**Helse Vest Styre** **29.03.2023, sak 05023**

**Drøftet i SAV 06.03.24**

**Vedlegg 2: Retningslinjer for leiarlønn**

**Generelt**

* Til grunn for Helse Vest RHF sine retningslinjer for leiarløn ligg S*tatens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 22. desember 2022).
* Godtgjering til leiarar skal fremme at føretaket oppnår sine mål og eigar sine mål, medrekna bidra til føretaket sin strategi, langsiktige interesser og økonomiske bereevne.
* 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 fastløn.
* Det skal takast omsyn til forskjellar i godtgjering til leiande tilsette og andre tilsette ved moderasjonsvurderinga, og høgare lønsjustering for leiande tilsette enn gjennomsnittleg lønsjustering for andre tilsette i verksmeda skal særskilt grunngjevast.

**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 bereevne**

* 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 leiarlønsoppgjer, 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 fastlønsordning[[1]](#footnote-1) 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

**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
1. I helseføretaka har tilsette med ulike former for variabel løn avhengig av arbeidstidsordningar. [↑](#footnote-ref-1)