

## Retningslinjer for leiarlønn i Sjukehusapoteka Vest HF

Styresak 17/24, 06.06.2024

Stadfesta i føretaksmøte xx.xx.2024.

### Generelt

1. Til grunn for Sjukehusapoteka Vest HF sine retningslinjer for leiarløn ligg *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 22. desember 2022).
2. Godtgjering til leiarar skal fremje at føretaket oppnår sine egne mål og eigar sine mål, medrekna bidra til føretaket sin strategi, langsiktige interesser og økonomiske bereevne.
3. Godtgjeringa skal ikkje vere lønsleiande, men konkurransedyktig slik at føretaket får rekruttert og behaldt gode leiarar. Omsynet til moderasjon skal ivaretakast.
4. Hovudelementet i godtgjeringa skal vere fastløn.
5. Det skal takast omsyn til forskjellar i godtgjering til leiande tilsette og andre tilsette ved moderasjonsvurderinga, og høgare lønsjustering for leiande tilsette enn gjennomsnittleg lønsjustering for andre tilsette i verksmeda skal særskilt grunngjevast.

### Retningslinjene bidreg til føretaket sin strategi, langsiktige interesser og økonomiske bereevne

1. Konkurransedyktig, men ikkje lønsleiande godtgjering til leiarar skal balansere behovet for å rekruttere og behalde dyktige leiarar, og ein lønsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige leiarar er viktig for verksemda.
2. Retningslinjene skal sørge for moderasjon. Føretaket er finansiert av offentlege midlar som skal nyttast til beste for pasientbehandlinga, samstundes som føretaket sine mål skal bli nådd.

### Løn og tilsetjingsvilkår for helseføretaket sine tilsette er teke omsyn til ved utforming av retningslinjene

1. Lønsutviklinga i Sjukehusapoteka Vest HF generelt skal vere ein del av vurderinga ved leiarlønsoppgjær, for å sikre at leiarane som hovudregel har ein lønsutvikling i samsvar med andre tilsette.
2. Konkurransedyktig, men ikkje leiande løn skal bidra til at føretaket er ein attraktiv arbeidsplass for alle tilsette.
3. Leiarar i Sjukehusapoteka Vest HF har fastlønsordning og same pensjonsordning.

### **Etablering, revisjon og gjennomføring av retningslinjene**

1. Retningslinjer, medrekna framtidige endringar, skal drøftast med tillitsvalde, bli behandla av styret og stadfestast i føretaksmøtet. Retningslinjene skal behandlast og godkjennast av styret ved einkvar vesentleg endring, og minst kvart fjerde år.

### **Fastsetjing av basisløn**

1. Ved fastsetting av basislønn skal følgjande kriterier bli lagt til grunn:
  - Lønsnivå i føretaksgruppa Helse Vest generelt.
  - Lønsnivå i samanliknbare stillingar.
  - Resultatvurderingar i høve til dei mål og krav styret har sett.
  - Resultatavhengig godtgjering skal vere basert på relevante, transparente og målbare kriteria.
2. Årlege justeringar av leiarlønningane skal ikkje skje før dei årlege tariffoppgjera i spesialisthelsetenesta er avslutta. Lønsjusteringane for administrerande direktør gjeld frå 01.01.xx og for resten av leiargruppa frå 01.05.xx.

### **Variabel godtgjering eller særskilte ytingar som kjem i tillegg til basislønn**

1. Det er ikkje etablert variable element i føretaket si godtgjering til leiande tilsette.

### **Pensjonsordning**

1. Leiande tilsette skal vere omfatta av offentleg tenestepensjon på lik linje med andre tilsette i helseføretaket sine vilkår. Det vil seie gjennom ordinær løysing i KLP. Det er ikkje høve til å inngå avtale om pensjon utover ordinære vilkår gjennom KLP.

### **Naturalytingar**

1. Ytingane blir vurdert i høve til kva leiar treng for å utøve stillinga, men avgrensa til å gjelde:
  - Mobiltelefonordning og dekning av internett i samsvar med føretaket sine føresegner
  - Heimekontor i samsvar med føretaket sine føresegner
  - Alminnelege forsikringsordningar i høve til lov og avtaler
  - Eventuelt avisabonnement

### **Pendlarar**

1. Reisekostnadar til leiande tilsette som pendlar kan dekkast. Normalt blir det ikkje ytt diett for slike reiser.

### **Sluttvederlag for administrerande direktør**

1. Dersom føretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerande direktør, skal avtalt sluttvederlag og løn i oppseiingstida ikkje overstige 12 månadsløner i sum.

2. Sluttvederlaget skal reduserast krone for krone dersom administrerande direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønna verv eller mottok inntekt frå næringsverksemd der vedkomande er aktiv eigar.
3. Dersom administrerande direktør sjølv tek initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, blir det ikkje ytt sluttvederlag.

### **Anna**

1. Personar i leinga skal ikkje ha særskilt godtgjering for styreverv i andre føretak i føretaksgruppa eller i felleseigde helseføretak.