



Retningslinjer for lederlønn Helgelandssykehuset – Utkast

Generelt

- Til grunn for Helgelandssykehusets retningslinjer for lederlønn ligger *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21). I tillegg legges til grunn Helse NORD RHF's retningslinjer for lederlønn vedtatt i april 2022.
- 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.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen er fastlønnen.

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

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende ansatte 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 Helgelandssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ansatte i Helgelandssykehuset HF har fastlønnsordning² 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.

- Retningslinjene skal gjennomføres i tråd med foretakets lønnspolitiske dokument, herunder 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

Pendlere

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendlere kan dekkes. Diett dekkes ikke 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.

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).

² I helseforetakene har ansatte ulike former for variabel lønn avhengig av arbeidstidsordninger.