

Saksframlegg

Referanse

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Pasientreiser HF	30/3/2022

SAK NR 15-2022

Årlig erklæring om ledernes ansettelsesvilkår

Forslag til vedtak:

Styret vedtar erklæring om ledernes ansettelsesvilkår inkl. redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2021, som innarbeides i note til årsregnskapet for 2021.

Skien, 23. mars 2022

Rita Kilvær
Administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

Helseforetaket skal i henhold til vedtektenes §10 utarbeide en årlig erklæring om ledernes ansettelsesvilkår. Erklæringen skal tas inn som note til årsregnskap for Pasientreiser HF for 2021, jfr. egen sak på styrets årsplan. Erklæringen skal endelig behandles i foretaksmøtet 25. april 2022.

2. Hovedpunkter og handlingsalternativer

Erklæringen om ledernes ansettelsesvilkår skal ha et innhold som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a. Vedtektsbestemmelsen krever at styret årlig vedtar en erklæring om ledernes ansettelsesvilkår og at denne behandles på tilsvarende vis i foretaksmøtet som avholdes i Pasientreiser HF innen utgangen av juni hvert år. Det vises til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.

Helse Sør-Øst RHF har i samarbeid med de andre regionene 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.

Utkastet til erklæring om ansettelsesvilkår for lederne i Pasientreiser HF for 2021, inkludert redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2021, følger vedlagt. For øvrig vedlegges utdrag fra Allmennaksjeloven.

3. Administrerende direktørs anbefalinger:

Det er den 30. april 2021 fastsatt nye retningslinjer fra staten knyttet til lederlønn. Foretaket har registrert at det er kommet nye retningslinjer. Disse blir implementert i 2022. Gjeldende retningslinjer for statlig eierskap og tilsvarende saksfremlegg i helseforetak i Helse Sør-Øst har vært veiledende for styret. Det er ikke registrert avvik mellom den enkelte leders avtale og retningslinjene i 2021. Administrerende direktør anbefaler at styret vedtar vedlagte erklæring om ledernes ansettelsesvilkår i 2021.

Trykte vedlegg:

- Note vedr erklæring om ledernes ansettelsesvilkår 2021
- Utdrag fra Allmennaksjeloven

VEDLEGG 1

Note vedr. erklæring om ledernes ansettelsesvilkår 2021 Pasientreiser HF

Pasientreiser HF definerer personer i stillingene administrerende direktør og avdelingsdirektører/avdelingsledere som inngår i ledergruppen, som ledende ansatte. Pasientreiser HF følger retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 13.02.15) hvor hovedprinsippet er at:

Lederlønningene i selskaper med helt eller delvis statlig eierskap skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Det skal legges vekt på moderasjon.

Det er den 30.4.21 fastsatt nye retningslinjer fra staten knyttet til lederlønn. Foretaket har registrert at det er kommet nye retningslinjer. Disse blir implementert i 2022.

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2021

Styret i Pasientreiser HF mener at lederlønnspolitikken i 2021 har vært i tråd med statlige retningslinjer. Pasientreiser HF har i 2021 hatt som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår.

Lønn og godtgjørelse til administrerende direktør er fastsatt av styrets leder og nestleder etter fullmakt fra styret, behandlet i styresak 65-2020. Lønn og godtgjørelse for øvrige ledende ansatte er fastsatt administrativt. I tillegg til fastlønn gis det tilleggssytelser som fri mobiltelefon og dekning av bredbånd til hjemmekontor.

Administrerende direktør, konstituert administrerende direktør og øvrige ledende ansatte har ordinære pensjonsbetingelser via KLP og har ingen avtale om tilleggspensjon.

Under gitte forutsetninger har administrerende direktør rett på etterlønn i 12 måneder fra fratredelsesdato. Konstituert administrerende direktør har ikke avtale om etterlønn.

Det er ikke utbetalt noen godtgjørelse til styremedlemmer.

VEDLEGG 2

UTDRAG FRA LOV OM ALLMENNAKSJESELSKAPER

§ 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.

(4) I allmennaksjeselskaper som plikter å gi en redegjørelse for foretaksstyring etter regnskapsloven § 3-3 b, skal den ordinære generalforsamlingen også behandle denne redegjørelsen.

(5) Årsregnskapet, årsberetningen, revisjonsberetningen, bedriftsforsamlingens uttalelse etter § 6-37 tredje ledd og styrets erklæring etter § 6-16 a skal senest en uke før generalforsamlingen sendes til hver aksjeeier med kjent adresse.

- o Endret ved lover 15 des 2006 nr. 88 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1432), 25 juni 2010 nr. 33 (ikr. 1 juli 2010 iflg. res. 25 juni 2010 nr. 980).

§6-16 a. 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. Retningslinjene skal være tydelige og forståelige, og bidra til foretakets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne.

(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.

- Tilføyd ved lov 15 des 2006 nr. 88 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1432), endret ved lov 6 des 2019 nr. 77 (ikr. 1 jan 2021 iflg. res. 11 des 2020 nr. 2712).