Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF

[Kommentar: Ny tekst er satt kursiv]

Generelle forhold

- Lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende virksomheter med samme kompleksitet.
- Hovedelementet i en godtgjørelsesordning skal være fastlønnen.
- Godtgjørelsesordningene skal utformes slik at lønnsvilkårene ikke påvirkes 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 lønnselementene skal vurderes samlet med fast lønn, tilleggsytelser, pensjonsvilkår og eventuell avtale om sluttvederlag som en helhet. Styret skal ha en oversikt over den samlede verdi av den enkelte leders avtalte godtgjørelse. Dette gjelder for administrerende direktør og 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 lederlønnsordningene ikke gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker dets omdømme.
- Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre virksomheter i samme foretaksgruppe.
- Variabel lønn skal ikke benyttes ved fastsettelse av lederlønn.

Pensjonsytelser

- Pensjonsvilkår for ledere 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 ansatte i Helse Sør-Øst RHF skal samlet pensjonsgrunnlag ikke overstige 12 G.

Sluttvederlag

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-16 er det kun virksomhetens øverste leder, dvs. administrerende direktør, som lovlig kan forhåndsavtale seg bort fra arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern mot etterlønn ved fratreden.

For at administrerende direktør gyldig skal kunne frasi seg oppsigelsesvernet, må det tas inn en egen klausul i arbeidsavtalen, hvor dette uttrykkelig fremgår, jf. lovens § 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.

Praktisering av retningslinjene

Lønnsoppgjøret i Helse Sør-Øst RHF skjer samlet, med unntak av administrerende direktør som får fastsatt sin lønn direkte av styret.

- Administrerende direktørs lønn fastsettes etter det ordinære lønnsoppgjøret og gjøres gjeldende fra 1. januar samme år.
- Ledere på nivå 2, dvs. de som rapporterer til administrerende direktør, blir lønnsvurdert av administrerende direktør. Avdelingsledere (nivå 3) blir lønnsvurdert av direktører på ledernivå 2.
- Alle ledere i Helse Sør-Øst RHF, inkludert ledernivå 3, er unntatt fra overenskomstens bestemmelser om årlige lønnsjusteringer.

Lønn for administrerende direktør og ledende ansatte fastsettes med grunnlag i følgende kriterier

- lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig
- lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i statseide virksomheter
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens hovedmål basert på status per årsavslutning
- utøvelse av lederskap og evne til å skape godt arbeidsmiljø
- *høyere lønnsvekst for ledende ansatte enn øvrige ansatte, prosentvis eller kronemessig, skal begrunnes*

Krav til oppfølging og lønnsrapportering

Helse Sør-Øst RHF praktiserer åpenhet både om utforming, nivå og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte. Ordningene skal være forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter.
Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Helse Sør-Øst RHF styremedlemmer, administrerende direktør og dennes ledergruppe.

- *Styret skal redegjøre for og aktivt følge opp statens retningslinjer i underliggende og felleseide helseforetak. Det skal hvert år utarbeides en egen lønnsrapport knyttet til kriteriene i statens retningslinjer.*

- *Lønnsrapporten skal redegjøre for alle godtgjørelser og ytelser for ledende ansatte. Rapporteringen skal inneholde en beskrivelse av virksomhetens generelle forventninger og spesifikke forventninger til ulike godtgjørelseselementer. Dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjøringselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte, enten prosentmessig eller kronemessig, skal dette særskilt begrunnes.*

28.04.2023