



Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Dato:	14.12.2023
Saksansvarlig:	Kenneth Grav
Saksbehandler:	Kenneth Grav, HR-sjef
Møtedato:	21. desember 2023
Saksnr i Elements:	2022/2505

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
103/2023	21.12.23	Styret i Finnmarkssykehuset HF

Retningslinje for lederlønn - revidering

Ingress:

Helse Nord RHF har bedt Finnmarkssykehuset HF om å justere og styrebehandle retningslinjen for lederlønn i løpet av 2023. Vedlagt saken er forslag på den justerte retningslinjen for lederlønn. Retningslinjen er gjennomgått med foretaksledelsen og den har vært drøftet med foretakstillitsvalgte 14. desember 2023.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF vedtar retningslinjer for lederlønn som fremlagt.

Ole Hope
Administrerende direktør

Vedlegg:

- 1 Retningslinjer lederlønn FIN 2023



Formål/Sammendrag

Saken foreslår oppdaterte retningslinjer for lederlønn i Finnmarkssykehuset HF.

Bakgrunn

Nærings- og fiskeridepartementet har oppdatert «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel», med virkning fra 12. desember 2022.

Foretaksmøtet i Helse Nord RHF den 15. desember 2022, stilte krav til at de regionale helseforetakenes retningslinjer måtte revideres i tråd med dette.

I styresak 61–2023 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Nord RHF, oppdatering behandlet styret i Helse Nord RHF nye retningslinjer og vedtok:

- 1. Styret i Helse Nord RHF vedtar «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Nord RHF», og ber administrerende direktør legge disse fram for foretaksmøte med Helse- og omsorgsdepartementet i juni 2023.*
- 2. Styret ber adm. direktør følge opp at helseforetakene i Helse Nord oppdaterer egne retningslinjer og fremmer disse til foretaksmøte i løpet av 2023.*

På bakgrunn av dette må Finnmarkssykehuset HF oppdatere og styrebehandle egen retningslinje i løpet av 2023. Det nye utkastet til retningslinje er basert justeringene fra Helse Nord RHF. Det er anbefalt at retningslinjene skal være så lik som mulig mellom helseforetakene i Helse Nord.

Retningslinjen skal gi styret trygghet for at godtgjørelsesordningene ikke er urimelige, gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker helseforetakets omdømme. Retningslinjen skal bidra til å oppnå helseforetakets mål, samtidig som offentlige midler utnyttes effektivt.

Forslag til den justerte retningslinjen er vedlagt saken.

Konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud

Det er ikke vurdert særlige konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud.

Budsjett/finansiering

Et hovedpoeng i retningslinjen er at godtgjørelsen ikke skal være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at helseforetaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere skal balanseres mot en lønnsutvikling som er under kontroll.

Virksomheten 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.

Hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledere og øvrige ansatte i Helse Nord RHF er fastlønn. Alle har samme pensjonsordning. 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.

Medbestemmelse og brukermedvirkning

Saken er behandlet i informasjons- og drøftingsmøte 14. desember 2023, og FAMU samme dag.

Direktørens vurdering

Administrerende direktør anbefaler at styret gir sin tilslutning til retningslinjene for lederlønn.



(forslag til endring/tilføyning av tekst i rødt)

Retningslinje for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Finnmarkssykehuset – vedtatt i styremøte 31. desember 2023

- Til grunn for Finnmarkssykehusets retningslinje for lederlønn ligger *statens gjeldene retningslinje for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21).
- Godtgjørelsen til ledende personer¹ 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 og likelønn mellom kvinner og menn 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.

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.

¹ 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).

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

- Lønnsutviklingen i Finnmarkssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling isamsvar med andre ansatte.
- **Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal ta hensyn til 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.

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 lønnspolitiske dokument 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

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.