

## 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 innestående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av retningslinjene definert i § 6-16 a). Rapporten oppfyller 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lønnsutviklingen i foretaket generelt</li> <li>- Lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger</li> <li>- Resultatutvikling i forhold til de mål og krav styret har satt</li> </ul> Lønnsutviklingen i foretaket generelt har som målsetting å tilby lederne konkurransedyktig lønn, men samtidig bidra til moderasjon i lederlønningene.
Variabel lønn	Lønn til administrerende direktør fastsettes av styret. Lønn til ledergruppen for øvrig fastsettes administrativt. Foretakets ledergruppe er tilknyttet foretakets generelle avtale for reisetid. Ledergruppen har ingen langtidsintensivordninger.
Pensjonsopptjening	Administrerende direktør og ledergruppen for øvrig har ordinære pensjonsbetingelser.
<b>Andre godtgjørelser</b>	Personal-, helse- og reiseforsikring iht standard for øvrige ansatte i foretaket.
<i>Forsikringer</i>	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	2023	1 992	344	44	2 380	0	0
	2022	1 901	395	18	2 314	0	0
Berit Bye, Leder økonomi og virksomhetsstøtte	2023	1 369	357	16	1 742	0	0
	2022	1 298	396	8	1 702	0	0
Marte Lauvsnes, Avdelingssjef ART	2023	1 554	341	87	1 982	0	0
	2022	1 477	379	43	1 900	0	0
Helle Jensen, Avdelingssjef prosjektavdelingen	2023	1 557	355	15	1 927	0	0
	2022	1 485	395	25	1 904	0	0
Kari Gro Johanson Prosjektleder Nye SUS	2023	1 602	335	5	1 942	0	0
	2022	1 545	365	5	1 915	0	0
Dag Bøhler, Prosjektleder OUS	2023	1 716	382	5	2 104	0	0
	2022	1 639	394	5	2 038	0	0
Arnstein Hodne, Prosjektleder Nytt Sykehus Drammen	2023	1 586	395	5	1 986	0	0
	2022	1 507	419	5	1 932	0	0
Vigdis Hartmann	2023	1 459	299	6	1 764	0	0
Leder for seksjon utvikling og bærekraft	2022	1 325	NA 1)	6	1 331	0	0

1) Tall for pensjonsopptjening for Vigdis Hartmann er ikke beregnet, og derfor ikke tilgjengelig for 2022. Hartmann ble del av ledergruppen fra 01.02.2023.

\*) 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 tjenstepensjonsordning for ansatte i foretaket.

Årets pensjonsopptjening utgjør et års andel av de totale fremtidige pensjonsrettighetene som forventes å opptjenes fra innmelding i tjenstepensjonsordningen 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				
		2019	2020	2021	2022	2023
<b>Total godtgjørelse for ledende ansatte</b>						
Terje Bygland Nikolaisen,	kroner	2 347	2 194	2 293	2 314	2 380
Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	prosent	100% / kr 2 347	-6,55% / kr -154	5,68% / kr 99	0,95% / kr 22	2,85% / kr 66
Berit Bye,	kroner	1 462	1 476	1 662	1 702	1 742
Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	prosent	100% / kr 1 462	0,96% / kr 14	12,63% / kr 186	2,41% / kr 40	2,35% / kr 40
Marte Lauvsnes,	kroner	1 821	1 787	1 825	1 900	1 982
Avdelingssjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	prosent	4,03% / kr 71	-1,86% / kr -34	2,14% / kr 38	4,06% / kr 74	4,32% / kr 82
Helle Jensen,	kroner	1 779	1 846	1 866	1 904	1 927
Avdelingssjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019.	prosent	- 2,45% / - kr 45	3,76% / kr 67	1,08% / kr 20	2,04% / kr 38	1,21% / kr 23
Tidligere prosjektleder SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden						
Kari Gro Johanson,	kroner	1 848	1 816	1 859	1 915	1 942
Prosjektleder Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	prosent	3,27% / kr 59	-1,72% / -kr 32	2,38% / kr 43	2,97% / kr 55	1,41% / kr 27
Dag Bøhler,	kroner	1 908	1 910	1 999	2 038	2 104
Prosjektleder OUS, ansatt fra 01.01.2016	prosent	2,46% / kr 46	0,12% / kr 2	4,63% / kr 88	1,96% / kr 39	3,24% / kr 66
Arnstein Hodne,	kroner					1 986
Prosjektleder Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent					3,11% / kr 60
Vigdis Hartmann,	kroner					1 764
Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent					10,50% / kr 139
<b>Foretakets resultat</b>						
Foretakets resultat	kroner	0	0	0	684	0
	prosent	0	0	0	na	0
<b>Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell</b>						
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner	1156	1191	1191	1258	1223
	prosent	7,1 %	3,1 %	0,0 %	5,6 %	-2,7 %

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	Måleenhet	Endring fra foregående år				
		2019	2020	2021	2022	2023
Fast lønn for ledende ansatte						
Terje Bygland Nikolaisen, Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	kroner	1 945	1 745	1 845	1 901	1 992
	prosent	100% / kr 1 945	-10,24% / -kr 199	5,68% / kr 99	3,06% / kr 56	4,80% / kr 91
Berit Bye, Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	kroner	1 034	1 095	1 252	1 298	1 369
	prosent	100% / kr 1 034	5,88 / kr 61	14,38% / kr 157	3,65% / kr 46	5,46% / kr 71
Marte Lauvsnes, Avdelingssjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	kroner	1 371	1 393	1 428	1 477	1 554
	prosent	5,05% / kr 66	1,59% / kr 22	2,58% / kr 36	3,40% / kr 49	5,21% / kr 77
Helle Jensen, Avdelingssjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019 -	kroner	1 349	1 402	1 437	1 485	1 557
Tidligere prosjektdirektør SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden	prosent	- 2,2% / - kr 30	3,89% / kr 52	2,50% / kr 35	3,33% / kr 48	4,87% / kr 72
Kari Gro Johanson, Prosjektdirektør Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	kroner	1 436	1 455	1 493	1 545	1 602
	prosent	4,16% / kr 57	1,34% / kr 19	2,59% / kr 38	3,45% / kr 52	3,72% / kr 58
Dag Bøhler, Prosjektdirektør OUS, ansatt fra 01.01.2016	kroner	1 557	1 576	1 628	1 639	1 716
	prosent	3,07% / kr 46	1,23% / kr 19	3,3% / kr 88	0,67% / kr 11	4,70% / kr 77
Arnstein Hodne, Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	kroner					1 586
	prosent					5,60% / kr 84
Vigdis Hartmann, Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	kroner					1 459
	prosent					10,53% / kr 139 *)

\*) Endringen er påvirket av endring i stilling og ansvar i forbindelse med organisasjonsendring, og inntreden 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 lederlønnspolitikk

### 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 lønnslementer eller insentiv-ordninger i belønningkonseptet.

Dagens pensjonsordning i KLP gjelder for alle ledere, er ytelsesbasert og basert på pensjonsalder på 67 år og at samlet kompensasjonsgrad 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 16.02.2024 behandlet og vedtatt rapport for godtgjørelse til ledende personer til Sykehusbygg HF for regnskapsåret 2023.

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 lederlønnspolitikk i Statens eierskapsmelding (meld. ST. 6 (2022-2023)).

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for Foretaksmøtet for endelig vedtak.