

Dokument-ID: 144873
Versjon: 0
Status: Under arbeid

Dokumentansvarlig:
Eirik Normann Olsen
Utarbeidet av:
Eirik Normann Olsen

Under arbeid:
Susanne Flølo

Godkjent fra:

1. Hensikt og omfang

Etter § 8 a i vedtektene skal Oslo universitetssykehus HF ha egne retningslinjer om lederlønn som samsvarer med Nærings- og fiskeridepartementets retningslinjer, jevnfør allmennaksjeloven § 6-16 a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Retningslinjen omfatter administrerende direktør og ledere på nivå 2 i Oslo universitetssykehus HF.

Retningslinjen er vedtatt av styret i Oslo universitetssykehus HF 23. mai 2022, sak 49/2022.

Retningslinjer for Oslo universitetssykehus HF har utgangspunkt i tilsvarende retningslinje vedtatt i Helse Sør-Øst RHF den 27. april 2022, sak 49/2022.

Det vises til del II i Nærings- og fiskeridepartementets retningslinjer med veiledende kommentarer ([Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel](#)).

2. Ansvar

Administrerende direktør er ansvarlig for at Oslo universitetssykehus utarbeider en årlig lønnsrapport i tråd med [Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer](#).

3. Fremgangsmåte

3.1 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte ved Oslo universitetssykehus HF

Det er viktig å sikre riktig lønnsnivå og lønnsutvikling for alle ansatte og hindre at uønskede og utilsiktede lønnsforskjeller oppstår. Det er samtidig viktig at organisasjonen er konkurransedyktig mht. kompetanse på kort og lang sikt. En riktig balanse på disse områdene er også av vesentlig omdømmemessig betydning.

3.1.1 Generelle forhold

- Det er styrets ansvar å fastsette retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Administrerende direktørs godtgjørelse fastsettes av styret.
- Lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper med samme kompleksitet.
- Hovedelementet i en kompensasjonsordning skal være den faste grunnlønnen.
- Kompensasjonsordningene skal utformes slik at lønn ikke påvirkes av eksterne forhold som ledelsen selv ikke kan påvirke.
- De enkelte elementer i en lønnspakke skal vurderes samlet, med fast lønn og andre goder som pensjoner og sluttvederlag som en helhet. Styret skal ha en oversikt over den samlede verdi av den enkelte leders avtalte kompensasjon.
- Variabel lønn skal ikke benyttes ved fastsettelse av lederlønn.
- Medarbeidere i ledelsen skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme foretaksgruppe.
- Styret skal påse at lederlønnsordningene ikke gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker dets omdømme.

3.1.2 Pensjonsytelser

- Pensjonsvilkår skal være på linje med andre ansattes vilkår i Oslo universitetssykehus HF.
- I den grad det avtales lavere pensjonsalder enn folketrygdens pensjonsalder på 67 år, skal pensjonsalderen som hovedregel ikke settes lavere enn 65 år.
- For ansatte i Oslo universitetssykehus HF skal samlet pensjonsgrunnlag ikke overstige 12 G.

3.1.3 Sluttvederlag

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-16 er det kun virksomhetens øverste leder, dvs. administrerende direktør, som med

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte ved Oslo universitetssykehus HF	Utskriftsdato: 13.05.2022
Dokumentansvarlig: Eirik Normann Olsen	Godkjent av: Susanne Flølo
Dokument-ID: 144873 - Versjon: 0	Side 1 av 2

rettsvirkning kan frasi seg sitt oppsigelsesvern. Det innebærer at evt. avtaler om dette med andre ledende ansatte ikke vil være rettslig bindende.

For at administrerende direktør rettsgyldig skal kunne frasi seg oppsigelsesvernet, må det dessuten tas inn en egen klausul i arbeidsavtalen der dette uttrykkelig fremgår, jf. lovens § 15-16 (2).

For øvrig gjelder følgende retningslinjer:

- Dersom den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, skal det ikke gis sluttvederlag.
- Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestid skal normalt ikke overstige 12 måneders fastlønn
- Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, skal 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.

Administrerende direktør vil se til at avtaler om sluttvederlag med ledende ansatte er i tråd med dette.

3.2 Redegjørelse for praktisering av retningslinjer

Følgende, beskrevet i styresak 027-2015 i Helse Sør-Øst RHF, er med enkelte lokale tilpassinger praktisert ved Oslo universitetssykehus HF frem til i dag, og i det videre:

- Lønnsoppgjøret i Oslo universitetssykehus HF skjer samlet, med unntak av administrerende direktør som får fastsatt sin lønn direkte av styret.
- Ledere på nivå 2, dvs. de som rapporterer til administrerende direktør, blir lønnsvurdert av administrerende direktør.
- Årlig lønnsrapport
 - Det vises til krav om årlig lønnsrapport ([Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer](#)). Slik lønnsrapport fremlegges første gang i 2023 for regnskapsåret 2022.
- Lønn for ledende ansatte fastsettes med grunnlag i følgende kriterier:
 - Lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig
 - Lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i statseide selskaper
 - Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens hovedmål basert på status per årslutning
 - Utøvelse av lederskap og evne til å skape godt arbeidsmiljø
 - Til enhver tid gjeldende lederkrav ved Oslo universitetssykehus HF

4. Referanser

Lenker:

1. [Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel](#)
2. [Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer](#)

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte ved Oslo universitetssykehus HF	Utskriftsdato: 13.05.2022		
Dokumentansvarlig: Eirik Normann Olsen	Godkjent av: Susanne Flølo	Dokument-Id: 144873 - Versjon: 0	Side 2 av 2