

Oslo universitetssykehus HF

Styresak

Dato møte: 27. april 2020

Saksbehandler: HR-direktør

Vedlegg: Vedtektene § 8a

**SAK 42/2020 RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG
ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE VED
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS**

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Oslo, den 20. april 2020

Bjørn Atle Bjørnbeth

Styret gis i denne saken en kort redegjørelse for retningslinjene for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Oslo universitetssykehus. Ledende ansatte er ledere på nivå 1 og nivå 2, det vil si administrerende direktør, klinikkledere og stabdirektører.

Nærings- og fiskeridepartementet har fastsatt retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel. Disse er gjort gjeldende for Oslo universitetssykehus i foretaksmøte 17. juni 2015 og er tatt inn som del av foretakets vedtekter § 8a. Oslo universitetssykehus følger retningslinjene fra departementet.

Retningslinjene pålegger Oslo universitetssykehus å utarbeide en årlig erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte samt lederlønnspolitikken og oppfølging av retningslinjene for lønn i året. Denne erklæringen fremkommer hvert år i note fem i helseforetakets årsregnskap.

For lønn og godtgjørelse er hovedprinsippene i retningslinjene:

- Godtgjørelsen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper.
- Styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte.
- Hovedelementet i en godtgjørelsesordning bør være fastlønnen.
- Ordningene skal utformes slik at det ikke oppstår urimelig godtgjørelse på grunn av eksterne forhold som ledelsen ikke kan påvirke.
- Styret skal ha en oversikt over den totale verdien av den enkelte leders avtalte godtgjørelse og redegjøre for denne på en lett tilgjengelig måte i selskapets årsregnskap.
- Den samlede godtgjørelsen skal ses under ett når styret vurderer denne i forhold til statens retningslinjer.
- Styret skal påse at godtgjørelsesordningene ikke gir uheldige virkninger for selskapet eller svekker selskapets omdømme.
- Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme konsern.

Retningslinjene gir også hovedprinsipper for sluttvederlag:

- I forhåndsavtaler hvor virksomhetens øverste leder fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, kan det avtales sluttvederlag i overenstemmelse med arbeidsmiljøloven § 15-16 (2). Sluttvederlag bør ikke benyttes når lederen har tatt initiativ til oppsigelsen.
- Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden bør i sum ikke overstige 12 månedslønner.
- Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, bør 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.
- Sluttvederlag 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.

- For øvrige ledende ansatte kan det ikke inngås forhåndsavtale om sluttvederlag hvor kompensasjon ved fratredelse er endelig fastsatt.

Oslo universitetssykehus har i tillegg en generell lønnspolitikk som gir prinsipper som legges til grunn også for ledende ansatte ved helseforetaket. Generelt gjelder at det ved fastsetting av godtgjørelse for ledende ansatte skal gjøres en helhetlig vurdering bestående av følgende elementer:

- Vurdering av lederstillingens ansvar med utgangspunkt i virksomhetens samfunnsoppdrag sett opp mot det formelle ansvar for konkrete resultater av samfunnsoppdraget og det som følger av lovverket.
- Vurdering av lederstillingens kompleksitet sett ut fra oppgavens art og eventuelle mangfold. Et bredt oppgavespekter stiller større krav til en leders faglige kompetanse og lederegenskaper enn det motsatte.
- Vurdering av lederstillingens omfang som blant annet inkluderer budsjett, antall ansatte, virksomhetens kompleksitet med hensyn til organisering og geografiske spredning

Videre gir den generelle lønnspolitikken i Oslo universitetssykehus følgende prinsipper for fastsettelse og vurdering av lederlønn:

- Administrerende direktør og ledende ansatte skal ha konkurransedyktig godtgjørelse, men skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper.
- Hovedelement i administrerende direktør og ledende ansattes godtgjørelse skal være fastlønn.
- Det er den totale samlede godtgjørelsen som skal ligge til grunn når godtgjørelse vurderes.
- Pensjonsvilkår for ledende ansatte skal være på linje med andre ansattes vilkår i selskapet.
- Ved overgang til annen stilling i foretaket skal det gjøres en vurdering av stillingens innhold og vedkommendes kompetanse for å fastsette lønn i ny stilling. For ledende ansatte tilsier det en lavere lønnplassering ved overgang til en annen stilling enn ledende ansatt.

Den generelle lønnspolitikken ved Oslo universitetssykehus er stadig til vurdering for å sikre at den er og utvikler seg i samsvar med foretakets behov, pålegg fra eier og den generelle oppfatning i samfunnet.