

## *Vedlegg 1 til styresak «Årlig erklæring om ledernes ansettelsesvilkår»*

### **Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår**

Som ledende ansatte i Sykehuset Østfold HF (SØ) defineres personer i følgende stillinger:

- administrerende direktør
- kliniksjefer
- avdelingssjefer som rapporterer til administrerende direktør
- stabsdirektører som er representert i sykehusledermøtet

### **Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte for 2021**

Det er lagt til grunn at statens retningslinjer for lederlønn er fulgt. Styret fastsatte 21.12.20 følgende retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i Sykehuset Østfold HF gjeldende for 2021:

#### *Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelsesordninger*

- Det er styrets ansvar å fastsette retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Godtgjørelse til administrerende direktør fastsettes av styret.
- Lederlønningene i SØ skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med andre helseforetak.
- Styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte.
- Hovedelementet i en godtgjørelsesordning bør være den faste grunnlønnen.
- 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 årsregnskap.
- Den samlede godtgjørelsen skal ses under ett når styret vurderer denne i forhold til statens retningslinjer.
- Styret må påse at godtgjørelsesordningene ikke gir uheldige virkninger for foretaket eller svekker foretakets omdømme.
- Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre helseforetak i det samme regionale helseforetak.
- Avtaler inngått før ikrafttreden av disse retningslinjene kan opprettholdes.

#### *Variabel lønn*

Eventuell variabel lønn skal bygge på følgende prinsipper:

- Det skal være en klar sammenheng mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og foretakets mål.
- Variabel lønn må være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Flere relevante målekriterier bør legges til grunn.
- En ordning med variabel lønn skal være transparent og klart forståelig. Ved redegjørelse for ordningen er det vesentlig å få belyst forventet og potensiell maksimal utbetaling for hver enkelt deltager i programmet.
- Ordningen skal være tidsbegrenset.
- Samlet oppnåelig variabel lønn, dvs. hva som maksimalt kan opptjenes det enkelte år, bør ikke overstige 50 % av fastlønn, med mindre særskilte hensyn tilsier det.

#### *Pensjonsytelser*

- Pensjonsvilkår for ledende ansatte skal være på linje med andre ansattes vilkår i foretaket.
- Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge (p.t. 12G).

- Ved avtaler om ytelsespensjon skal det tas hensyn til ev. ytelsespensjon som er opptjent fra andre stillinger. Samlet pensjonsutbetaling bør ikke overstige 66 % av lønn opp til 12G.
- Når en leder ikke lenger er ansatt i foretaket skal det ikke lenger påløpe pensjonskostnader ut over hva som følger av en ev. skattefavorisert ytelsesordning.

#### *Sluttvederlag*

- I forhåndsavtaler hvor virksomhetens øverste leder fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven kan det avtales sluttvederlag i overensstemmelse 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.
- 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.
- For øvrige ledende ansatte kan det ikke inngås forhåndsavtale om sluttvederlag hvor kompensasjon ved fratredelse er endelig fastsatt. Det kan i stedet inngås forhåndsavtale om rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. For slikt sluttvederlag vil ovennevnte retningslinjer gjelde tilsvarende.

#### ***Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2021***

Retningslinjene for 2021 tilsvarer retningslinjene som var gjeldende for 2020. Styret har ikke registrert avvik mellom den enkelte leders avtale og retningslinjene i 2021. SØ har i 2021 opprettholdt konkurransedyktige lønnsvilkår for ledende ansatte.

Ny klinikkssjef i klinikk psykisk helsevern og rus tiltrådte stillingen 23.08.2021 og fastsatt årslønn er lik lønnen til tidligere stillingsinnehaver. Den 01.08.2021 tiltrådte ny direktør teknologi og e-helse i en nyopprettet stilling. I forbindelse med ansettelsen ble det gjort en markedsmessig vurdering av lønns plasseringen og årslønnen ble fastsatt ca. kr 60.000 høyere enn gjennomsnittslønnen til øvrige stabsdirektører.

Årets lønnsoppgjør for ledende ansatte er fastsatt av administrerende direktør med et flatt kronetillegg til samtlige, innenfor en ramme på 2,82 %. Tilsvarende økonomisk ramme er for øvrig lagt til grunn i lønnsjusteringer for nivå 3-ledere (avdelingssjefer) og ansatte som er arbeidsgivers representanter i lønnsforhandlinger (ansatte unntatt lønnsregulering iht. overenskomst).