

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i Sykehusbygg HF

Etter allmennaksjeloven § 6-16 b), som også er gjort gjeldende for foretak med statlig eierandel, skal styret i foretaket hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av retningslinjene definert i § 6-16 a). Rapporten oppfylder de krav som fremgår av «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer».

Tabell 1 – Hovedelementer i godtgjørelsesordningen for ledergruppen

Godtgjørelse	Kommentarer
Fast lønn	Ved fastsettelse av lønn til ledergruppen legges det vekt på - Lønnsutviklingen i foretaket generelt - Lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger - Resultatutvikling i forhold til de mål og krav styret har satt Lønnsutviklingen i foretaket generelt har som målsetting å tilby lederne konkurransedyktig lønn, men samtidig bidra til moderasjon i lederlønningene. Lønn til administrerende direktør fastsettes av styret. Lønn til ledergruppen for øvrig fastsettes administrativt.
Variabel lønn	Foretakets ledergruppe er tilknyttet foretaket generelle avtale for reisetid. Ledergruppen har ingen langtidsintensivordninger.
Pensjonsopptjening	Administrerende direktør og ledergruppen for øvrig har ordinære pensjonsbetingelser.
Andre godtgjørelser	
<i>Forsikringer</i>	Personal-, helse- og reiseforsikring ihht standard for øvrige ansatte i foretaket. Foretaket har ikke styreansvarsforsikring
<i>Bilgodtgjørelser</i>	Ingen i ledergruppen har firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
<i>Øvrige goder</i>	Øvrige goder kan inkludere avis, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder
Avtalefestede permisjoner	Ingen ansatte i ledergruppen har inngått avtale om avtalefestet permisjon.
Lån og garantier	Det er ikke gitt lån eller garantier til styreleder, medlemmer av styret, administrerende direktør eller noen andre i ledergruppen
Sluttvederlag	Det er inngått avtale med administrerende direktør om inntil 6 måneders etterlønn, dersom han blir sagt opp eller selv sier opp på oppfordring fra styret eller styreleder.

Tabell 2 – Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Tall i hele (tusen) kroner

Navn på ledende ansatt og stilling	Regnskapsår	1. Fast Lønn	2. Pensjonsopptjening *)	3. Andre godtgjørelser	4. Total godtgjørelse	5. Ytelser fra andre foretak i konsernet	
						5.1 Lønn	5.2 Annen godtgjørelse
Terje Bygland Nikolaisen, Administrerende direktør	2024	2 105	329	44	2 479	0	0
	2023	1 992	344	44	2 380	0	0
Berit Bye, Leder økonomi og virksomhetsstøtte	2024	1 439	351	17	1 808	0	0
	2023	1 369	357	16	1 742	0	0
Marte Lauvsnes, Avdelingsjef ART	2024	1 633	345	84	2 062	0	0
	2023	1 554	341	87	1 982	0	0
Helle Jensen, Avdelingsjef prosjektavdelingen	2024	1 636	347	9	1 992	0	0
	2023	1 557	355	15	1 927	0	0
Dag Bøhler, Prosjektleder OUS	2024	1 799	408	5	2 212	0	0
	2023	1 716	382	5	2 104	0	0
Arnstein Hodne, Prosjektleder Nytt Sykehus Drammen	2024	1 669	419	5	2 093	0	0
	2023	1 586	395	5	1 986	0	0
Vigdis Hartmann Leder for seksjon utvikling og bærekraft	2024	1 536	302	10	1 848	0	0
	2023	1 459	299	6	1 764	0	0
Kenth Hårsaker Sjef for digitalisering	2024	1 264	289	11	1 563	0	0
	2023	1 171	NA 1)	7	1 178	0	0

1) Tall for pensjonsopptjening for Kenth Hårsaker er ikke beregnet, og derfor ikke tilgjengelig for 2023. Hårsaker ble del av ledergruppen fra 01.09.2024.

*) Pensjonskostnad for ledende ansatte er beregnet som nåverdien av årets pensjonsopptjening, verdien av at ansatte tjener opp ett år mer pensjonsrettigheter, knyttet til ledende ansattes medlemskap i ordinære offentlige tjenestepensjonsordning for ansatte i foretaket.

Årets pensjonsopptjening utgjør et års andel av de totale fremtidige pensjonsrettighetene som forventes å opptjenes fra innmelding i tjenestepensjonsordningen fram til forventet pensjonsalder.

Det er anvendt de forutsetninger som anvendes etter NRS 6 for måling av pensjonsordningens pensjonskostnader i regnskapsåret.

Avvik mellom ytelser vist i tabell 2, og ytelser vist i note 4 til regnskapet skyldes at man i tallene i tabell 2 benytter opptjente feriepenger. I note 4 inneholder tallene utbetalte feriepenger. I tillegg inneholder andre godtgjørelser i tabell 2 alle trekkpliktige ytelser, mens det i note 4 er kun er ytelsene knyttet til elektronisk kommunikasjon og forsikringer som er vist.

Tabell 3 – Sammenligningstabell total godtgjørelse for ledende ansatte de siste 5 år

Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Måleenhet	Endring fra foregående år				
		2020	2021	2022	2023	2024
Total godtgjørelse for ledende ansatte						
Terje Bygland Nikolaisen,	kroner	2 194	2 293	2 314	2 380	2 479
Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	prosent	-6,55% / kr -154	5,68% / kr 99	0,95% / kr 22	2,85% / kr 66	4,16% / kr 99
Berit Bye,	kroner	1 476	1 662	1 702	1 742	1 808
Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	prosent	0,96% / kr 14	12,63% / kr 186	2,41% / kr 40	2,35% / kr 40	3,79% / kr 66
Marte Lauvsnes,	kroner	1 787	1 825	1 900	1 982	2 062
Avdelingsjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	prosent	-1,86% / kr -34	2,14% / kr 38	4,06% / kr 74	4,32% / kr 82	4,01% / kr 79
Helle Jensen,	kroner	1 846	1 866	1 904	1 927	1 992
Avdelingsjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019. Tidligere prosjektdirektør SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden	prosent	3,76% / kr 67	1,08% / kr 20	2,04% / kr 38	1,21% / kr 23	3,36% / kr 65
Kari Gro Johanson,	kroner	1 816	1 859	1 915	1 942	
Prosjektdirektør Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	prosent	-1,72% / -kr 32	2,38% / kr 43	2,97% / kr 55	1,41% / kr 27	
Dag Bøhler,	kroner	1 910	1 999	2 038	2 104	2 212
Prosjektdirektør OUS, ansatt fra 01.01.2016	prosent	0,12% / kr 2	4,63% / kr 88	1,96% / kr 39	3,24% / kr 66	5,14% / kr 108
Arnstein Hodne,	kroner				1 986	2 093
Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent				3,11% / kr 60	5,40% / kr 107
Vigdis Hartmann,	kroner				1 764	1 848
Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent				10,50% / kr 139	4,77% / kr 84
Kenth Hårsaker	kroner					1 563
Sjef for digitalisering	prosent					7,98% / kr 93
Foretakets resultat						
Foretakets resultat	kroner	0	0	684	0	0
	prosent	0	0	na	0	0
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell						
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner	1191	1191	1258	1223	1332
	prosent	3,1 %	0,0 %	5,6 %	-2,7 %	8,9 %

Det har ikke vært mulig å fremskaffe pensjonskostnad beregnet etter NRS 6 for personer som tidligere har sittet i ledergruppen for å beregne endring i total godtgjørelse. Det samme gjelder for nye medlemmer i ledergruppen. En har derfor valgt å kun vise endring i tabell 4 for disse tidligere og nye medlemmene av ledergruppen.

Tabell 4 – Sammenligningstabell fast lønn for ledende ansatte de siste 5 år

Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Endring fra foregående år					
	Måleenhet	2020	2021	2022	2023	2024
Fast lønn for ledende ansatte						
Terje Bygland Nikolaisen, Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	kroner	1 745	1 845	1 901	1 992	2 105
Berit Bye,	prosent	-10,24% / -kr 199	5,68% / kr 99	3,06% / kr 56	4,80% / kr 91	5,68% / kr 113 *)
Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	kroner	1 095	1 252	1 298	1 369	1 439
Marte Lauvsnes, Avdelingsjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	prosent	5,88 / kr 61	14,38% / kr 157	3,65% / kr 46	5,46% / kr 71	5,15% / kr 71
Helle Jensen, Avdelingsjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019 -	kroner	1 393	1 428	1 477	1 554	1 633
Tidligere prosjektdirektør SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden	prosent	1,59% / kr 22	2,58% / kr 36	3,40% / kr 49	5,21% / kr 77	5,09% / kr 79
Kari Gro Johanson, Prosjektdirektør Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	kroner	1 402	1 437	1 485	1 557	1 636
Dag Bøhler, Prosjektdirektør OUS, ansatt fra 01.01.2016	prosent	3,89% / kr 52	2,50% / kr 35	3,33% / kr 48	4,87% / kr 72	5,05% / kr 79
Arnstein Hodne, Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	kroner	1 455	1 493	1 545	1 602	
Vigdis Hartmann, Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent	1,34% / kr 19	2,59% / kr 38	3,45% / kr 52	3,72% / kr 58	
Kenth Hårsaker Sjef for digitalisering	kroner	1 576	1 628	1 639	1 716	1 799
	prosent	1,23% / kr 19	3,3% / kr 88	0,67% / kr 11	4,70% / kr 77	4,82% / kr 83
	kroner				1 586	1 669
	prosent				5,60% / kr 84	5,24% / kr 83
	kroner				1 459	1 536
	prosent				10,53% / kr 139 *)	5,27% / kr 77
	kroner				1 178	1 264
	prosent					8,24% / kr 97 **)

*) Pga endring av lønnsystem i 2024 mangler en korrigering på lønn med -7000kr. Denne blir gjort i 2025. **) Endringen er påvirket av endring i stilling og ansvar i forbindelse med organisasjonsendring, og inntrøden i ledergruppen.

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret blir fastsatt av foretaksmøtet, jfr lov om helseforetak § 21 tredje ledd.

Det er i rapporteringsperioden ikke utbetalt styrehonorar til noen av styrets medlemmer.

Medlemmene i styret består av representanter fra foretakets eiere, samt styremedlemmer valgt av de ansatt blant de ansatte.

Redegjørelse for foretakets lederlønnspolitik

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Sykehusbygg HF

Sykehusbygg HF sine retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet i henhold til foretakets vedtekter §9, allmennaksjeloven §6-16a og b, samt forskrift for retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Retningslinjene gjelder for ledende personer i Sykehusbygg HF som definert i allmennaksjeloven §6-16a. I Sykehusbygg HF er dette definert til å gjelde ledergruppen på nivå 1 og 2 og foretakets styre.

Godtgjørelse til andre ansatte, omfattes ikke av disse retningslinjene.

1. Grunnlaget for lønn til ledende personer; Forretningsstrategi, langsiktig interesse og økonomisk bæreevne

Som kunnskapsbedrift er Sykehusbygg HFs fremste aktiva medarbeidernes kompetanse. For å tiltrekke og beholde dyktige og kompetente medarbeidere er foretaket opptatt av å tilby konkurransedyktige vilkår, uten å være lønnsledende. Dette gjelder for alle ansatte uavhengig av organisatorisk nivå.

Avlønning av ledende personer skal som for øvrige medarbeidere fastsettes etter individuell vurdering. Lønnsnivået skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold ut fra en vurdering av:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Initiativ, effektivitet og gjennomføringsevne
- Relasjoner og samarbeidsforhold
- Utdanning og erfaring
- Arbeidsmarkedsforhold

Det skal ikke introduseres systematiske lønnsforskjeller i forbindelse med nyrekruttering.

2. Struktur for fastsetting av lønn og godtgjørelse for ledere

Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Sykehusbygg HF består av tre deler:

1. Ordinær lønn (fastlønn)
2. Annen godtgjørelse
 - Forsikringer (gruppeliv, reise og ulykke)
 - Elektronisk kommunikasjon (telefon og bredbånd)
 - (Evt annen skattefri godtgjørelse som fri avis)
3. Pensjon

Ledende personer skal ha samme vilkår for godtgjørelser og pensjon som øvrige ansatte i foretaket. Det er ingen variable lønnselementer eller insentivordninger i belønningkonseptet.

Dagens pensjonsordning i KLP gjelder for alle ledere, er ytelsesbasert og basert på pensjonsalder på 67 år og at samlet kompetensgrad ikke skal overstige 66 %, oppad begrenset til 12G. Alle ansatte i foretaket har rett til AFP fra fylte 62 år.

Sykehusbygg HF skal ikke inngå avtaler om etterlønn, bonuser eller aksjer og opsjoner. Det er ikke inngått avtaler om sluttvederlag. Oppsigelsestid er tre måneder. Det kan avtales sluttvederlag for administrerende direktør inntil 6 mnd etter oppsigelsestiden hvis arbeidsforholdet avsluttes etter ønske fra styret.

En oversikt over ledende personers godtgjørelse skal fremgå av årsregnskapet.

Styreerklæring

Styret har i dag 17.02.2025 behandlet og vedtatt rapport for godtgjørelse til ledende personer til Sykehusbygg HF for regnskapsåret 2024.

Det er påsett at godtgjørelse til ledende personer er i henhold til foretakets vedtekter §9, Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, allmennaksjeloven §6-16a og b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og krav til lederlønnspolitik i Statens eierskapsmelding (meld. ST. 6 (2022-2023)).

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for Foretaksmøtet for endelig vedtak.

