

Saksframlegg

Referanse

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret i Pasientreiser HF	08/12/2022

SAK NR 56-2022**Retningslinjer for lederlønninger i Pasientreiser HF****Forslag til vedtak:**

Styret vedtar retningslinjer for lederlønninger i Pasientreiser HF.

Skien, 1. desember 2022

Rita Kilvær
Administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

Med bakgrunn i endrede regler om lederlønn i allmennaksjeloven og Nærings- og fiskeridepartementets nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel av 30. april 2021, har Pasientreiser HF utarbeidet forslag til retningslinjer for lederlønninger for foretaket. De nye retningslinjene forelegges eierne til godkjenning i foretaksmøtet i februar 2023.

2. Hovedpunkter og handlingsalternativer

Saken foreslår retningslinjer for lederlønn i Pasientreiser HF. Retningslinjene skal gi styret trygghet for at godtgjørelsesordningene ikke er urimelige, gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker helseforetakets omdømme. Retningslinjene skal bidra til å oppnå helseforetakets mål, samtidig som offentlige midler utnyttes effektivt. Til grunn for Pasientreiser HFs retningslinjer for lederlønn ligger *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21), samt retningslinjer for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF.

Hvordan retningslinjene bidrar til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer på nivå 1 og 2 skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere, og en lønnsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon, slik at godtgjørelsene ikke oppfattes som urimelige og svekker vårt omdømme. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes til det beste for pasientbehandlingen, samtidig som foretakets mål skal nås.

Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for foretakets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

- Lønnsutviklingen ved Pasientreiser HF skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ledere på nivå 1 og 2 har fastlønnsordning og samme pensjonsordning.

Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene

- Retningslinjer, herunder framtidige endringer, skal drøftes med tillitsvalgte, styrebehandles og stadfestes i foretaksmøtet.
- Retningslinjene skal behandles og godkjennes av foretaksmøtet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Fastsettelse og justering av godtgjørelsen

- Ved fastsettelse og justering av godtgjørelse skal følgende kriterier legges til grunn:
 - Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger
 - Lønnsutvikling i foretaket generelt
 - Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt.
- Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.
- Det finnes ikke variable godtgjørelser til ledende ansatte.

Pensjonsordning

- Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon på lik linje med andre ansattes vilkår i helseforetaket, det vil si gjennom ordinær løsning i KLP
- Avtaler om pensjon ut over ordinære vilkår gjennom KLP skal ikke forekomme

Naturalytelser

- Ytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, dog begrenset til å gjelde:
 - Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
 - Dekning av kostnader til internett hjemme i tråd med foretakets bestemmelser
 - Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
 - Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
 - Eventuelle avisabonnement

Sluttvederlag for administrerende direktør

- Dersom foretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerende direktør, skal avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduseres krone for krone dersom administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.
- Dersom administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, ytes ikke sluttvederlag.

Annet

- Medarbeidere i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme foretaksgruppe.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Administrerende direktør vurderer at retningslinjene legger til rette for at Pasientreiser HF kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere på øverste ledernivå i foretaket, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Dette skal bidra til at Pasientreiser HF når sine mål, samtidig som offentlige midler benyttes på en måte som ikke oppfattes som urimelige eller svekker vårt omdømme. Administrerende direktør anbefaler at retningslinjene fastsettes slik saken beskriver.