



## STYRESAK

Styresak:	96/2022
Møtedato:	30.11.2022
Arkivsak:	2022/1389-27
Saksbehandler:	Gøril Bertheussen

## Nye retningslinjer for lederlønn

### Innstilling til vedtak

1. Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF vedtar *Retningslinjer for lederlønn ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF*.

--- slutt på innstillingen ---

### Bakgrunn

Med bakgrunn i endrede regler om lederlønn i allmennaksjeloven og Nærings- og fiskeridepartementets nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel av 30.april 2021, ble Helse Nord RHF's vedtekter, § 16 a *Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår*, endret i foretaksmøte 10.01.2022. For å følge opp foretaksmøtets pålegg ble helseforetakenes vedtekter tilsvarende endret i foretaksmøte 02.02.2022.

Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN) er bedt om å utarbeide og styrebehandle retningslinjer senest i løpet av september. Retningslinjene vil stadfestes i foretaksmøter senere i år. Fram til 2021 har retningslinjene for lederlønn for kommende år blitt fastsatt som en del av årsregnskapet (en del av note 6 lønn). Oppdaterte vedtekter stiller krav til at nye retningslinjer fra og med 2022 skal legges fram som egen sak for «ordinært» foretaksmøte, det vil si foretaksmøtet som skal godkjenne regnskapet for 2022.

### Formål

Saken foreslår retningslinjer for lederlønn UNN. 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.

## Saksutredning

Forslag til retningslinjer er vedlagt saken. De nye retningslinjene tar utgangspunkt i retningslinjer som gjelder Helse Nord RHF, som igjen bygger på retningslinjer som tidligere har vært felles for helseregionene. Forslaget til 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. Hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledere på nivå 1 og 2 i UNN er fastlønn. Lønnsutviklingen i UNN 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.

## Medvirkning

Saken ble oversendt brukernes arbeidsutvalg samt ansattes organisasjoner og vernetjenesten til drøfting/innspill i egne møter i uke 41. Referater og protokoll fra disse møtene ble presentert for styret som referatsaker til styremøtet 24.10.2022.

## Vurdering

Administrerende direktør vurderer at retningslinjene legger til rette for at UNN kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere på øverste ledernivå i foretaket, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Dette skal bidra til at UNN når sine mål, samtidig som offentlige midler benyttes på en måte som ikke oppfattes som urimelige eller svekker vårt omdømme.

Tromsø, 24.11.2022

Anita Schumacher (s.)  
administrerende direktør

Vedlegg:

- Utkast til *Retningslinjer for lederlønn ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF*



## Utkast til retningslinjer for lederlønn ved Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) HF

### Generelt

- Til grunn for UNNs retningslinjer for lederlønn ligger *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21), samt retningslinjer for lederlønn i Helse Nord RHF.
- 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 skal ivaretas.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen for ledere på nivå 1 og 2 er fastlønnen.

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

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer på nivå 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 ved UNN 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.
- 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:
  - o Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger



- o Lønnsutvikling i foretaket generelt
- o 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:
  - o Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
  - o Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
  - o Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
  - o Eventuelle avisabonnement

#### **Pendlere**

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendler kan dekkes, og i særskilte tilfeller kan det ytes tilskudd til bolig. Det 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.