

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	30. april 2015

SAK NR 027-2015

NYE RETNINGSLINJER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I FORETAK OG SELSKAPER MED STATLIG EIERANDEL

Forslag til vedtak:

1. Styret godkjenner retningslinjer for avlønning av administrerende direktør og ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF.
2. Styret ber om at retningslinjene styrebehandles i helseforetakene.

Hamar, 22. april 2015

Cathrine Lofthus
administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

13. februar 2015 fastsatte Nærings- og fiskeridepartementet nye ”Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel”.

17. mars 2015 sendte Helse- og omsorgsdepartementet ut et eget brev om saken med de viktigste endringene (se vedlegg 1). Administrerende direktør vurderer at de nye retningslinjer er et godt virkemiddel for å fastsette retningslinjer for avlønning av ledere i Helse Sør-Øst.

Administrerende direktør har valgt å konkretisere retningslinjer for avlønning av ledende ansatte i Helse Sør-Øst basert på de nye retningslinjene. I tillegg utdypes kriteriene for fastsettelse av lønn til administrerende direktør og ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF. Det anbefales at retningslinjene behandles i helseforetakenes styrer.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

2.1 Gjeldende praksis i Helse Sør-Øst RHF

Helse Sør-Øst RHF har i prinsippet fulgt de gamle ”Retningslinjer for statlig eierskap – holdninger til lønn” fra Handels- og næringsdepartementet gjennom fastsettelse av lønn for administrerende direktør og ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF siden disse sist ble fastsatt i 2006 og revidert i 2010. De nye retningslinjene inneholder ingen særlige endringer som får føringer på Helse Sør-Øst.

Følgende praksis har vært etterlevd og anbefales videreført:

- Lønnsoppgjøret i Helse Sør-Øst RHF har skjedd samlet, med unntak av administrerende direktør som har fått fastsatt sin lønn direkte av styret.
- Ledere på nivå 2, dvs. de som rapporterer til administrerende direktør, har blitt lønnsvurdert av administrerende direktør. Avdelingsledere (nivå 3) har blitt lønnsvurdert av direktører på nivå 2.
- Alle ledere inkl. nivå 3 er unntatt fra overenskomst.
- Lønnsoppgjøret i det regionale helseforetaket har fulgt resultatet og føringer fra tariffoppgjør i sektoren (eksempler er: forholdet til likelønn, kvinner i fødselspermisjon behandles likt som alle andre, spesielle B-delsprotokoller o.l.). Normalt har Helse Sør-Øst RHF samlet sett ligget under den totale rammen, og med en noe ulik vurdering av fordeling mellom generelt tillegg og det individuelle tillegget. Lønn har vært fastsatt individuelt, men basert på en generell komponent som i prinsippet har utgjort ca 40 – 50 % av rammen og hvor resterende del har vært tildelt individuelt basert på gitte kriterier og resultatmål i forhold til samarbeidsavtaler/ individuell lønnsvurdering.
- Uorganiserte har vært behandlet etter de samme økonomiske rammer som er fastsatt i forhandlinger med organiserte (uorganiserte følger ”største brukers prinsipp”).
- Det har skjedd en gradvis harmonisering av lønn de siste årene i forhold til likelønn, kjønn og ansvar.

- Alle ansatte inviteres til lønnsamtale med sin nærmeste leder før forslag til lønnsfastsettelse besluttet, hvor hver enkelt ansatt skal vurderes ut i fra følgende kriterier
 - Arbeids- og ansvarsområde
 - Kompleksitet i arbeidsoppgaven
 - Fleksibilitet
 - Anvendt kompetanse/spisskompetanse
 - Jobbutøvelse/resultater/evne til å levere
 - Tverrfaglig teamarbeid
 - Medarbeiderens utvikling
 - Likelønns hensyn
 - Annet som kan påvirke situasjonen som endring i ansvars- og arbeidsoppgaver, omfang av personalansvar etc.
- Administrerende direktør gjør en sluttvurdering av den samlede innstilling fra nivå 2 lederne før endelig beslutning.
- Før lønnsforhandlingene drøftes opplegg og rammer med lokale tillitsvalgte og AMU for behandling i administrerende direktørs ledergruppe.

2.2 Nye retningslinjer for fastsetting av lønn og lønnsutvikling for ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF

Helse Sør-Øst RHF anser at lønnsfastsettelsen og lønnsnivået i dag reflekterer retningslinjene for statlig eierskap ved at man ikke er lønnsledende verken i forhold til nivå eller utvikling siden reformen i 2002 eller i forhold til øvrige regionale helseforetak eller de virksomheter en anser å konkurrere med for å sikre at virksomheten får de beste ressursene til sine viktige funksjoner.

På bakgrunn av retningslinjene for statlige selskaper anses det derfor som riktig at styret i Helse Sør-Øst RHF fastsetter retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF.

Følgende retningslinjer anbefales derfor gjort gjeldende for fastsettelse av lederlønn i Helse Sør-Øst RHF:

Generelle forhold

- Lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper med samme kompleksitet.
- Hovedelementet i en kompensasjonsordning skal være den faste grunnlønnen.
- Kompensasjonsordningene skal utformes slik at lønn ikke påvirkes på grunn 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 elementer i en lønnspakke skal vurderes samlet, med fast lønn og andre goder som pensjoner og sluttvederlag som en helhet. Styret skal ha en oversikt over den samlede verdi av den enkelte leders avtalte kompensasjon. Dette betyr i tillegg til administrerende direktør 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 lederlønsordningene ikke gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker dets omdømme.
- Medarbeidere i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme foretaksgruppe.
- Variabel lønn skal ikke benyttes ved fastsettelse av lederlønn.

Pensjonsytelser

- Pensjonsvilkår 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 Helse Sør-Øst skal samlet pensjonsgrunnlag ikke overstige 12 G.

Sluttvederlag

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-16 er det kun virksomhetens øverste leder, dvs administrerende direktør som med rettsvirkning på forhånd kan frasi seg oppsigelsesvernet. Det innebærer at slike klausuler som andre ledende ansatte inngår, ikke vil være rettslig bindende og at disse i den konkrete situasjonen kan velge å bestride et krav om fratreden. Bestemmelsen vil imidlertid håndtere/løse situasjonen dersom den ansatte velger å etterkomme anmodning om fratreden.

For at klausulen skal være en gyldig fraskrivelse i forhold til administrerende direktør må det inn en klausul i administrerende direktørs arbeidsavtale om at administrerende direktør fraskriver seg oppsigelsesvernet i henhold til aml § 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.

2.3 Kriterier for fastsetting av lønn til administrerende i Helse Sør-Øst RHF

I dag fastsettes lønn for administrerende direktør og ledende ansatte basert på følgende rammebetingelser:

- Lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig
- Lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i statseide selskaper
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens hovedmål basert på status per årsavslutning
- Utøvelse av lederskap og evne til å skape godt arbeidsmiljø

Administrerende direktørs lønn fastsettes etter det ordinære lønnsoppjøret og gjøres gjeldende fra 1. januar samme år.

2.4 Oppfølging i helseforetakenes styrer

Helse Sør-Øst RHF legger til grunn at også helseforetakene følger de retningslinjene som ligger til grunn for statlig eierskap og operasjonalisert gjennom denne saken. Dette er i tråd med de retningslinjer som har vært fulgt så langt, men med noen tydeligere presiseringer av kriterier for individuell lønnsfastsettelse.

Det anbefales derfor at retningslinjer og kriterier for fastsetting av lønn og lønnsutvikling for ledende ansatte og administrerende direktør gitt i denne saken også behandles i helseforetakenes styrer.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Det er viktig å sikre riktig lønnsnivå og lønnsutvikling for alle ansatte og hindre at uønsket og utilsiktede lønnsforskjeller oppstår. Det er også viktig at organisasjonen er konkurransedyktig mht. kompetanse på kort og lang sikt. En riktig balanse på disse områdene er også av vesentlig omdømmemessig betydning.

Administrerende direktør anser at prinsippene som anbefales bidrar til denne balansen og til at Helse Sør-Øst RHF er tydelig og forutsigbar i lønsmessige forhold.

Administrerende direktør anbefaler at de nye ”Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel” supplert med retningslinjene for Helse Sør-Øst legges til grunn for det videre arbeid.

Det anbefales videre at retningslinjene og prinsippene i denne saken styrebehandles i hvert enkelt helseforetak.

Trykte vedlegg:

- Brev datert 17. mars 2015 fra HOD til alle RHF: Nye retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel

Utrykte vedlegg:

- Ingen