HELSE NORD | DAVVIDEARVVAŠVUOHTA VARRESVUOHTA NUORTTA HEALSOE NOERHTE

Møtedato: 26. november 2025

Vår ref.:	Saksbehandler:	Dato:
2025/12-104	Tina Eitran	21.11.2025

Styresak 126–2025 Lønnsjustering 2025 - adm. direktør

Saken behandles unntatt offentlighet, jf. hfl. §26a, første ledd nr. 1, av hensyn til personvernet
Saksdokumentene ble ettersendt

Forslag til vedtak
Styret i Helse Nord RHF inviteres til å fatte følgende vedtak:

(Legges frem i møtet)

Bodø, 21. november 2025

Renate Larsen
styreleder

Postadresse:
Helse Nord RHF
Postboks 1445
8038 Bodø

Besøksadresse:
Helse Nord RHF
Moloveien 16, 6 et.
8003 Bodø

Telefon sentralbord: 75 51 29 00

postmottak@helse-nord.no
www.helse-nord.no

Org nr: MVA 883 658 752

Bakgrunn
I styremøte 25. september 2025, jf. *styresak 100-2025/1 Orienteringssaker – informasjon fra styreleder* oppnevnte styret et underutvalg til saksforberedelse for justering av administrerende direktørs lønn for 2025. Underutvalget består av styreleder Renate Larsen, styrets nestleder Rune Gjertin Rafaelsen og styremedlem Martin Øien Jenssen / Sissel Alterskjær.

Styret skal årlig vurdere adm. direktørs lønnsvilkår basert på generell pris- og lønnsutvikling samt oppnådde resultater.

Prosess styrets for justering av adm. direktørs lønn for 2025
Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Nord RHF (jf. *styresak 61–2023 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Helse Nord RHF, oppdatering* (styremøte 31. mai 2023)), og vedtatt i foretaksmøte i Helse Nord RHF 12. juni 2025 jf. *foretaksmøtesak 5,* ligger til grunn for vurderingene.

Videre er vurderingene basert seg på rammen til frontfagene, lønnsutviklingen til adm. direktører i de andre regionale helseforetakene og helseforetakene i Helse Nord, samt resultatet i Helse Nord RHF.

Styrets utvalg har fått fremlagt informasjon fra lønnsoppgjør 2025, både fra Helse Nord RHF, helseforetakene i Helse Nord og de andre regionale helseforetakene. Det er gjennomført to møter med kompensasjonsutvalget, samt et møte med styret.

Vurderingsgrunnlag ved regulering av lønn for administrerende direktør
Rammen for frontfagene
I overenskomstforhandlingen 2025 for Spekter Helse ble frontfagrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 4,4%. I sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen på om lag 4,4%.

Helse Nord RHF
Administrerende direktør, Marit Lind, har 2 450 000,- i fastlønn før årets lønnsoppgjør.

I tillegg til fastlønn har administrerende direktør pensjonsavtale samt dekning av pendlerkostnader knyttet til pendling fra Tromsø til Bodø. Pensjonsavtalen er lik for alle i RHFet og tilsvarende som for de andre regionale helseforetakene.

Helse Nord RHF endte med et samlet resultat på 4,33% etter årets lønnsoppgjør. Ledergruppen i Helse Nord RHF endte med et resultat på omtrent 4,2% etter oppgjøret for 2025.

Helseforetakene i Helse Nord

Utvikling lønn adm. direktør i helseforetakene for 2025:

	2025	
	Lønn etter oppgjør	Oppgjør %
Finnmarkssykehuset	2 031 833	4,4%
Helgelandssykehuset	1 867 300	Foreløpig ikke behandlet i 2025
Helse Nord IKT	1 862 000	Foreløpig ikke behandlet i 2025
Nordlandssykehuset	2 074 622	4,2%
Sykehusapotek Nord	1 797 023	4,4%
UNN	2 125 000	0 %

De regionale helseforetakene – adm. direktører

	Avtalt årslønn 2024	2025	
		Lønn etter oppgjør	Oppgjør %
Helse Vest	2 472 400	2 581 200	4,4%
Helse Midt-Norge –	2 440 640	2 545 588	4,3%
Helse Sør-Øst	2 830 551	2 965 000	4,4%

Til grunn for alle vurderingene ligger retningslinjene for lederlønn i staten, i tillegg til egne retningslinjer. Disse gjelder både for administrerende direktør og ledergruppen i Helse Nord RHF. Helse Nord skal kunne tilby konkurransedyktige betingelser for å kunne rekruttere gode ledere, 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.

Hensynet til konkurransedyktige vilkår tilsier at en ser både til vilkårene som administrerende direktør kan forvente å få i andre sammenlignbare stillinger, og er direkte sammenlignbar med tilsvarende stillinger i de andre regionale helseforetakene. Jfr oversikt vist tidligere i saken.

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

Et viktig utgangspunkt for fastsettelse av lønnsnivå til ledende ansatte i det regionale helseforetaket og i helseforetakene er inntektsnivået i den gruppen de fleste lederne blir rekruttert fra, som i sykehusene i hovedsak er legegruppen. Når ledende ansatte blir

rekruttert fra andre faggrupper, blir lønnen vurdert i forhold til legegruppen. De ti prosent beste betalte overlegene i Helse Nord tjente i fjor i gjennomsnitt 2 573 058 kroner. Administrerende direktør i Helse Nord hadde lavere lønn enn de best betalt legene i helseforetakene.

Styreleders vurdering
Styret har ansvar for 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 2025.