

Styret i Nordlandssykehuset HF
Adm. direktør i Nordlandssykehuset HF
Revisor i Nordlandssykehuset HF

Deres ref:

Vår ref:
2023/13-19

Saksbehandler
Tina Mari Eitran

Dato:
12.12.2023

Foretaksmøte, den 19. desember 2023 - innkalling, Nordlandssykehuset HF

Under henvisning til bestemmelsene i Lov om helseforetak m. m. (helseforetaksloven) kapittel 5 *Foretaksmøtet* §§ 16, 17, 18 og 19, samt stiftelsesprotokoll for Nordlandssykehuset HF § 10, innkalles til foretaksmøte i Nordlandssykehuset HF på **tirsdag, den 19. desember 2023 - kl. 14.10.**

Møtet avvikles som et felles foretaksmøte for helseforetakene i Helse Nord. Møtet avholdes digitalt pr. **Teams**. Oppkoblingsinformasjon sendes i egen e-post.

Til behandling foreligger følgende saker:

Sak 26-2023 Godkjenning av innkalling

Sak 27-2023 Godkjenning av saksliste

Sak 28-2023 Valg av representant til å underskrive protokollen sammen med møteleder

Sak 29-2023 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

Med henvisning til helseforetakslovens § 17 gjøres spesielt oppmerksom på at styreleder og daglig leder skal være til stede i foretaksmøtet. Ved forfall skal det utpekes stedfortreder. Fullmakt legges frem ved møtestart.

Vennlig hilsen

Renate Larsen /s/
styreleder

Marit Lind /s/
adm. direktør

Vedlegg: Sak 29-2023 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

Kopi: Riksrevisjonen, Postboks 8130 Dep, 0032 Oslo

Møtedato: 19. desember 2023

Arkivnr.:
2023/13-19

Saksbehandler
Jan-Petter Monsen

Dato:
12.12.2023

Foretaksmøtesak 29-2023 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

Foretaksmøtet inviteres til å fatte følgende vedtak

1. Foretaksmøtet fastsetter vedlagte retningslinjer som helseforetakets retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer.

Bodø, 12. desember 2023

Marit Lind
administrerende direktør

Formål og bakgrunn

Styret i Nordlandssykehuset HF behandlet og vedtok retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer, i møte 27. september 2023, ref. *styresak 2023-080 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF.*

Helseforetakets retningslinjer fremmes nå for foretaksmøtet til endelig beslutning.

Vedlegg:

1. Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer
2. Protokoll fra styremøtet i Nordlandssykehuset HF 27. september 2023
3. Styresak 2023-080 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Generelt

- Til grunn for Nordlandssykehusets retningslinjer for lederlønn ligger *gjeldene* retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (sist fastsatt 12.12.2022), samt retningslinjer for lederlønn i Helse Nord RHF.
- Godtgjørelsen til ledende ansatte¹ skal fremme oppnåelse av foretakets mål og bærekraftig verdiskaping for spesialisthelsetjenesten, herunder bidra til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjørelsen skal ikke være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at foretaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Det skal ses hen til lønnsnivå for øvrige ansatte i Nordlandssykehuset og lønnsnivå for øvrige ledere i Helse Nord.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen for nivå 1 og nivå 2 ledere er fastlønnen.

Hvordan retningslinjene bidrar til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer på ledernivå 1 og 2 skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere, og en lønnsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon, slik at godtgjørelsene ikke oppfattes som urimelige og svekker vårt omdømme. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes til det beste for pasientbehandlingen, samtidig som foretakets mål skal nås.

Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for foretakets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

- Lønnsutviklingen i Nordlandssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i

¹ Som ledende ansatte anses daglig leder og øvrig ledergruppe i selskapet, samt eventuelt andre som regnes som "ledende ansatte", jf. regnskapsloven § 7-31b (Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel).

moderasjonsvurderingen, og foretaket skal særskilt begrunne dersom lønnsjustering for ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for foretakets øvrige ansatte. I denne vurderingen skal det også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ledere på nivå 1 og 2 har fastlønnsordning og samme pensjonsordning.

Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene

- Retningslinjer, herunder framtidige endringer, skal drøftes med tillitsvalgte, styrebehandles og stadfestes i foretaksmøtet. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av foretaksmøtet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Fastsettelse og justering av godtgjørelsen

- Ved fastsettelse og justering av godtgjørelse skal følgende kriterier legges til grunn:
 - Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger
 - Lønnsutvikling i foretaket generelt
 - Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt. Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.

Variable godtgjørelser eller særskilte ytelser

- Det finnes ikke variable elementer i foretakets godtgjørelse til ledende ansatte.

Pensjonsordning

- Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon på lik linje med andre ansattes vilkår i helseforetaket, det vil si gjennom ordinær løsning i KLP. Avtaler om pensjon ut over ordinære vilkår gjennom KLP skal ikke forekomme.

Naturalytelser

- Ytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, dog begrenset til å gjelde:
 - Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
 - Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
 - Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
 - Eventuelle avisabonnement

Pendlere

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendler kan dekkes, og i særskilte tilfeller kan det ytes tilskudd til bolig. Normalt ytes ikke diett for slike reiser.

Sluttvederlag for administrerende direktør

- Dersom foretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerende direktør, skal avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduseres krone for krone dersom administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.
- Dersom administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, ytes ikke sluttvederlag.



Protokoll
Styremøte onsdag 27. september 2023
kl. 13.30-17.00
Digitalt møte (Teams)

Tilstede

Mari Trommald	Styreleder	
Trine Karlsen	Nestleder	
Børge Selstad	Styremedlem	<i>Tilstede fra kl. 14.50 (tiltrådte under behandling av sak 078)</i>
Gunnar Alskog	Styremedlem	
Eivind Holst	Styremedlem	
Hege Kristin Aune Jørgensen	Styremedlem	
Ellen Kalstad	Styremedlem	
Frida Andræ	Styremedlem	
Bente Melø Arntsen	Styremedlem	
Jørn Hvalryg	Styremedlem	
Monica Strand	Styremedlem	
Paul Daljord	Brukerutvalget	

Fra administrasjonen

Administrerende direktør	Siri Tau Ursin
Viseadm. direktør	Beate Sørslett
Direktør Stab, innkjøp og logistikk	Gro Ankill
Økonomisjef	Marit Barosen
HR-sjef	Kari Råstad
Kommunikasjonsrådgiver	Helen Åsli
Utbyggingssjef	Helge Antonsen
Klinikksjef	Ane Odnæs
Avdelingsleder	Asbjørn Jørgensen

Saksliste styremøte

- 2023-073 Godkjenning av innkalling og saksliste
- 2023-074 Godkjenning av protokoll fra styremøte 29. august 2023
- 2023-075 Orienteringssaker
- 2023-076 Tertialrapport 2-2023 Nordlandssykehuset HF
- 2023-077 Tertialrapport 2-2023 for byggeprosjekter i Nordlandssykehuset HF
- 2023-078 Virksomhetsrapport august 2023
- 2023-079 Kvalitets-/styringsystem og tilsyn/revisjoner ved Nordlandssykehuset, pr 1. september 2023
- 2023-080 Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF
- 2023-081 Justering av lønn administrerende direktør - U.off. Offl. § 23, 1. ledd
- 2023-082 Referatsaker

Eventuelt

Styresak 073-2023

Godkjenning av innkalling og sakliste

Styreleder innledet med å spørre om det foreligger inhabilitet eller andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til styremedlemmenes upartiskhet i noen styresaker som skal behandles i dagens styremøte. Det kom ingen slike tilbakemeldinger.

Sak 081 flyttes til etter sak 082. Sak 081 behandles unntatt offentlighet ihht. Offl. § 23, 1. ledd, og møtet lukkes under denne saken.

Innstilling til vedtak:

1. Innkalling og sakliste godkjennes.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Innkalling og sakliste godkjennes.

Styresak 074-2023

Godkjenning av protokoll fra styremøte 29. august 2023

Innstilling til vedtak:

1. Protokoll fra styremøte 29. august 2023 godkjennes.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Protokoll fra styremøte 29. august 2023 godkjennes.

Styresak 075-2023

Orienteringssaker

1. Møtets sommerfugl
 - a) Presentasjon av Brystdiagnostisk senter, ved Line Camilla Westermann, enhetsleder i Diagnostisk klinikk.
2. Orientering fra styreleder – *mundlig*
 - a) Dialogmøte med adm. direktør og styreleder i Helse Nord 30. august om oppfølging av negativ utvikling på resultat, ventetid og fristbrudd.
 - b) Dialogmøte med styreledere og adm. direktører i Helse Nord 22. september om gjeldende regelverk for gaver og donasjoner.
 - c) Oppfølgingsmøte med Helse Nord 28. september.
 - d) Styreledermøte gjennomføres fredag denne uken.
 - e) Regionalt styreseminar i Helse Nord RHF 24.10. Styrelederne har fått i oppdrag å legge frem refleksjon om aktuelle tiltak knyttet til rapporten fra Sannhets- og forsoningskommisjonen.
3. Orientering fra administrerende direktør – *mundlig*
 - a) Viseadministrerende direktør deltok på åpningen av Nord Universitet sine nye lokaler i Bodø sentrum fredag 22. september.
 - b) Helseinnovasjonsuken åpnet mandag denne uken pågår denne uken med mange aktiviteter. I dag etter styremøtet markeres 1-årsdagen til Linken e-heselab.
 - c) Adm. direktør deltok på åpningen av Opinor i går. Dette er et samarbeidsprosjekt med Bodø kommune, og som er det første av sitt slag i Norge. Lavterskeltilbud til opiatavhengige, der målsetningen er å tilby flere tjenester fra kommune, spesialisthelsetjeneste, NAV og andre samlet under ett tak. Har vært et godt samarbeid opp mot brukerorganisasjonene. Det er gitt prosjektmidler til drift i 4 år.
 - d) Stor mediaoppmerksomhet knyttet til det pågående arbeidet i regionen om funksjons- og oppgavedeling.

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedta:

1. Styret tar saken til orientering.

Styresak 076-2023

Tertialrapport 2-2023 Nordlandssykehuset HF

Innstilling til vedtak:

1. Styret vedtar tertialrapport for 2. tertial 2023 for oversendelse til Helse Nord RHF.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret vedtar tertialrapport for 2. tertial 2023 for oversendelse til Helse Nord RHF.

Styresak 077-2023

Tertialrapport 2-2023 for byggeprosjekter i Nordlandssykehuset HF

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Styresak 078-2023

Virksomhetsrapport august 2023

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar virksomhetsrapporten for august til orientering.
2. Styret ber administrerende direktør opprettholde fullt fokus på tiltaksarbeid og sørge for at klinikker/staber får gjennomført tiltakene i tråd med plan for å minimere underskuddet i 2023 og redusere omstillingsutfordring 2024.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret tar virksomhetsrapporten for august til orientering.
2. Styret ber administrerende direktør opprettholde fullt fokus på tiltaksarbeid og sørge for at klinikker/staber får gjennomført tiltakene i tråd med plan for å minimere underskuddet i 2023 og redusere omstillingsutfordring 2024.

Styresak 079-2023

Kvalitets-/styringssystem og tilsyn/revisjoner ved Nordlandssykehuset, pr 1. september 2023

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar statusrapport om Kvalitets-/styringssystem og tilsyn/revisjoner ved Nordlandssykehuset HF til orientering.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret tar statusrapport om Kvalitets-/styringssystem og tilsyn/revisjoner ved Nordlandssykehuset HF til orientering.

Styresak 080-2023

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Innstilling til vedtak:

1. Styret vedtar oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret vedtar oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF.

Sak 082 ble behandlet før sak 081

Styresak 081-2023

Justering av lønn administrerende direktør - U.off. Offl. § 23, 1. ledd

Saken ble behandlet unntatt offentlighet.

Vedtak:

1. Lønn for administrerende direktør lønn justeres med kr. 89 000 til kr 1.911.000 med virkning fra 1. mai 2023.

Styresak 082-2023

Referatsaker

Følgende dokumenter legges frem som referatsaker for styret:

1. Protokoll fra styremøte i Helse Nord 30.08.2023
2. Protokoll fra styremøte i Helse Nord 21.09.2023
3. Protokoll fra drøftingsmøte med foretakstillitsvalgte 19.09.2023
4. Protokoll fra drøftingsmøte med hovedverneombudet 19.09.2023
5. Protokoll AMU-møte 25.09.2023
6. Referat møte i Ungdomsrådet 14.09.2023
7. Referat møte i Brukerutvalget 20.09.2023
8. Rapport fra tilsyn med selvmordsforebygging i psykisk helsevern ved Nordlandssykehuset HF 29.06.2023

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Avstemming:

Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Mari Trommald

Trine Karlsen

Børge Selstad

Ellen Kalstad

Gunnar Alskog

Eivind Holst

Hege Kristin Aune Jørgensen

Frida Andræ

Bente Arntsen

Jørn Hvalryg

Monica Strand

Siri Tau Ursin



Styresak 080-2023

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandler: Kari Råstad
Dato dok: 10.09.2023
Møtedato: 27.09.2023
Vår ref: 2022/3334

Vedlegg (t): Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Innstilling til vedtak:

Styret vedtar oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Bakgrunn:

Gjeldende retningslinjer for Nordlandssykehuset ble vedtatt i august 2022, se styresak 2022-077.

Hensikten med retningslinjene er blant annet å gi styret trygghet for at godtgjørelsesordningene ikke er urimelige, gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker helseforetakets omdømme.

I saken foreslås oppdaterte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF, som ivaretar endringene i *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* av 12. desember 2022.

Direktørens vurdering:

Administrerende direktør vurderer det slik at statens forventninger i retningslinjer av 12. desember 2022 er ivaretatt i forslag til reviderte retningslinjer.

Direktøren mener at retningslinjene legger til rette for at Nordlandssykehuset kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere på øverste ledernivå i foretaket, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Dette skal bidra til at Nordlandssykehuset når sine mål, samtidig som offentlige midler utnyttes effektivt.

Endring i retningslinjene

Bakgrunnen for at det er behov for endringer i eksisterende retningslinjer er endringer i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* og kravene i *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer* som var gjeldende fra 12. desember 2022.

Forslag til reviderte retningslinjer er vedlagt saken. Retningslinjene tar utgangspunkt i retningslinjer som gjelder Helse Nord RHF, som igjen bygger på retningslinjer som tidligere har vært felles for helseregionene. Forslaget til reviderte retningslinjer ivaretar kravene i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* og kravene i *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer*.

Som ledende ansatte anses daglig leder og øvrig ledergruppe i selskapet, samt eventuelt andre som regnes som "ledende ansatte", jf. regnskapsloven § 7-31b

Et hovedpoeng i retningslinjene er at godtgjørelsen ikke skal være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at helseforetaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette innebærer at behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere skal balanseres mot en lønnsutvikling som er under kontroll. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes på best mulig måte for å oppnå fastsatte mål. Godtgjørelsene skal ikke oppfattes som urimelige eller bidra til at vårt omdømme svekkes.

Den vesentligste endringen i statens retningslinjer er knyttet til lønnsjustering hvor følgende punkt er tatt inn:

Staten forventer at forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

Lønnsutviklingen i Nordlandssykehuset og Helse Nord skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte i foretaket og øvrige ledere i helseregionen.

For å ivareta statens retningslinjer av 12. desember 2022 er følgende setning foreslått tatt inn i reviderte retningslinjer for lønn og andre ytelser til ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF:

Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, og foretaket skal særskilt begrunne dersom lønnsjustering for ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for foretakets øvrige ansatte. I denne vurderingen skal det også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

Medbestemmelse

Nye retningslinjer for lederlønn i Nordlandssykehuset ble drøftet med foretakstillitsvalgte i drøftingsmøte 19. september 2023.

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF

Generelt

- Til grunn for Nordlandssykehusets retningslinjer for lederlønn ligger *gjeldene* retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (sist fastsatt 12.12.2022), samt retningslinjer for lederlønn i Helse Nord RHF.
- Godtgjørelsen til ledende ansatte¹ skal fremme oppnåelse av foretakets mål og bærekraftig verdiskaping for spesialisthelsetjenesten, herunder bidra til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjørelsen skal ikke være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at foretaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. *Det skal ses hen til lønnsnivå for øvrige ansatte i Nordlandssykehuset og lønnsnivå for øvrige ledere i Helse Nord.*
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen for nivå 1 og nivå 2 ledere er fastlønnen.

Hvordan retningslinjene bidrar til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledende personer på ledernivå 1 og 2 skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere, og en lønnsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon, slik at godtgjørelsene ikke oppfattes som urimelige og svekker vårt omdømme. Foretaket er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes til det beste for pasientbehandlingen, samtidig som foretakets mål skal nås.

Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for foretakets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

- Lønnsutviklingen i Nordlandssykehuset generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, for å sikre at ledere på nivå 1 og 2 som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.
- *Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i*

¹ Som ledende ansatte anses daglig leder og øvrig ledergruppe i selskapet, samt eventuelt andre som regnes som "ledende ansatte", jf. regnskapsloven § 7-31b (Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel).

moderasjonsvurderingen, og foretaket skal særskilt begrunne dersom lønnsjustering for ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsjustering for foretakets øvrige ansatte. I denne vurderingen skal det også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

- Konkurransedyktig lønn, men ikke lønnsledende, skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ledere på nivå 1 og 2 har fastlønnsordning og samme pensjonsordning.

Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene

- Retningslinjer, herunder framtidige endringer, skal drøftes med tillitsvalgte, styrebehandles og stadfestes i foretaksmøtet. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av foretaksmøtet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Fastsettelse og justering av godtgjørelsen

- Ved fastsettelse og justering av godtgjørelse skal følgende kriterier legges til grunn:
 - Lønnsnivå og lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger
 - Lønnsutvikling i foretaket generelt
 - Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt. Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.

Variable godtgjørelser eller særskilte ytelser

- Det finnes ikke variable elementer i foretakets godtgjørelse til ledende ansatte.

Pensjonsordning

- Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon på lik linje med andre ansattes vilkår i helseforetaket, det vil si gjennom ordinær løsning i KLP. Avtaler om pensjon ut over ordinære vilkår gjennom KLP skal ikke forekomme.

Naturalytelser

- Ytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, dog begrenset til å gjelde:
 - Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
 - Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
 - Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
 - Eventuelle avisabonnement

Pendlere

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendler kan dekkes, og i særskilte tilfeller kan det ytes tilskudd til bolig. Normalt ytes ikke diett for slike reiser.

Sluttvederlag for administrerende direktør

- Dersom foretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerende direktør, skal avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduseres krone for krone dersom administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.
- Dersom administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, ytes ikke sluttvederlag.