgrunnlag på 12 G, skal det for virksomheter ikke lenger påløpe noen utbetalinger av pensjonsytelser når lederen ikke lenger er ansatt i virksomheten.
- Styret må ha oversikt over de totale kostnadene av pensjonsavtalen før den inngås.

Sluttvederlag

- I forhåndsavtale hvor toppleder fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven kan det avtales sluttvederlag. Sluttvederlag bør ikke benyttes ved frivillig avgang.
- Samlet godtgjørelse for sluttvederlag som inkluderer godtgjørelse for oppsigelsestid og sluttvederlag bør ikke overstige 12 månedslønner.
- Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, bør 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.
- Sluttvederlag 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.

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2011

Vedtektenes § 16a ble vedtatt endret for Helse Nord RHF 30. januar 2012, jf aksjelovens § 6-16a med virkning for regnskapsåret 2011.

Lønn og godtgjørelse til adm. direktør er behandlet og fastsatt av styret i styresak 83-2011. Lønn og godtgjørelse for øvrige ledende ansatte er fastsatt administrativt.

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.

Helse Nord RHF har i styresak 125-2011 behandlet veileder for styrearbeid i helseforetak som inneholder henvisning til statens retningslinjer for fastsettelse av lønn for ledende ansatte.

Helse Nord RHF har i 2011 hatt som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår. *Lederlønnspolitikken i det foregående regnskapsår har i hovedsak bygget på de samme prinsipper som beskrevet i punktene ovenfor.*

I forhold til de statlige retningslinjene har Helse Nord RHF i 2011 praktisert et unntak ved at personer i ledelsen har fått styrehonorar som medlem i helseforetaksstyrene. Styret har vedtatt å endre dette fra oppnevning av nye styre våren 2012 jf. styresak 20-2012.

Lønningene til ledergruppens medlemmer ble i 2011 justert med gjennomsnittlig 4,8 %.

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.

Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper (fastsatt av Regjeringen Stoltenberg II 31.3.2011)*Innledningskapittel*

Retningslinjene erstatter Retningslinjer for statlig eierskap: Holdning til lederlønn, fastsatt 8. desember 2006.

Retningslinjene har til hensikt å formidle hvilke forhold staten vil legge vekt på i sin stemmegivning når lederlønnfastsettelsen behandles på selskapets generalforsamling, foretaksmøte el.l. De reflekterer også statens holdning til disse spørsmålene i selskaper der lederlønnfastsettelse ikke er egen sak på generalforsamlingen.

Retningslinjene gjelder for statsforetak, regionale helseforetak, særlovselskaper, statsaksjeselskaper, samt allmennaksjeselskaper og aksjeselskaper hvor staten har en direkte eierandel. Selskaper hvor staten har indirekte eierskap eller porteføljeinvesteringer, gjennom for eksempel Argentum Fondsinvesteringer AS og Statens Pensjonsfond, omfattes ikke av retningslinjene.

Retningslinjene gjelder ledende ansatte, jf. definisjoner nedenfor. Eierdepartementene vil legge til grunn et «følg eller forklar»-prinsipp ved håndhevelsen av retningslinjene. Retningslinjene endrer ikke styrets ansvar eller rollefordelingen mellom generalforsamling og styre.

Der hvor næringsspesifikt regelverk stiller strengere eller mer detaljerte krav til selskapene, har slikt regelverk forrang i forhold til disse retningslinjene.

Med virkning fra 1. april 2011 er fastsatt følgende veiledende retningslinjer:

Definisjoner

- *Ledende ansatte* omfatter daglig leder og andre ledende ansatte, jf. Ot.prp. nr. 55 (2005–2006), som viser til regnskapsloven og allmennaksjelovens regler om «ledende ansatte».
- Med *godtgjørelsesordning* menes i disse retningslinjene en lønnspakke bestående av ett eller flere av følgende elementer: Fast lønn, variabel lønn (bonus, aksjeprogram, opsjoner og tilsvarende) og andre goder (pensjonsytelser, etterlønnordninger, frynsegoder og tilsvarende).
- Med *opsjoner* som avlønningsform menes her rett til å kjøpe aksjer til på forhånd avtalt pris. Retningslinjene sidestiller opsjonsavtaler hvor eventuell gevinst utbetales direkte uten foregående fysiske transaksjoner (syntetiske opsjoner) med alminnelige opsjoner, jf. regnskapslovens krav til rapportering.
- Med *aksjeprogram* menes ordninger med direkte aksjeeierskap uten foregående opsjon. Dette kan innebære at den ansatte får aksjen som betaling, rabatt ved aksjekjøp eller bonusutbetaling med betingelse om å kjøpe aksjer. Retningslinjene omfatter ikke aksjespareprogram for alle ansatte.
- *Sluttvederlag* omfatter her kompensasjoner i tilknytning til fratredelse og kan inneholde etterlønn, arbeidsfrie perioder, andre finansielle ytelser og naturalytelser.

Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelsesordninger

- 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.

- Hovedelementet i en godtgjørelsesordning bør være den faste grunnlønnen.
- Ordningene må utformes slik at det ikke oppstår urimelig godtgjørelse på grunn av eksterne forhold som ledelsen ikke kan påvirke.
- De enkelte elementer i en lønnspakke må vurderes samlet, med fast lønn, eventuell variabel 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 godtgjørelse, og redegjøre for dette på en lett tilgjengelig måte i selskapets regnskaper.
- Det er hele styrets ansvar å fastsette retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Daglig leders godtgjørelse fastsettes av styret.
- I børsnoterte selskaper og selskaper som ikke defineres som små foretak 1, bør styret etablere et eget godtgjørelsesutvalg, som forbereder styrets behandling av lederlønnssaker.
- Styret må påse at lederlønnsordningene ikke gir uheldige virkninger for bedriften eller svekker selskapets omdømme.
- Godtgjørelse for styrearbeid skal ikke være prestasjonsbasert eller variabel.
- Personer i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme konsern.
- Avtaler inngått før ikrafttreden av disse retningslinjene kan opprettholdes.

Opsjoner

- Opsjoner og andre opsjonslignende ordninger skal ikke benyttes i selskaper der staten har eierandel.

Aksjeprogrammer

- Aksjeprogrammer kan benyttes dersom de er særlig egnet til å nå langsiktige mål for selskapets utvikling, og der de bransjemessige forhold ligger til rette for bruk av slike ordninger. Aksjebasert avlønning må utformes slik at den bidrar til langsiktig innsats for selskapet og bør innebære bindingstid på aksjene på minst tre år.

Variabel lønn

Eventuell variabel lønn skal bygge på følgende prinsipper:

- Det må være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen, og virksomhetens mål.
- Variabel lønn må være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier.
- Kriteriene skal være basert på forhold lederen kan påvirke.
- Flere relevante målekriterier bør legges til grunn.
- En ordning med variabel lønn må være transparent og klart forståelig. Ved redegjørelse for ordningen er det vesentlig å få belyst den forventede og den maksimale utbetalingen for hver enkelt deltaker i programmet.
- Ordningen skal være tidsbegrenset.
- Samlet variabel lønn det enkelte år bør ikke overstige seks måneders fastlønn, med mindre særskilte hensyn tilsier det.

Pensjonsytelser

- Pensjonsvilkår skal være på linje med andre ansattes vilkår i selskapet.
- Pensjonsytelser basert på et pensjonsgrunnlag over 12 G skal, for den delen som går ut over 12 G, organiseres som innskuddspensjon, med innskuddet begrenset til maksimalt 30 pst. av fastlønn ut over 12 G. Innbetaling av innskuddspensjon skjer til en separat juridisk enhet atskilt fra foretaket med bindende virkning.

- Der virksomheten er helt eller delvis finansiert over statsbudsjettet, bør samlet pensjonsgrunnlag ikke overstige 12 G, med mindre konkurransemessige hensyn tilsier det.
- Ved avtale om pensjon skal det tas utgangspunkt i opptjeningstid som gjelder for tilsvarende andre ansatte i virksomheten.
- Det skal tas hensyn til pensjon som er opptjent fra andre stillinger.
- Samlet godtgjørelsesgrad bør ikke overstige 66 pst. av lønn.
- Ut over en eventuell ytelsesordning begrenset til et pensjonsgrunnlag på 12 G, skal det for virksomheter ikke lenger påløpe noen utbetalinger av pensjonsytelser når lederen ikke lenger er ansatt i virksomheten.
- Styret må ha oversikt over de totale kostnadene av pensjonsavtalen før den inngås.

Sluttvederlag

- I forhåndsavtale hvor toppleder fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven kan det avtales sluttvederlag. Sluttvederlag bør ikke benyttes ved frivillig avgang.
- Samlet godtgjørelse for sluttvederlag som inkluderer godtgjørelse for oppsigelsestid og sluttvederlag bør ikke overstige 12 månedslønner.
- Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, bør 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.
- Sluttvederlag 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.