

1. Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår

Sykehusapotekene HF (SAHF) definerer personer i stillingene administrerende direktør, driftsdirektør, fagdirektør, kvalitetsdirektør, IT-direktør, HR-direktør, økonomidirektør og prosjektdirektør som ledende ansatte.

SAHF følger retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13. februar 2015). Hovedprinsippet er at lederlønningene i selskaper med helt eller delvis statlig eierskap skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Selskapene skal bidra til moderasjon i lederlønningene og hovedelementene i godtgjørelsesordningen bør være fastlønningen.

2. Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2018

Lønn og godtgjørelse til adm. direktør er behandlet og fastsatt av styret i styremøtet i 22.-23.oktober 2018 (Evaluering av daglig leder). Lønn og godtgjørelse for øvrige ledende ansatte er fastsatt administrativt.

Lønningene til ledergruppens medlemmer ble i 2018 justert med 2,85 % (tilsvarende lønnsoppgjøret for ansatte i foretaket i 2018).

Lønnsjusteringene for ledergruppen skjer med virkning fra 1. januar. Administrerende direktør får sin lønnsjustering fastsatt ifm den årlige evalueringen av daglig leder medio oktober, med virkning fra 1. januar.

Lønn for ledende ansatte er i hovedsak fast lønn, jfr pkt 2. b. og 2. e.

a. Fastsettelse av årslønn

Ved fastsettelse av basislønn skal følgende kriterier legges til grunn:

- Lønnsutviklingen i Helse Sør-Øst generelt og foretaket spesielt
- Lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger
- Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt

b. Naturalytelser

Ledende ansatte får ytelser som gratis telekommunikasjon og tilsvarende basert på behov, dog begrenset til å gjelde:

- Mobiltelefon
- Internett
- Hjemmekontor i tråd med virksomhetens bestemmelser
- Forsikringsordninger

c. Pensjonsordning

Pensjonsvilkår skal være på linje med andre ansattes vilkår i foretakets hovedkontor, det vil si gjennom ordinær løsnings i SPK.

d. Sluttvederlag

Ved fastsettelse av sluttvederlag gjelder i utgangspunkt følgende prinsipper:

- Avtale om sluttvederlag kan inngås for inntil 12 måneders avtalt lønn.
- Til fradrag i sluttvederlag kommer andre inntekter oppbåret i perioden.
- Sluttvederlag gis kun når det oppstår situasjoner av slik karakter at styret av hensyn til virksomhetens videre drift beslutter at den ledende ansatte må avslutte sitt ansettelsesforhold og fratrukke sin stilling.

e. Variable godtgjørelser eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn

Alle ledende ansatte (med unntak av administrerende direktør) har individuelle bonusavtaler med inntil 8 % av årslønn.

f. Andre bestemmelser

Personer i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre foretak i samme konsern.

SAHF har i 2018 hatt som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår. Lederlønnspolitikken i det foregående regnskapsår har bygget på de prinsipper som beskrevet over.

Styret i SAHF mener at lønnspolitikken i 2018 har vært i tråd med de statlige retningslinjene.

3. Retningslinjer for 2019

SAHF vil det kommende år ha som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår. Lederlønnspolitikken i det kommende regnskapsår vil i hovedsak bygge på allerede vedtatte retningslinjer og i tråd med prinsipper som beskrevet over.