



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

**Arkivnr:**  
2022/1698

**Saksbehandler:**  
Kenneth Grav

**Sted/Dato:**  
Hammerfest, 21.09.22

### Saksnummer 77/2022

**Saksansvarlig:** Kenneth Grav, leder for personal- og organisasjonsavdelingen  
**Møtedato:** 28. september 2022

---

## Retningslinjer for lederlønn

***Ingress:** Finnmarkssykehuset er bedt av Helse Nord RHF om å utarbeide og styrebehandle nye retningslinjer for lederlønn i løpet av september 2022. Vedlagt saken er forslag til retningslinjer for lederlønn. Retningslinjene er gjennomgått med foretaksledelsen og de har vært drøftet med foretakstillitsvalgte august 2022.*

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF vedtar retningslinjer for lederlønn som fremlagt (eventuelt med de endringer som kommer frem under behandling av saken).

Per Angermo  
Administrerende direktør

## Vedlegg:

1. Saksfremlegg
2. Utkast retningslinjer for lederlønn



## Retningslinje for lederlønn

Saksbehandler: Kenneth Grav  
Møtedato: 28. september 2022

---

### 1. Bakgrunn

Saken foreslår oppdaterte retningslinjer for lederlønn i Finnmarkssykehuset HF.

Finnmarkssykehuset HF er bedt om å utarbeide og styrebehandle nye retningslinjer for lederlønn senest i løpet av september 2022, slik at de nye retningslinjene kan vedtas av foretaksmøtet i løpet av 2022. Vedlagt saken er forslag til retningslinjer for lederlønn som er utarbeidet etter malen fra Helse Nord RHF.

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

Forslag til retningslinjer er vedlagt saken. De nye retningslinjene tar utgangspunkt i tidligere retningslinjer som har vært felles mellom helseregionene. Samtidig utvides retningslinjene noe, for å ivareta 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 følge av at tidligere retningslinjer er brukt som utgangspunkt forventer administrerende direktør at retningslinjene vil være tilnærmet like mellom RHF-ene, om enn ikke helt. Tiden som er til rådighet er imidlertid ikke tilstrekkelig til nasjonal samordning i inneværende år.

### 2. Saksvurdering/analyse

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 skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere 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 foretakets 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.

### 3. Konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud

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



#### **4. Medbestemmelse**

Saken er behandlet i FAMU 15. august 2022, og informasjons- og drøftingsmøtet 18. august 2022.

Det fremkom spørsmål i informasjons- og drøftingsmøtet. Saken har ikke blitt endret som følge av dette.

#### **5. Direktørens vurdering**

Å innføre retningslinjer for lederlønn medfører i større grad åpenhet og likhet. Retningslinjene vil gjøre det lettere å rekruttere og beholde dyktige ledere, samtidig som foretaket har en lønnsutvikling som er forutsigbar.



## Retningslinjer for lederlønn

- Til grunn for Finnmarkssykehusets retningslinjer for lederlønn ligger *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21).
- 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 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.
- 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

---

<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).

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 Finnmarkssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling isamsvar med andre 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.