

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Sykehuspartner HF	21. juni 2023

SAK NR 054-2023

RETNINGSLINJER FOR LEDERLØNN TIL LEDENDE ANSATTE I SYKEHUSPARTNER HF

Forslag til vedtak

Styret slutter seg til oppdaterte retningslinjer for avlønning av administrerende direktør og ledende ansatte i Sykehuspartner HF. Retningslinjene oversendes Helse Sør-Øst RHF for godkjenning i foretaksmøte.

Skøyen, 14. juni 2023

Hanne Tangen Nilsen
administrerende direktør

Vedlegg:

1. Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel
2. Sykehuspartner HF's retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

1. Hva saken gjelder

I forbindelse med den nye eierskapsmeldingen (Meld.St.6 Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper) fremkommer det tydelige krav og forventninger til statlige selskaper. Statens retningslinje for lederlønn ble oppdatert i tråd med eierskapsmeldingen med virkning fra 12. desember 2022. I foretaksrådet med Helse- og omsorgsdepartementet den 17. januar 2023, pkt. 3.4.1 ble Helse Sør-Øst gitt et oppdrag knyttet til statens forventninger i eierskapsmeldingen om lønn til ledende ansatte.

Styret i Helse Sør-Øst RHF sluttet seg til oppdaterte retningslinjer for avlønning av administrerende direktør og ledende ansatte i Helse Sør-Øst RHF i sak 048-2023. Styret ba også om at de regionale retningslinjene legges til grunn for tilsvarende retningslinjer i det enkelte helseforetak.

2. Hovedpunkter og vurdering av endringene

Retningslinjene fra Nærings- og fiskeridepartementet innebærer ikke noen vesentlige endringer i forhold til gjeldende retningslinjer og praksis. Fra regnskapsåret 2023 skal styret utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntilsvarende lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av disse retningslinjene (behandlet i styresak 052-2022). Disse kravene er allerede ivarettatt i den årlige lederlønnsrapporten i Sykehuspartner HF, som er utformet i henhold til Statens retningslinjer for lederlønn (styresak 026-2023). Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Sykehuspartner HF sine styremedlemmer, administrerende direktør og dennes ledergruppe.

I eierskapsmeldingen forventer staten at forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at virksomheten særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for virksomhetens øvrige ansatte.

Dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjøringselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte, enten prosentmessig eller kronemessig, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport. De vedlagte retningslinjene for lederlønn i Sykehuspartner HF er oppdatert med kravet til slik begrunnelse.

Sykehuspartner HF sin lønnspolitikk er å tilby konkurransedyktige betingelser for å sikre rekruttering, men samtidig vise moderasjon og ikke være lønnsledende. Godtgjørelsen til våre ledende ansatte er i all hovedsak fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn som er knyttet opp mot eller er avhengig av foretakets oppnåelse av økonomiske og/eller andre fastsatte mål.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Administrerende direktør anser at gjeldende retningslinjer for lønn til ledende ansatte med endringene i krav til lønnsrapportering sikrer at Sykehuspartner HF er tydelig og forutsigbar i forhold til statens forventninger til lederlønn.

Administrerende direktør anbefaler at styret slutter seg til de oppdaterte retningslinjer for avlønning av administrerende direktør og ledende ansatte i Sykehuspartner HF, og at retningslinjene oversendes Helse Sør-Øst RHF for godkjenning i foretaksrådet.

Vedlegg:

Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte eierandel

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Sykehuspartner HF