

## Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Nord RHF – vedtatt i styremøte 31. mai 2023

### Generelt

- Til grunn for Helse Nord RHF's retningslinjer for lederlønn ligger Statens gjeldene retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel.
- Godtgjørelsen til ledende personer<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 være i tråd med Helse Nord RHF's lønnpolicy<sup>2</sup>
- 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 ledere i Helse Nord og øvrige helseregioner.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen er fastlønnen.

### Heleide datterforetak

- Det følger av underliggende helseforetaks vedtekter at de skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16a *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper*, 6-16b *Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper* og *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer*.
- Helseforetakenes retningslinjer og lønnsrapport legges fram for foretaksmøtet i det enkelte helseforetak.

---

<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).

<sup>2</sup> Lønnpolicyen er en del av Helse Nord RHF's arbeidsgiverpolitikk og viser til prinsipper for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. Lønnpolicyen omfatter alle ansatte, i alle livsfaser og er førende for kriteriene som skal ligge til grunn for individuell lønnsfastsettelse.

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

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer 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 selskapets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene**

- Lønnsutviklingen i Helse Nord generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- 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.
- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ansatte i Helse Nord RHF har fastlønnsordning<sup>3</sup> og samme pensjonsordning.

## **Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene, herunder tiltak for å forebygge og håndtere interessekonflikter.**

- 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.
- I tråd med foretakets lønnpolicy skal et forhandlingsutvalg, etter fullmakt, gjennomføre retningslinjene og forebygge og håndtere interessekonflikter.

## **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

---

<sup>3</sup> I helseforetakene har ansatte ulike former for variabel lønn avhengig av arbeidstidsordninger.

- 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
  - Firmabil vurderes basert på behov og som en del av de totale lønnsvilkårene.

### **Pendlere**

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendlere kan dekkes. 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.