

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 inntestående 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 - 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 foretakets generelle avtale for reisetid. Ledergruppen har ingen langtidsintensivordninger.
Pensjonsopptjening	Administrerende direktør og ledergruppen for øvrig har ordinære pensjonsbetingelser.
Andre godtgjørelser	
Forsikringer	Personalforsikring iht standard for øvrige ansatte i foretaket. Foretaket har ikke styreansvarsforsikring
Bilgodtgjørelser	Ingen i ledergruppen har firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
Øvrige goder	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	2025	2 180	250	53	2 483	0	0
	2024	2105	329	44	2 479	0	0
Berit Bye, Leder økonomi og virksomhetsstøtte	2025	1 510	238	31	1 779	0	0
	2024	1439	351	17	1 808	0	0
Marte Lauvsnes, Avdelingssjef ART	2025	1 705	250	62	2 017	0	0
	2024	1633	345	84	2 062	0	0
Helle Jensen, Avdelingssjef prosjektavdelingen	2025	1 716	250	25	1 991	0	0
	2024	1636	347	9	1 992	0	0
Dag Bøhler, Prosjektdirektør OUS	2025	1 883	250	5	2 138	0	0
	2024	1799	408	5	2 212	0	0
Arnstein Hodne, Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen	2025	1 752	250	5	2 007	0	0
	2024	1669	419	5	2 093	0	0
Vigdis Hartmann Leder for seksjon utvikling og bærekraft	2025	1 629	250	21	1 900	0	0
	2024	1536	302	10	1 848	0	0
Kenth Hårsaker Sjef for digitalisering	2025	1 389	205	15	1 609	0	0
	2024	1264	289	11	1 563	0	0

*) 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 feriepengen. I note 4 inneholder tallene utbetalte feriepengen. 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.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
7449AFOEAEE84578BEAC0EDF3403979B

Tabell 3 – Sammenligningstabell total godtgjørelse for ledende ansatte de siste 5 år
Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Endring fra foregående år					
	Måleenhet	2021	2022	2023	2024	2025
Total godtgjørelse for ledende ansatte						
Terje Bygland Nikolaisen, Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	kroner	2 293	2 314	2 380	2 479	2 483
Berit Bye, Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	prosent	5,68% / kr 99	0,95% / kr 22	2,85% / kr 66	4,16% / kr 99	0,17% / kr 4
Marte Lauvsnes, Avdelingssjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	kroner	1 662	1 702	1 742	1 808	1 779
Helle Jensen, Avdelingssjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019. Tidligere prosjektdirektør SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden	prosent	12,63% / kr 186	2,41% / kr 40	2,35% / kr 40	3,79% / kr 66	-1,6% / kr -29
Kari Gro Johanson, Prosjektdirektør Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	kroner	1 825	1 900	1 982	2 062	2 017
Dag Bøhler, Prosjektdirektør OUS, ansatt fra 01.01.2016	prosent	2,14% / kr 38	4,06% / kr 74	4,32% / kr 82	4,01% / kr 79	-2,18% / kr -45
Arnstein Hodne, Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	kroner	1 866	1 904	1 927	1 992	1 991
Vigdis Hartmann, Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent	1,08% / kr 20	2,04% / kr 38	1,21% / kr 23	3,36% / kr 65	-0,05% / kr -1
Kenth Hørsaker, Sjef for digitalisering	kroner	1 859	1 915	1 942		
Foretakets resultat	prosent	2,38% / kr 43	2,97% / kr 55	1,41% / kr 27		
Foretakets resultat	kroner	1 999	2 038	2 104	2 212	2 138
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	prosent	4,63% / kr 88	1,96% / kr 39	3,24% / kr 66	5,14% / kr 108	-3,35% / kr -74
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner			1 986	2 093	2 007
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	prosent			3,11% / kr 60	5,40% / kr 107	-4,11% / kr -86
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner			1 764	1 848	1 900
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	prosent			10,50% / kr 139	4,77% / kr 84	2,81% / kr 52
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner				1 563	1 609
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	prosent				7,98% / kr 93	2,94% / kr 46
Foretakets resultat						
Foretakets resultat	kroner	0	684	0	0	0
Foretakets resultat	prosent	0	na	0	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	1258	1223	1332	1350
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	prosent	0,0 %	5,6 %	-2,7 %	8,9 %	1,4 %

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. Planendring knyttet til AFP i 2025 påvirker endring i samlet godtgjørelse fra foregående år. Endring i fast lønn for gruppen ledende personer var i gjennomsnitt 4,3%. Tilsvarende gjennomsnitt for andre ansatte i foretaket var 4,4%.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
7449AFOEAE84578BEAC0EDF3403979B

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	2021	2022	2023	2024	2025
Fast lønn for ledende ansatte						
Terje Bygland Nikolaisen,	kroner	1 845	1 901	1 992	2 105	2 180
Administrerende direktør, ansatt fra 01.01.2019 -	prosent	5,68% / kr 99	3,06% / kr 56	4,80% / kr 91	5,68% / kr 113 *)	3,56% / kr 75
Berit Bye,	kroner	1 252	1 298	1 369	1 439	1 510
Leder økonomi og virksomhetsstøtte, ansatt fra 18.03.2019 -	prosent	14,38% / kr 157	3,65% / kr 46	5,46% / kr 71	5,15% / kr 71	4,93% / kr 71
Marte Lauvsnes,	kroner	1 428	1 477	1 554	1 633	1 705
Avdelingssjef, avdeling rådgivning og tidligfase, ansatt fra 01.06.2015 -	prosent	2,58% / kr 36	3,40% / kr 49	5,21% / kr 77	5,09% / kr 79	4,41% / kr 72
Helle Jensen,	kroner	1 437	1 485	1 557	1 636	1 716
Avdelingssjef prosjektavdelingen, ansatt fra 01.05.2019 - .	prosent	2,50% / kr 35	3,33% / kr 48	4,87% / kr 72	5,05% / kr 79	4,89% / kr 80
Tidligere prosjektdirektør SNR og del av ledergruppe i hele rapporteringsperioden						
Kari Gro Johanson,	kroner	1 493	1 545	1 602		
Prosjektdirektør Nye SUS, ansatt fra 01.08.2016. Del av ledergruppe frem til 31.01.2023.	prosent	2,59% / kr 38	3,45% / kr 52	3,72% / kr 58		
Dag Bøhler,	kroner	1 628	1 639	1 716	1 799	1 883
Prosjektdirektør OUS, ansatt fra 01.01.2016	prosent	3,3% / kr 88	0,67% / kr 11	4,70% / kr 77	4,82% / kr 83	4,67% / kr 84
Arnstein Hodne,	kroner			1 586	1 669	1 752
Prosjektdirektør Nytt Sykehus Drammen, ansatt fra 01.01.2019. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent			5,60% / kr 84	5,24% / kr 83	4,97% / kr 83
Vigdis Hartmann,	kroner			1 459	1 536	1 629
Leder for seksjon utvikling og bærekraft, ansatt fra 03.02.2020. Del av ledergruppe fra 01.02.2023	prosent			10,53% / kr 139 *)	5,27% / kr 77	6,05% / kr 93
Kenth Hårsaker	kroner			1 178	1 264	1 389
Sjef for digitalisering	prosent				8,24% / kr 97 **)	9,89% / kr 125

*) 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 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.



Document ID:
7449AFOEAEE84578BEAC0EDF3403979B

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

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 insentiv-ordninger i belønningskonseptet.

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 23.02.2026 behandlet og vedtatt rapport for godtgjørelse til ledende personer til Sykehusbygg HF for regnskapsåret 2025.

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.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
7449AFOEAEE84578BEAC0EDF3403979B