

Styresak

Går til: Styremedlemmer
Føretak: Helse Vest RHF
Dato: 30.03.2012
Sakhandsamar: **Hilde Christiansen**
Saka gjeld: **Retningslinjer og erklæring om leiarlønningar i føretaksgruppa Helse Vest**

Styresak 044/12 B

Styremøte 07.05. 2012

Vedtak

1. Styret vedtok dei føreslåtte retningslinjene for lønn og andre godtgjeringsar for leiarar i føretaksgruppa Helse Vest.
2. Styret vedtok den føreslåtte erklæringa om leiarlønn i føretaksgruppa Helse Vest

Oppsummering

Styret i Helse Vest har gjennom føretaksmøte den 31. januar 2012 blitt pålagt å utarbeide ei erklæring om tilsetningsvilkåra til leiarane. Styret skal utarbeide ei slik erklæring årleg, og ta den med som note til årsrekneskapen. Erklæringa skal innehalde retningslinjene for fastsetting av lønn og andre godtgjeringsar til leiarane.

Bakgrunn

Føretaksmøtet la den 31. januar 2012 til grunn at Helse Vest RHF og helseføretaka i regionen: *«medverkar til moderasjon i leiarlønningane og er kjente med og følgjer retningslinjene for tilsetningsvilkår for leiarar i statlege føretak og selskap fastsett 31. mars 2011», jf. sak 5.5 Regjeringa sin eigarpolitikk i protokoll frå føretaksmøte Helse Vest RHF 2012.*

Dette kravet er uttrykt i St. Meld. 13 (2010-2011) «Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi». I denne stortingsmeldinga er det ei klår forventning til at statleg eigde selskap bidreg til moderasjon i leiarar sine lønnsvilkår.

Kravet om moderasjon i leiarlønningane er vidareført som krav til føretaka gjennom styringsdokumenta.

Styret i Helse Vest har vidare fått krav om å utarbeide ei erklæring om leiarane sine tilsetningsvilkår og behandle erklæringa i føretaksmøtet, jf. sak 7 endringar i vedtektene § 16 i protokoll frå føretaksmøte i Helse Vest RHF 31. januar 2012.

Erklæringa skal vere i tråd med allmennaksjelova § 6-16 a, og skal innehalde retningslinjer for fastsetting av lønn og andre godtgjeringsar til leiarar. Styret skal utarbeide og vedta ei slik erklæring kvart år og ta den med som note i årsrekneskapen.

Forslag til retningslinjer for leiarlønn

Erklæringa skal innehalde retningslinjene for fastsetting av lønn og andre godtgjeringsar til leiarar. I allmennaksjelova står det at *«Retningslinjene bør angi hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik. Retningslinjene skal angi om det skal kunne gis godtgjørelse i tillegg til basislønn, og det skal settes vilkår eller rammer for slik godtgjørelse, og kva disse i så fall går ut på, samt eventuelle ytelseskriterier eller andre tildelingskriterier»*, jf. allmennaksjelova § 6-16 a andre ledd.

I St. Meld. 13 (2010-2011) «Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi» er det vedlagt retningslinjer for tilsetningsvilkår for leiarar i statlege føretak og selskap. Desse retningslinjene følgjer under. I definisjonane til retningslinjene er det nemnd opsjonar og aksjeprogram som mogelege godtgjeringsar. Desse definisjonane er ikkje aktuelle for føretaksgruppa, og er derfor tatt ut av retningslinjene under.

Forslag til retningslinjer for lønn og andre godtgjeringsar for leiarar i føretaksgruppa Helse Vest

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, etterlønsordninger, frynsegoder og tilsvarende)
- *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.
- 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.

Variabel lønn

Eventuell variabel lønn skal bygge på følgende prinsipp:

- 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.