

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Sykehuspartner HF	30. oktober 2024

SAK NR 073-2024

LØNNSREGULERING FOR ADMINISTRERENDE DIREKTØR I 2024

Forslag til vedtak:

(Legges frem i møtet)

Skøyen, 30. oktober 2024

Terje Rootwelt
Styreleder

1. Hva saken gjelder

Styret behandlet reviderte retningslinjer for lederlønn til ledende ansatte i SPHF i sak 054-2023.

Denne saken gjelder regulering av lederlønn i Sykehuspartner HF i 2024 og baserer seg på retningslinjene og de samme vurderingene som i styresak 054-2023. I styremøtet vil det bli lagt fram forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2024.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Sykehuspartner HF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og daglig leder skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også ta med den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får en høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport.

For å kunne rekruttere dyktige ledere og fagkompetanse i et stramt IKT-marked, må Sykehuspartner HF ha konkurransedyktige vilkår og en lønnsutvikling i tråd med frontfaget. Konkurransedyktige vilkår tilsier videre at betingelsene for ledende ansatte må stå i forhold til lønnsnivåene og utviklingen som de en leder med rimelighet kan forventes å få. Samtidig bør lønnsforskjellene mellom ledere med noenlunde like ansvarsområder utvikle seg sammenlignbart over tid. Vi har et hierarkisk lederlønnssystem. I utgangspunktet har en leder høyere lønn enn de hun leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Praksis i Sykehuspartner HFs lønnspolitikk har vært prosentvis vekst i lønninger slik som den samlede utviklingen i Spekterområdet og i tråd med normen fra frontfagene. Like kronetillegg for alle vil asymptotisk føre mot lik lønn for ulikt arbeid.

Legges det til grunn gjennomsnittlig kronetillegg bare for ledende ansatte, vil andre ansatte etter hvert passere ledere i lønn. Jo høyere inflasjon, desto raskere vil avdelingslederens lønnsnivå passere administrerende direktør og dennes ledergruppe. I tillegg vil lønnsutviklingen i fht andre selskaper i det private markedet bli svakere.

3. Styreleders anbefaling

Det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør. Styreleder vil i møtet presentere evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2024.

I overenskomstforhandlingen 2024 for Sykehuspartner HF ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 5,2 prosent.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet kompensere for prisstigningen. Det er forventet en reallønnsvekst slik forventningene er til prisstigningen i 2024. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i Sykehuspartner HFs lønnsrapport for 2024, med utgangspunkt i overnevnte vurderinger.

Det anbefales at styret legger til grunn at tilsvarende vurderinger som ovenfor gjøres gjeldende ved administrerende direktørs lønnsjusteringer for sin ledergruppe.