

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Norsk helsenett SF

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er i henhold til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 12. desember 2022, foretakets vedtekter §13, allmennaksjeloven §16-6a og b, samt forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse til ledende personer.

Retningslinjene erstatter tidligere lederlønnserklæring som bygger på "*Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*" fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13. februar 2015.

Etter allmennaksjelovens § 6-16a skal styret utarbeide retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret i Norsk helsenett. Styret kan gi ansvaret for utarbeidelse av retningslinjer til et annet organ, men er ansvarlig for at retningslinjene er i henhold til gjeldende regelverk.

Retningslinjene skal sikre at godtgjørelsen fremmer Norsk helsenetts forretningsstrategi, langsiktig interesse og økonomiske bæreevne.

Norsk helsenett definerer personer i stillingene administrerende direktør og divisjonsdirektører som ledende personer.

Hovedprinsipper for foretakets lønnspolitikk

Norsk helsenett er opptatt av å tilby konkurransedyktige vilkår for å kunne tiltrekke, beholde og utvikle ansatte med strategisk riktig kompetanse for å levere på samfunnsoppdraget. Hovedprinsippet i Norsk helsenett sin lønnspolitikk er at lønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Statsforetaket skal videre bidra til moderasjon i lederlønningene, samtidig legge til rette for en bærekraftig økonomisk utvikling over tid.

Fastsettelse av lønn

Avlønning skal reflektere stillingens ansvarsområde, kompleksitet og omfang. Virksomheten praktiserer individuell avlønning både for ledere og ansatte, basert på gjeldende kriterier for lønnsfastsettelse:

- Formalkompetanse
- Realkompetanse
- Markedshensyn
- Norsk helsenetts økonomiske bæreevne
- Resultat- og innsatsorienterte kriterier som beskrevet i selskapets personalhåndbok

Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Norsk helsenett

Fastlønn og variable godtgjørelser

Administrerende direktørs godtgjørelse fastsettes av styret og vurderes årlig. Lønnsregulering for øvrige ledende personer fastsettes og vurderes årlig, og følger de samme rammene for lønnsregulering og justeringstidspunkt som øvrige ansatte i virksomheten. Virksomheten skal ved den årlige vurderingen av lønn, begrunne en justering i fastlønn til ledende personer som er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for øvrige ansatte. Virksomheten må ta i betraktning kronemessig lønnsjustering eller samlet godtgjørelse til øvrige ansatte.

I tillegg til ordinær lønn (fastlønn) mottar ledende personer variabel godtgjørelse. De variable godtgjørelsene er de samme for ledende personer som andre ansatte i virksomheten, og består av følgende naturalytelser:

- mobiltelefon i tråd med virksomhetens personalhåndbok
- refusjon av bredbåndsutgifter i tråd med virksomhetens personalhåndbok
- avis/tidsskrifter basert på behov
- dekning av trening i tråd med virksomhetens personalhåndbok
- forsikringer (gruppeliv, yrkesskade, annen sykdom, fritidsskade og reise)

Ledende personer har ikke bonusordning og får ikke tildelt aksjer, opsjoner eller lignende i virksomheten.

Virksomheten dekker leie av leilighet i Trondheim (inkl. strøm og renhold) for administrerende direktør. Per desember 2022 er leien på 20.000 kr eks. strøm i måneden. Virksomheten dekker utgifter til tog til/fra Oslo-Tønsberg for divisjonsdirektør felles tjenestesenter. Per desember 2022 koster dette i underkant av 3000kr i måneden.

Pensjon

Alle ansatte i Norsk helsenett er tilknyttet offentlig tjenstepensjon i KLP, som inkluderer alderpensjon, AFP, uførepensjon og etterlattepensjon. Ansatte trekkes 2 prosent av lønnen

til pensjon, og arbeidsgiver betaler i snitt mellom 15-20 prosent. Pensjonsordningen er lik for ledende personer som for øvrige ansatte.

Etterlønn

I ansettelsesavtale med administrerende direktør er det avtalt rett til 9 måneders etterlønn ut over oppsigelsestiden dersom styret anmoder administrerende direktør om å si opp sin stilling, eller administrerende direktør i samråd med styrets leder/styret velger å si opp sin stilling uten at det foreligger saklig grunn til oppsigelse eller avskjed. Dersom administrerende direktør i perioden for sluttvederlag, men etter utløpet av ordinær oppsigelsestid har andre inntekter, skal sluttvederlaget reduseres tilsvarende krone for krone. Det er ikke etablert etterlønnordninger i ansettelsesavtalene for andre ledende personer.

Fastsettelse av retningslinjer

Styret skal legge frem retningslinjene for Foretaksmøtet, som skal behandle og godkjenne retningslinjene hvert fjerde år og ved enhver vesentlig endring. Dersom styret velger å midlertidig fravike retningslinjene, skal begrunnelsen for dette angis i styreprotokollen og i godtgjøringsrapporten for det aktuelle året. Det skal kun være nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta virksomhetens langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Rapportering

Styret har ansvaret for at det blir utarbeidet en godtgjøringsrapport for hvert regnskapsår. Rapporten skal inneholde en samlet oversikt over lønn og godtgjørelser som beskrevet i retningslinjene. Revisor skal kontrollere at rapporten inneholder opplysningene som kreves etter gjeldende regelverk, før rapporten behandles i Foretaksmøtet.

Når Foretaksmøtet er avholdt skal retningslinjene og godtgjøringsrapporten offentliggjøres på Norsk helsenett sine nettsider.