

Retningslinjer for lederlønn i Pasientreiser HF

Generelt

Til grunn for Pasientreiser HFs retningslinjer for lederlønn ligger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12.12.2022), og retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse i Helse Sør-Øst RHF.

Retningslinjene skal gi 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. Foretaket skal samtidig være en attraktiv arbeidsplass, der rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.

Styret skal sørge for at lederlønnsordningene ikke gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker foretakets omdømme. Det er styrets ansvar å fastsette, inkludert endre, retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Endelig stadfesting av retningslinjene skjer i foretaksmøtet. Retningslinjene, og eventuelle endringer, skal drøftes med tillitsvalgte, før behandling i virksomhetens styrende organer.

Fastsettelse og justering av godtgjørelsen

Lederlønningene i Pasientreiser HF skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenliknet med tilsvarende virksomheter med samme kompleksitet. Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fastlønn.

Administrerende direktør og ledere på nivå 2 må kunne forvente en lønnsutvikling i tråd med lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig.

Lønnsoppgjøret i Pasientreiser HF skjer samlet, med unntak av administrerende direktør, som får sin lønnsjustering fastsatt direkte av styret.

- Administrerende direktør og ledere på nivå 2 er unntatt fra overenskomstens bestemmelser om årlige lønnsjusteringer.
- Administrerende direktørs lønn fastsettes etter det ordinære lønnsoppgjøret, og gjøres gjeldende fra 1. januar samme år.
- Lønn for ledere på nivå 2 fastsettes av administrerende direktør etter det ordinære lønnsoppgjøret, og gjøres gjeldende fra samme tidspunkt som for resten av foretaket.

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

- Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger
- Lønnsutvikling i samfunnet for øvrig og i foretaket generelt
- Resultatvurderinger i forhold til mål og krav styret har satt

Variabel lønn skal ikke benyttes ved fastsettelse av lederlønn.

Høyere lønnsvekst for ledende ansatte enn øvrige ansatte, prosentvis eller kronemessig, skal begrunnes i foretakets lønnsrapport.

Administrerende direktør og ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre virksomheter i samme foretaksgruppe.

Pensjonsordning

Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenestepensjon 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

Naturalytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, men er begrenset til å gjelde

- mobiltelefonordning i etter 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

- Hvis 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 hvis administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Reduksjonen beregnes på bakgrunn av den nye årsinntekten, og kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er ute.
- Hvis administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, gis ikke sluttvederlag.
- Sluttvederlaget kan holdes tilbake hvis vilkårene for avskjed foreligger, eller hvis det i perioden hvor det gis sluttvederlag oppdages uregelmessigheter eller forsømmelser, som kan lede til erstatningsansvar eller at vedkommende tiltales for lovbrudd.

Krav til oppfølging og lønnsrapportering

Pasientreiser HF praktiserer åpenhet både om utforming, nivå og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte. Ordningene skal være forståelige for eiere, ledende ansatte og samfunnet for øvrig.

Styret skal hvert år utarbeide en lederlønsrapport etter statens retningslinjer. Rapporten gir en samlet oversikt over alle godtgjørelser og ytelser for ledende ansatte. Ledende ansatte er i denne sammenhengen definert som Pasientreiser HFs administrerende direktør og ledergruppe. I redegjørelsen skal styret beskrive virksomhetens generelle forventninger og spesifikke forventninger til ulike godtgjørelselementer. Hvis veksten i den samlede godtgjørelsen, eller i enkelte godtgjørelselementer, er større for ledende ansatte, enten prosentmessig eller kronemessig, skal dette begrunnes spesielt.