

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF

DATO: 07.04.2022
SAKSHANDSAMAR: Ivar Eriksen
SAKA GJELD: **Retningslinjer for leiarløn**

ARKIVSAK: 2022/410
STYRESAK: **051/22**

STYREMØTE: **20.04. 2022**

FORSLAG TIL VEDTAK

1. Styret vedtek retningslinjer for leiarløn.
2. Styret forutset at styra i HF-a legg tilsvarende prinsipp til grunn i retningslinjene for leiarløn i helseforetaka i Helse Vest.

Oppsummering

I saka blir det fremma forslag til oppdaterte retningslinjer for leiarløn i Helse Vest RHF. Retningslinjene skal bidra til å oppnå føretaket sitt mål, samstundes som offentlege midlar blir nytta effektivt. Retningslinjene skal og gi styret trygghet for at godtgjeringsordningane ikkje er urimelege, ikkje gir uheldige verknader for føretaket eller svekker føretaket sitt omdømme.

Fakta

Med bakgrunn i endra regler om leiarløn i allmennaksjelova og Nærings- og fiskeridepartementet sine retningslinjer for leiarløn i selskap med statleg eigardel av 30. april 2021, blei Helse Vest RHF sine vedtekter, § 16 a *Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår*, endra i føretaksmøte 10. januar 2022. Som ei oppfølging av dette blei vedtektene til helseføretaka endra tilsvarande i føretaksmøtet 23. februar 2022.

Fram til og med 2021 har retningslinjene for leiarløn for kommande år blitt fastsatt som ein del av årsrekneskapen (del av note 6 løn). Oppdaterte vedtekter stiller krav til at nye retningslinjer frå og med 2022 skal bli lagt fram som eiga sak for «ordinært» føretaksmøte, dvs. det føretaksmøtet som skal godkjenne rekneskapen for 2021. Retningslinjer om leiarløn inngår derfor ikkje som del av årsrekneskapen for 2021, men blir i staden lagt fram i denne saka.

Kommentarar

Forslag til nye retningslinjer følgjer saka som vedlegg 1. Dei nye retningslinjene tek utgangspunkt i tidlegare retningslinjer (vedlegg 2) som har vore felles mellom helseregionane. Samstundes blir retningslinjene noko utvida, dette for å ivareta krava i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* og krava i *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer*¹.

Som følgje av at tidlegare retningslinjer er nytta som utgangspunkt legg administrerande direktør til grunn at retningslinjene vil vere tilnærma like mellom dei regionale helseføretaka, om enn ikkje heilt. Tidsfaktoren har ikkje gjort det mogleg med tilstrekkeleg nasjonal samordning for inneverande år.

Eit hovudpoeng i retningslinjene er at godtgjeringsordningane ikkje skal vere lønsleiande, men konkurransedyktig slik at føretaket får rekruttert og behaldt gode leiarar. Omsynet til moderasjon skal ivaretakast. Dette skal balansere behovet for å rekruttere og behalde dyktige leiarar mot ei lønnsutvikling som er under kontroll. Verksemda er finansiert av offentlege

¹ FOR-2020-12-11-2730

midlar som skal nyttast på best mogleg måte for å oppnå dei mål som er sett for verksemda. Godtgjeringsane skal ikkje oppfattast som urimelege eller bidra til at omdømme blir svekka.

Hovudelementet i godtgjeringsordninga til leiarar og andre medarbeidarar i Helse Vest RHF er fastløn. Lønsutviklinga i Helse Vest generelt skal vere ein del av vurderinga ved leiarlønsoppgjjer for å sikre at leiarane som hovudregel har ein lønsutvikling i samsvar med andre medarbeidarar.

Helseføretaka i føretaksgruppa og Helse Vest IKT AS må på tilsvarende måte utarbeide retningslinjer og legge desse fram for føretaksmøtet/generalforsamlinga. I etterkant av styret sitt vedtak i denne saka vil administrerande direktør derfor be helseføretaka styrebehandle eigne retningslinjer, med utgangspunkt i dei retningslinjene som blir vedtekne for Helse Vest RHF. Retningslinjene for helseføretaka vil bli stadfesta i føretaksmøter seinare i år.

Konklusjon

Administrerande direktør vurderer at retningslinjene legg til rette for at Helse Vest RHF kan tiltrekke seg og behalde dyktige leiarar, samstundes som omsynet til moderasjon blir ivareteke. Dette skal bidra til at Helse Vest RHF når sine mål, samstundes som offentlege midlar bli nytta på ein måte som ikkje bli oppfatta som urimelege eller svekker vårt omdømme.

Vedlegg:

1. Utkast til nye retningslinjer for leiarløn
2. Tidlegare retningslinjer – utdrag frå note 6 til årsrekneskapen 2021

Vedlegg 1: Retningslinjer for leiarlønn - utkast

Generelt

- Til grunn for Helse Vest RHF sine retningslinjer for leiarløn ligg *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30. april 2021).
- Godtgjering til leiarar skal fremme at føretaket oppnår sine mål og bærekraftig verdiskaping for spesialisthelsetenesta, medrekna bidra til føretaket sin strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjeringa skal ikkje vere lønsleiande, men konkurransedyktig slik at føretaket får rekruttert og behaldt gode leiarar. Omsynet til moderasjon skal ivaretakast.
- Hovudelementet i godtgjeringa skal vere fastlønnen.

Heileigde dotterføretak

- Det følgjer av underliggjande helseføretak sine vedtekter at dei skal følge allmennaksjelova §§ 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*.
- Helseføretaka sine retningslinjer og lønsrapport skal bli lagt fram for føretaksmøtet i det einskilde helseføretak.

Korleis retningslinjene bidreg til føretaket sin strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikkje lønsleiande godtgjering til leiarar skal balansere behovet for å rekruttere og behalde dyktige leiarar, og ein lønsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige leiarar er viktig for verksemda.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon. Føretaket er finansiert av offentlege midlar som skal nyttast til beste for pasientbehandlinga, samstundes som føretaket sine mål skal bli nådd.

Korleis løn og tilsettingsvilkår for helseføretaket sine tilsette er teke omsyn til ved utforming av retningslinjene

- Lønsutviklinga i Helse Vest generelt skal vere ein del av vurderinga ved leiarlønsoppgjjer, for å sikre at leiarane som hovudregel har ein lønsutvikling i samsvar med andre tilsette.

- Konkurransedyktig, men ikkje leiande løn skal bidra til at føretaket er ein attraktiv arbeidsplass for alle tilsette.
- Alle tilsette i Helse Vest RHF har fastlønsordning² og same pensjonsordning.

Om prosessen som blir nytta for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene, medrekna tiltak for å førebygge og handtere interessekonfliktar.

- Retningslinjer, medrekna framtidige endringar, skal drøftast med tillitsvalde, bli behandla av styret og stadfestast i føretaksmøtet. Retningslinjene skal behandlast og godkjennast av føretaksmøtet ved einkvar vesentleg endring og minst kvart fjerde år.

Fastsetting av basislønn

- Ved fastsetting av basislønn skal følgjande kriterier bli lagt til grunn:
 - Lønsnivå i føretaksgruppa Helse Vest generelt
 - Lønsnivå i samanliknbare stillingar
 - Resultatvurderingar i høve til dei mål og krav styret har sett.
 - *Resultatavhengig godtgjering skal vere basert på relevante, transparente og målbare kriterier.*

Årlege justeringar av leiarlønningane skal ikkje skje før dei årlege tariffoppgjera i spesialisthelsetenesta er avslutta. Lønnsjusteringane for administrerande direktør gjeld frå 01.01.21 og for resten av leiargruppa frå 01.05.21.

Variabel godtgjering eller særskilte ytingar som kjem i tillegg til basislønn

- Det er ikkje etablert variable element i føretaket si godtgjering til leiande tilsette.

Pensjonsordning

- Leiande tilsette skal vere omfatta av offentleg tenestepensjon på lik linje med andre tilsette i helseføretaket sine vilkår. Det vil seie gjennom ordinær løysing i KLP. Det er ikkje høve til å inngå avtale om pensjon utover ordinære vilkår gjennom KLP.

Naturalytingar

- Ytingane blir vurdert i høve til kva leiar treng for å utøve stillinga, men avgrensa til å gjelde:
 - Mobiltelefonordning og dekning av internett i samsvar med føretaket sine føresegner
 - Heimekontor i samsvar med føretaket sine føresegner
 - Alminnelege forsikringsordningar i høve til lov og avtaler
 - Eventuelt avisabonnement

² I helseføretaka har tilsette med ulike former for variabel løn avhengig av arbeidstidsordningar.

Pendlarar

- Reisekostnadar til leiande tilsette som pendlar kan dekkast. Normalt blir det ikkje ytt diett for slike reiser.

Sluttvederlag for administrerande direktør

- Dersom føretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerande direktør, skal avtalt sluttvederlag og løn i oppseiingstida ikkje overstige 12 månadsløner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduserast krone for krone dersom administrerande direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønna verv eller mottek inntekt frå næringsverksemd der vedkomande er aktiv eigar.
- Dersom administrerande direktør sjølv tek initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, blir det ikkje ytt sluttvederlag.

Anna

- Personar i leiinga skal ikkje ha særskilt godtgjering for styreverv i andre føretak i føretaksgruppa eller i felleseigde helseføretak

Vedlegg 2: Utdrag frå note 6 til årsrekneskapan 2020

Retningsliner for 2021

Til grunn for Helse Vest RHF sine retningsliner ligg tilsetjingsvilkår for leiarar i statlege føretak og selskap, fastsett av Nærings- og fiskeridepartementet med verknad frå 13.2.2015. Retningslinene erstattar retningslinene fastsett av Regjeringa Stoltenberg II 31.3.2011. Hovudprinsippet om at leiarlønningane i føretaket skal vere konkurransedyktige, men ikkje lønnsleiande er vidareført. Staten som eigar har lagt vekt på at det skal vera moderasjon. Retningslinene har ikkje tilbakeverkande kraft. Eigar v/Helse- og omsorgsdepartementet presiserer at retningslinene skal følgjast, og at styret og administrerande direktør ikkje har høve til å inngå avtaler utover retningslinenes rammer.

Fastsetting av basislønn

Ved fastsetting av basislønn skal følgjande kriterier leggjast til grunn:

- Lønnsutviklinga i føretaksgruppa Helse Vest generelt
- Lønnsutviklinga i samanliknande stillingar
- Resultatvurderingar i høve til dei mål og krav styret har sett

Dette inneber at årlege justeringar av leiarlønningane ikkje skal skje før dei årlege tariffoppgjera i spesialisthelsetenesta er avslutta. Lønnsjusteringane for administrerande direktør gjeld frå 01.01.21 og for resten av leiargruppa frå 01.05.21.

Naturalytingar

Ytingane blir vurdert i høve til kva trong leiar har for å fungera i stillinga, likevel avgrensa til:

- Mobiltelefonordning og dekning av internett i tråd med kva som er fastsett i føretaket
- Alminnelege forsikringsordningar i høve til lov og avtalar
- Eventuelt avisabonnement

Pensjonsordningar

Leiande tilsette skal vere omfatta av offentleg tenestepensjon på lik linje med andre tilsette sine vilkår. Det vil seie gjennom ordinær ordning i KLP. Det er ikkje høve til å inngå avtale om pensjon utover ordinære vilkår gjennom KLP.

Sluttvederlag

Ved fastsetting av sluttvederlag gjeld følgjande prinsipp:

- Det kan ikkje avtalast sluttavtale for andre leiande tilsette enn administrerande direktør. Avtale om sluttvederlag krev at administrerande direktør fråskriv seg fastsetting om oppseiingsvern i arbeidsmiljølova. Sluttvederlag skal ikkje nyttast når leiaren har teke initiativ til oppseiinga.
- For andre leiande tilsette kan det avtalast førehandsavtale om rimelig sluttvederlag som får verknad dersom leiande tilsett ikkje motseier seg oppseiinga. Slik avtale kan inngåast i tilknytning til oppseiinga.
- Sluttvederlag og lønn i oppseiingstida skal i sum ikkje overstige 12 månader og til frådrag i sluttvederlaget kjem andre inntekter opptent i perioden.

Variable godtgjeringar eller særskilte ytingar som kjem i tillegg til basislønn

Det blir ikkje gitt variable tillegg til leiande tilsette i Helse Vest RHF HF.

Andre høve

Personar i leinga skal ikkje ha særskilt godtgjersle for styreverv i andre føretak i same føretaksgruppe.