



## Styresak 080-2023

### Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandler: Kari Råstad  
Dato dok: 10.09.2023  
Møtedato: 27.09.2023  
Vår ref: 2022/3334

Vedlegg (t): Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

#### Innstilling til vedtak:

Styret vedtar oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

#### Bakgrunn:

Gjeldende retningslinjer for Nordlandssykehuset ble vedtatt i august 2022, se styresak 2022-077.

Hensikten med retningslinjene er blant annet å gi styret trygghet for at godtgjørelsesordningene ikke er urimelige, gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker helseforetakets omdømme.

I saken foreslås oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF, som ivaretar endringene i *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* av 12. desember 2022.

#### Direktørens vurdering:

Administrerende direktør vurderer det slik at statens forventninger i retningslinjer av 12. desember 2022 er ivaretatt i forslag til reviderte retningslinjer.

Direktøren mener at retningslinjene legger til rette for at Nordlandssykehuset kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere på øverste ledernivå i foretaket, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Dette skal bidra til at Nordlandssykehuset når sine mål, samtidig som offentlige midler utnyttes effektivt.

## Endring i retningslinjene

Bakgrunnen for at det er behov for endringer i eksisterende retningslinjer er endringer i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* og kravene i *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer* som var gjeldende fra 12. desember 2022.

Forslag til reviderte retningslinjer er vedlagt saken. Retningslinjene tar utgangspunkt i retningslinjer som gjelder Helse Nord RHF, som igjen bygger på retningslinjer som tidligere har vært felles for helseregionene. Forslaget til reviderte retningslinjer ivaretar kravene i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* og kravene i *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer*.

Som ledende ansatte anses daglig leder og øvrig ledergruppe i selskapet, samt eventuelt andre som regnes som "ledende ansatte", jf. regnskapsloven § 7-31b

Et hovedpoeng i retningslinjene er at godtgjørelsen ikke skal være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at helseforetaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette innebærer at behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere skal balanseres mot en lønnsutvikling som er under kontroll. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes på best mulig måte for å oppnå fastsatte mål. Godtgjørelsene skal ikke oppfattes som urimelige eller bidra til at vårt omdømme svekkes.

Den vesentligste endringen i statens retningslinjer er knyttet til lønnsjustering hvor følgende punkt er tatt inn:

*Staten forventer at forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.*

Lønnsutviklingen i Nordlandssykehuset og Helse Nord skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte i foretaket og øvrige ledere i helseregionen.

For å ivareta statens retningslinjer av 12. desember 2022 er følgende setning foreslått tatt inn i reviderte retningslinjer for lønn og andre ytelser til ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF:

*Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, og foretaket skal særskilt begrunne dersom lønnsjustering for ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for foretakets øvrige ansatte. I denne vurderingen skal det også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.*

## Medbestemmelse

Nye retningslinjer for lederlønn i Nordlandssykehuset ble drøftet med foretakstillitsvalgte i drøftingsmøte 19. september 2023.

# Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

## Generelt

- Til grunn for Nordlandssykehusets retningslinjer for lederlønn ligger *gjeldene* retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (sist fastsatt 12.12.2022), samt retningslinjer for lederlønn i Helse Nord RHF.
- Godtgjørelsen til ledende ansatte<sup>1</sup> skal fremme oppnåelse av foretakets mål og bærekraftig verdiskaping for spesialisthelsetjenesten, herunder bidra til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjørelsen skal ikke være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at foretaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. *Det skal ses hen til lønnsnivå for øvrige ansatte i Nordlandssykehuset og lønnsnivå for øvrige ledere i Helse Nord.*
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen for nivå 1 og nivå 2 ledere er fastlønnen.

## Hvordan retningslinjene bidrar til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer på ledernivå 1 og 2 skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere, og en lønnsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon, slik at godtgjørelsene ikke oppfattes som urimelige og svekker vårt omdømme. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes til det beste for pasientbehandlingen, samtidig som foretakets mål skal nås.

## Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for foretakets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

- Lønnsutviklingen i Nordlandssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- *Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i*

---

<sup>1</sup> Som ledende ansatte anses daglig leder og øvrig ledergruppe i selskapet, samt eventuelt andre som regnes som "ledende ansatte", jf. regnskapsloven § 7-31b (Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel).

moderasjonsvurderingen, og foretaket skal særskilt begrunne dersom lønnsjustering for ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for foretakets øvrige ansatte. I denne vurderingen skal det også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ledere på nivå 1 og 2 har fastlønnsordning og samme pensjonsordning.

### **Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene**

- Retningslinjer, herunder framtidige endringer, skal drøftes med tillitsvalgte, styrebehandles og stadfestes i foretaksmøtet. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av foretaksmøtet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

### **Fastsettelse og justering av godtgjørelsen**

- Ved fastsettelse og justering av godtgjørelse skal følgende kriterier legges til grunn:
  - Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger
  - Lønnsutvikling i foretaket generelt
  - Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt. Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.

### **Variable godtgjørelser eller særskilte ytelser**

- Det finnes ikke variable elementer i foretakets godtgjørelse til ledende ansatte.

### **Pensjonsordning**

- Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon på lik linje med andre ansattes vilkår i helseforetaket, det vil si gjennom ordinær løsning i KLP. Avtaler om pensjon ut over ordinære vilkår gjennom KLP skal ikke forekomme.

### **Naturalytelser**

- Ytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, dog begrenset til å gjelde:
  - Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
  - Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
  - Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
  - Eventuelle avisabonnement

## **Pendlere**

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendler kan dekkes, og i særskilte tilfeller kan det ytes tilskudd til bolig. Normalt ytes ikke diett for slike reiser.

## **Sluttvederlag for administrerende direktør**

- Dersom foretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerende direktør, skal avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduseres krone for krone dersom administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.
- Dersom administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, ytes ikke sluttvederlag.