



Enhed
Socialtilsyn og
National
Koordination

Dato
25-01-2017

Know-how notat om vurdering af vederlag til bestyrelsesmedlemmer

Dette know-how notat er udarbejdet af Socialstyrelsens auditfunktion i forhold til socialtilsynet, og er en del af Socialstyrelsens opgave med at understøtte godkendelses- og tilsynsopgaven i socialtilsynet. Indholdet i know-how notatet skal understøtte de tilsynsmæssige overvejelser i socialtilsynet i forhold til en række faglige emner og vurderinger ved at fremlægge aktuelt bedste viden og praksis på et givent område som vejledende fagligt grundlag. Notatet har ikke karakter af retlig vejledning i forhold til lov om socialtilsyn, da denne ydes af Ankestyrelsen.

Socialtilsynet kan anvende notatet som led i dets vurdering af økonomien i sociale tilbud. Notatet beskriver en række forhold, som socialtilsynet kan forholde sig til, når det – som led i den samlede vurdering af økonomien på sociale tilbud – skal vurdere vederlag til bestyrelsesmedlemmer.

Socialtilsynets vurdering af, om det enkelte sociale tilbud har den fornødne kvalitet, skal tage udgangspunkt i en risikobaseret tilgang. Tilsynet skal derfor alene forholde sig til de enkelte poster i et tilbuds budget i de situationer, hvor det vurderer, at budgetposten skiller sig markant ud.

Det er i den sammenhæng afgørende, at socialtilsynet baserer vurderingen på baggrund af struktureret viden om bestyrelsesvederlag i sammenlignelige tilbud og endvidere præciserer, hvilke konkrete oplysninger og forhold, der er tillagt vægt i vurderingen. Derudover er det vigtigt, at tilsynet kan specificere eller dokumentere, hvilke kriterier eventuelle sammenligninger mellem bestyrelsesvederlag i forskellige sociale tilbud er foretaget efter. Der skal således foretages en konkret vurdering af de forhold, der kan have betydning for bestyrelsesvederlagets størrelse. Eksempler på sådanne forhold beskrives nærmere i afsnittet "Risikobaseret vurdering af vederlag til bestyrelsesmedlemmer".

Økonomivurderingen og den samlede kvalitetsvurdering

Socialtilsynet skal ifølge socialtilsynslovens § 6, stk. 2 vurdere kvaliteten på sociale tilbud ud fra i alt otte temaer, herunder økonomi. Idet vurderingen af et tilbuds økonomi indgår i den samlede kvalitetsvurdering, fordrer det et tæt samarbejde mellem de tilsynskonsulenter, der godkender henholdsvis økonomi og de øvrige temaer.

Som led i vurderingen af, om et tilbud har den fornødne økonomiske kvalitet, skal socialtilsynet ifølge socialtilsynslovens § 6, stk. 3 tage stilling til:

- om tilbuddet er økonomisk bæredygtigt,
- om tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og i forhold til tilbuddets målgruppe, og
- om der er gennemsigtighed i tilbuddets økonomi.

Socialtilsynet skal ifølge socialtilsynslovens § 16, stk. 1 godkende årsbudgettet på det enkelte sociale tilbud. Oplysningerne i budgetskemaet skal sammen med budget- og regnskabsnøgletal, de private tilbuds årsregnskaber samt revisionspåtegninger udgøre udgangspunktet for socialtilsynets vurdering af, om det enkelte tilbud har den for-

nødne økonomiske kvalitet, jf. socialtilsynsbekendtgørelsens § 13, stk. 4. Hvis oplysningerne ifølge tilsynets vurdering ikke er tilstrækkelige, kan tilsynet efter en konkret vurdering indhente supplerende oplysninger hos tilbuddet, driftsherren eller revisor.

Vederlag til bestyrelsesmedlemmer

Socialtilsynet skal ifølge bekendtgørelse om socialtilsyn § 16, stk. 3, nr. 2 som led i godkendelsen af et tilbuds årsbudget særskilt påse, "at vederlag til bestyrelsesmedlemmer ikke overstiger, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang".

Alle ydelser som tillægges et bestyrelsesmedlem, herunder fri bolig, avis, telefon, computer m.v. anses for et vederlag, medmindre der er tale om en nødvendighed for udførelsen af erhvervet som bestyrelsesmedlem.

Der er ikke formuleret et generelt regelsæt for størrelsen af vederlag til medlemmer af bestyrelserne i selvejende institutioner eller andre bestyrelser.

Definition på en bestyrelse

En bestyrelse er den øverste ledelse i en organisation, som er en forening eller et selskab. En bestyrelse forestår, sammen med en direktion, ledelsen af et selskabs opgaver. Det er bestyrelsens opgave at sørge for, at selskabet drives på en forsvarlig måde, således at selskabets formål opfyldes.

Begrebet "sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang"

Begrebet "sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang" er ikke defineret i forhold til socialtilsynets risikovurdering af vederlag til bestyrelsesmedlemmer i lov om socialtilsyn. Ankestyrelsen har ikke truffet principafgørelser på området, der kan være med til at definere "sædvanlighedsprincippet", men alene afgørelser som er begrundet i en sags konkrete forhold.

Sædvanlighedsprincippet fremgår af henholdsvis lov om fonde og visse foreninger § 18, stk. 1 samt af lov om erhvervsdrivende fonde § 49 og bemærkningerne hertil. Konkret har Erhvervsstyrelsen i relation til sidstnævnte bestemmelse udarbejdet "Statusbrev for de erhvervsdrivende fonde december 2013" af 19. december 2013¹. Her beskrives en række forhold, der kan inddrages i vurderingen af, om et vederlag er "sædvanligt" eller "for højt" efter hvervets art og arbejdets omfang. Det vurderes henset til ordlyden af bestemmelserne, at samme momenter kan have betydning for vurderingen af, om vederlaget til bestyrelsesmedlemmerne overstiger, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, jf. § 16, stk. 3, nr. 2 i bekendtgørelse om socialtilsyn.

Nedenfor gives eksempler på, hvordan socialtilsynet kan foretage en risikobaseret vurdering af, om vederlag til bestyrelsesmedlemmer kan anses som sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang.

Risikobaseret vurdering af vederlag til bestyrelsesmedlemmer

Socialtilsynenes risikobaserede vurdering af, om det konkrete vederlag til bestyrelsesmedlemmer overstiger, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, kan baseres på viden om forskellige niveauer for vederlag samt hvilke forhold, der kan have betydning for vederlagsstørrelsen.

Når socialtilsynene foretager en risikovurdering af bestyrelsesvederlaget, kan de eksempelvis tage udgangspunkt i, hvad vederlagsniveauet tidligere har været i det konkrete tilbud. En sammenligning med eksempelvis tidligere års budget kan tage afsæt i, om et tilbud har gennemgået væsentlige ændringer, som har haft eller vil have indfly-

¹ <https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/status-2013.pdf>

delse på bestyrelsesopgaverne i tilbuddet og dermed give anledning til et højere eller lavere bestyrelsesvederlag.

Socialtilsynet kan i sin vurdering også tage udgangspunkt i, hvad vederlagsniveauet er i andre sammenlignelige tilbud. Struktureret viden om vederlagsniveauer kan dermed informere socialtilsynets risikovurdering i forhold til, hvorvidt bestyrelsesvederlaget oversiger, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art eller arbejdets omfang.

Hvis tilsynet vurderer, at bestyrelsesvederlaget anses for højt, i forhold til hvervets art og arbejdets omfang, kan tilsynet undersøge følgende forhold nærmere:

1. Bestyrelsens tidsforbrug og aktiviteter
2. Tilbuddets formål, aktiviteter og resultater
3. Tilbuddets størrelse og kompleksitet
4. Bestyrelsesvederlag i sammenlignelige tilbud
 - a. Eksempler på niveauer for vederlag

Ovenstående forhold skal ikke betragtes som en udtømmende liste for, hvad der kan være relevant at undersøge nærmere, hvis bestyrelsesvederlaget anses for højt.

Ad 1. Bestyrelsens tidsforbrug og aktiviteter

Medlemmer af en bestyrelse bør som hovedregel aflønnes med et vederlag, som afspejler det ansvar og de opgaver, som den forventes at løfte, og dermed de kompetencer, der er påkrævet.

Bestyrelsesmedlemmernes forskellige roller og opgaver kan have betydning for deres respektive tidsforbrug og aktiviteter i relation til bestyrelsesarbejdet. Eksempelvis har bestyrelsesformanden en særlig rolle og ansvar, hvor der er tilknyttet bestemte forpligtelser, rettigheder og kompetencer. Endvidere kan bestyrelsessammensætningen afspejle et ønske om, at bestemte kompetencer indgår i bestyrelsen. Disse forhold kan derfor være relevante at spørge ind til i vurderingen af, om bestyrelsesvederlaget anses for højt i forhold til hvervets art og arbejdets omfang.

Der er forskellig praksis for aflønning af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, men i langt de fleste tilfælde aflønnes de ikke på samme måde som eksterne menige bestyrelsesmedlemmer.

I vurderingen af, om bestyrelseshonoraret afspejler hvervets art og arbejdets omfang kan der spørges ind til bestyrelsens mødefrekvens, det faktiske tidsforbrug fordelt på afholdte møder og forberedelsestid samt øvrige aktiviteter, de enkelte bestyrelsesmedlemmer deltager i. Dette kan holdes op mod de aktiviteter, bestyrelsen har i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Ad 2. Tilbuddets formål, aktiviteter og resultater

Bestyrelsen er tilbuddets øverste ledelse og er ansvarlig for, at formålet efterleves, og at forpligtelser opfyldes. Den skal bidrage med indsigt, ideer, ledelsessparring, netværk mv., og den sidder med det endelige ansvar for institutionen eller virksomhedens økonomi.

Socialtilsynet skal være opmærksomt på, hvilken rolle bestyrelsen har over for tilbuddet. Normalt vil bestyrelsens primære opgave være at sikre opfyldelse af tilbuddets formål, og der kan være en afgørende forskel på både arten og omfanget af det arbejde, der kræves for at opfylde forskellige formål.

Rolleafklaring kan vurderes ud fra det tidsforbrug, et bestyrelsesmedlem forventes at have i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Ad 3. Tilbuddets størrelse og kompleksitet

Som tilbuddets øverste ledelse er bestyrelsen ansvarlig for, at tilbuddets godkendelsesgrundlag overholdes, at regnskaber indsendes, og at stedets midler går til det beskrevne formål. Bestyrelsen er også overordnet ansvarlig for, at ansatte overholder pligter, der påhviler dem ifølge loven.

Tilbuddets størrelse og kompleksitet har den betydning, at der alt andet lige vil være et større arbejde og ansvar forbundet med bestyrelsesarbejdet, jo større tilbuddet er. Et tilbuds størrelse og kompleksitet kan endvidere også have betydning for antallet af bestyrelses medlemmer samt deres kompetencer. Tilbuddets størrelse og kompleksitet kan således være en parameter i forhold til at vurdere både hvervets art og arbejdets omfang.

Socialtilsynet kan i forhold til denne parameter eksempelvis se nærmere på tilbuddets omsætning og antal af pladser. Disse oplysninger kan afledt anvendes til at vurdere hvervets art og arbejdets omfang.

Ad 4. Bestyrelsesvederlag i sammenlignelige tilbud

Når socialtilsynet vurderer, hvad der kan anses for "sædvanligt" kan der indgå en sammenligning med bestyrelsesvederlag i sammenlignelige tilbud og eventuelt andre sammenlignelige virksomhedsformer, herunder aktieselskaber og sociale fonde. Det vil typisk være mest relevant at sammenligne bestyrelsesvederlagenes størrelse med dem i andre tilbud, som minder om det pågældende. Det kan dog ikke udelukkes, at det også kan være relevant at se på vederlagenes størrelse i andre virksomhedsformer, hvis virksomhederne i øvrigt er sammenlignelige i forhold til eksempelvis størrelse og kompleksitet.

Socialstyrelsen er ikke bekendt med systematisk viden eller egentlige statistikker over vederlag til bestyrelsesmedlemmer i sociale tilbud eller konkrete regelsæt, som måtte regulere dette forhold i sociale tilbud. Nedenfor præsenteres derfor en række eksempler på vederlagsniveauer for andre fagområder og typer af selvejende institutioner.

Ad 4a. Eksempler på niveauer for vederlag

Undervisningsministeriet (UVM) er det ministerium med flest selvejende institutioner og har på den baggrund fastlagt en række regler for, hvor meget der kan udbetales i vederlag til bestyrelsesmedlemmer i de selvejende institutioner. Vederlagene for institutioner under Undervisningsministeriet fremgår af "Bekendtgørelse om særskilt vederlæggelse af bestyrelsesmedlemmer ved visse uddannelsesinstitutioner" (Bekendtgørelse 420 23/05/20) og er opsummeret i tabel 1.

Tabel 1: Vederlag til bestyrelsesmedlemmer ved visse uddannelsesinstitutioner (UVM)

Antal årselever/studenterårsvæ rk	Formand	Næstfor- mand	Medlem af for- retningsudvalg	Menigt medlem
2.000 eller derover	50.000	25.000	10.000	3.000
1.000-1999	40.000	20.000	10.000	3.000
500-999	30.000	15.000	5.000	3.000
Under 500	20.000	10.000	5.000	3.000

Af tabel 1 fremgår det, at en bestyrelsesformand for de største institutioner maksimalt kan modtage et vederlag på 50.000 kr., og de menige medlemmer maksimalt 3.000 kr. For de mindste institutioner er de tilsvarende beløb henholdsvis 20.000 kr. og igen 3.000 kr. Det fremgår endvidere af bekendtgørelsen, at de medarbejder- og elevvalgte

bestyrelsesmedlemmer ikke kan modtage vederlag udover, for de medarbejdervalgte, kompensation for arbejdsindsatsen i arbejdstidsaftalerne.

Udenrigsministeriet har også en række nævn, bestyrelser og udvalg under sig. Der er ikke offentliggjort nye tal, men ældre tal fra ministeriets hjemmeside viser en stor spredning i vederlagene. I mange af de udvalg, bestyrelser og nævn, der findes i regi af Udenrigsministeriet, udbetales der ikke vederlag, men der findes også tilfælde, hvor vederlaget til formanden kan overstige 100.000 kr.

Forsyningsvirksomhederne og havnene er typisk ejet af de kommuner, de er hjemhørende i, og som hovedregel fastsætter kommunerne, hvad der kan udbetales i vederlag. Det bliver i nogle tilfælde fastlagt i en såkaldt "ejerstrategi", og ofte søges niveauet relateret til niveauet for honorering af andre politiske hverv, eksempelvis hvad der udbetales til medlemmerne af kommunens tekniske udvalg. Formandsvederlaget i et kommunalt ejet vandforsyningsaktieselskab kan typisk ligge på omkring 75.000 kr., og derudover 50.000 kr. til næstformanden og 25.000 kr. til det menige medlem. Men der er forskel fra selskab til selskab. For de kommunale havne kan vederlaget til bestyrelsesformanden i nogle tilfælde udgøre op mod 25 % af borgmesterens vederlag, men der er også eksempler på, at der slet ikke udbetales vederlag til havnebestyrelser. Eksempelvis har man hidtil ikke udbetalt vederlag til bestyrelsen i Odense Havn.

Et sidste eksempel på spredningen i vederlagene er de regionale turismeudviklings-selskaber. I Midtjysk Turisme udbetales der blot diæt til bestyrelsen, hvorimod f.eks. Syddansk Turisme udbetaler henholdsvis 80.000 kr. og 40.000 kr. til formanden og næstformanden.