Saksframlegg

Saksgang:

Møte	**Møtedato**
Styret Helse Sør-Øst RHF	24. september 2026

Sak 114-2026

Lønn til ledende ansatte og lønnsregulering for administrerende direktør i 2026

Forslag til vedtak:

1. Styret tar oversikten over lønn til ledende ansatte i foretaksgruppen til orientering.
2. Styret legger til grunn at administrerende direktør gjør tilsvarende vurderinger som nevnt i saken ved regulering av lønn for sin ledergruppe.
3. Styret gir leder i revisjonsutvalget fullmakt til å regulere konsernrevisors lønn i overensstemmelse med vurderingene i saken.
4. *(Forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2026 legges fram i møtet)*

Hamar, 17. september 2026

Svein I. Gjedrem
styreleder

1 Hva saken gjelder

Denne saken omhandler retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst og gir en oversikt over lønnsutviklingen for ledende ansatte i foretaksgruppen de siste fem årene. Saken angir vurderinger som styret kan legge til grunn for regulering av lønn til ledende ansatte i 2026. Forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2026 legges fram i styremøtet.

2 Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF ble behandlet av styret i sak 48-2023 den 28. april 2023 og godkjent i foretaksmøtet 13. juni 2023. I styresak 92-2023 den 28. august 2023 gis det en utfyllende bakgrunn for regulering av lederlønn i Helse Sør-Øst RHF.

Det er ikke gjort endringer i retningslinjene etter at de ble vedtatt i 2023, og denne saken baserer seg på retningslinjene og de samme vurderingene som i styresak 92-2023.

Retningslinjene for lederlønn skal etter loven behandles og godkjennes ved enhver vesentlig endring, og uansett minimum én gang hvert fjerde år. Retningslinjene i Helse Sør-Øst RHF vil bli lagt fram for ny godkjenning i foretaksmøtet i 2027.

3 Oversikt over lederlønnsutviklingen i foretaksgruppen

Alle foretakene i Helse Sør-Øst lager hvert år en rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i foretaket. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som styremedlemmer, administrerende direktør og dennes ledergruppe. Styrene vedtar rapporten i forbindelse med årsoppgjøret. Rapportene behandles så av foretaksmøtet.

For lønnsutviklingen i ledergruppen i det regionale helseforetaket er det i 2025 lagt til grunn de samme føringene som ved reguleringen av administrerende direktørs lønn, jamfør styrebehandlingen i sak 106-2025. Styret i Helse Sør Øst RHF vedtok den 23. april 2026 Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2025. Rapporten ble godkjent i foretaksmøtet 19. juni 2026.

Styrene i helseforetakene i foretaksgruppen har på samme måte behandlet og vedtatt Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2025. Disse ble godkjent i foretaksmøter den 12. juni 2026 sammen med helseforetakenes retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer.

Foretaksmøtet i Helse Sør-Øst RHF vedtok 13. januar 2026 at regionale helseforetak, med utgangspunkt i Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, skal fremstille en årlig, samlet oversikt over lønnsutviklingen for ledende ansatte i det regionale helseforetaket, samt underliggende og felleseide helseforetak og hvordan føringene om moderasjon er ivaretatt. Oversikten er vedlegg til denne saken.

4 Hovedpunkter og vurderinger ved regulering av lederlønn

Helse Sør-Øst RHF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og daglig leder skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også ta med den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får en høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport.

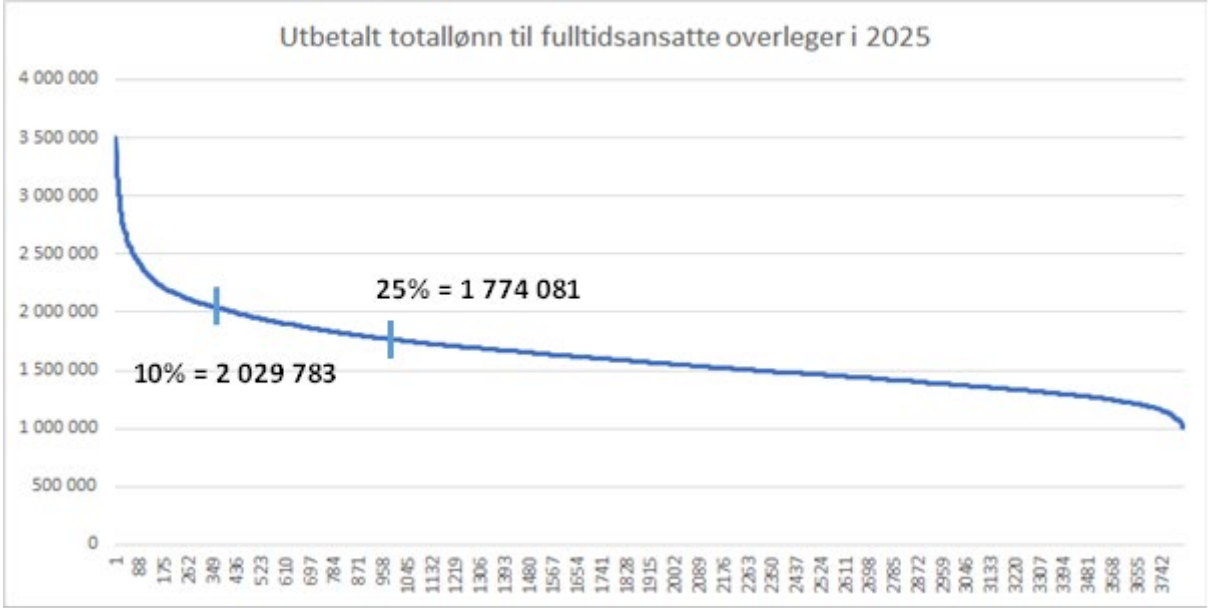
Konkurransedyktige vilkår tilsier at betingelsene for ledende ansatte må stå i forhold til lønnsnivåene og utviklingen som dem en leder med rimelighet kan forventes å få. Samtidig bør lønnsforskjellene mellom ledere med noenlunde like ansvarsområder utvikle seg sammenlignbart over tid. Det er et hierarkisk lederlønnssystem. I utgangspunktet har en leder høyere lønn enn dem han leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Utgangspunktet for fastsettelse av lønnsnivået til ledende ansatte i både det regionale helseforetaket og helseforetakene er inntektsnivået i den gruppen de fleste ledende ansatte rekrutteres fra, som er legegruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper, fastsettes lønn i forhold til inntekt til legegruppen. Leger i helseforetakene tjener med sine tillegg godt.

For å sikre rekruttering og beholde ledere bør lederlønningene i de to øverste sjiktene i helseforetakene og ledere i det regionale helseforetaket hvor tilsvarende kompetanse kreves, være høyere enn den inntekten en leder med legebakgrunn vil oppnå som overlege.

Det relevante målet for inntekt er samlet lønn inklusive de ulike tillegg som følger med arbeidet ved sykehus.

Figuren nedenfor viser utbetalt totallønn til fulltidsansatte overleger i foretaksgruppen i 2025. Av disse hadde 10 prosent en totallønn på 2 029 783 kroner eller mer og en fjerdedel av overlegene hadde en totallønn på 1 774 081 kroner eller mer.



Inntektsutviklingen for leger i helseforetakene er derfor et egnet utgangspunkt for fastsettelsen av lønn til ledende ansatte i helseforetakene og i det regionale helseforetaket. Lønnsforskjellene mellom de best betalte overlegene, klinikksjefene, de administrerende direktørene ved helseforetakene og administrerende direktør Helse Sør-Øst RHF er i utgangspunktet ikke så høy. Det gir mindre mulighet for å legge vekt på kronetillegg på toppen.

Praksis i Helse Sør-Østs lønnspolitikk har vært prosentvis vekst i lønninger slik som den samlede utviklingen i Spekterområdet og i tråd med normen fra frontfagene. En følge av like kronetillegg for alle vil asymptotisk føre mot lik lønn for ulikt arbeid. Dersom ledende ansatte får et lavere lønnsnivå og begrenset lønnsutvikling sammenlignet med den gruppen mange ledende ansatte rekrutteres fra, vil det ta bort økonomiske insentiver for å søke lederstillinger og medføre en risiko for at ledere vil kreve høyere inngangslønn.

5 Styreleders anbefaling

Det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør. Styreleder vil i møtet presentere evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2026.

I overenskomstforhandlingen 2026 for Spekter Helse ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 4,4 prosent. I Sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk Sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen på om lag 4,4 prosent.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet kompensere for prisstigningen. Det er forventet en reallønnsvekst slik forventningene er til prisstigningen i 2026. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i Helse Sør-Øst RHFs lønnsrapport for 2026, med utgangspunkt i overnevnte vurderinger.

Det anbefales at styret tar oversikten over lønn til ledende ansatte i foretaksgruppen til orientering og legger til grunn at tilsvarende vurderinger som ovenfor gjøres gjeldende ved administrerende direktørs lønnsjusteringer for sin ledergruppe.

Leder for revisjonsutvalget har lønnssamtale med konsernrevisor. Det anbefales at styret gir lederen fullmakt til å regulere konsernrevisors lønn, i tråd med vurderingene over.

Trykte vedlegg:

- Lønn til ledende ansatte i Helse Sør-Øst 2021-2025

Utrykte vedlegg:

- Ingen