

Lederlønnsrapport 2025





2025

Lederlønsrapport Sporveien AS

Lederlønsrapporten skal gi innsyn i lønn og annen godtgjørelse til de enkelte medlemmene av styret og bedriftsforsamlingen, samt ledende personer i Sporveien AS.

Det gjøres rede for retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse og lønn i den innledende delen av dokumentet.

Videre vises oversikter og tabeller over faktisk lønn og godtgjørelse.

Retningslinjer for fastsettelse av styregodtgjørelse i Sporveiskonsernet

Vedtatt av bedriftsforsamlingen 6. desember 2024 og av styret 25. mars 2025.

1 Innledning

Bedriftsforsamlingen skal fastsette styregodtgjørelsen iht. aksjelovens § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-10 for styre-medlemmer valgt av bedriftsforsamlingen.

Sporveiskonsernet skal følge Oslo kommunes til enhver tid gjeldende retningslinjer for styregodtgjørelse i aksjeselskaper eid av Oslo kommune.

Det er en viktig oppgave å sørge for kompetente og godt sammensatte styre. Oslo kommune og Sporveien er opptatt av å tiltrekke seg styremedlemmer med riktig kompetanse til styrene. Det innebærer at de tilbys en godtgjørelse som bidrar til at de bruker nødvendig tid på vervet. Det er også viktig å tiltrekke seg styre-medlemmer som ikke bare motiveres av godtgjørelse, men av å bidra til å løse de oppgavene som Sporveien er satt til å gjøre.

Disse retningslinjene gjelder for fastsettelse av styregodtgjørelse i Sporveiskonsernet. Ledende ansatte som sitter i styret i datterselskaper faller utenfor som følge av at disse ikke skal motta styregodtgjørelse i henhold til retningslinjene for lederlønn.

2 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse

Styreleder har et høyere godtgjørelsesnivå enn styrets øvrige medlemmer. Det krever mer tid og ressurser å inneha vervet som styreleder. Styreleder har et ansvar for å organisere styrets arbeid, en tettere oppfølging av selskapers ledelse og mot eier. I perioder med økt aktivitetsnivå eller når det oppstår situasjoner som krever sterk tilstedeværelse fra styreleder, forventes det at styreleder bruker tilstrekkelig med tid på vervet.

For styremedlemmer som deltar i styreutvalg vil særskilt godtgjørelse vurderes i det konkrete tilfellet. Styreutvalg er nødvendig for at styret skal ha tid til å sette seg inn i detaljerte opplysninger på vegne av styret. Revisjonsutvalg og kompensasjonsutvalg er eksempler på utvalg som kan etableres dersom selskapets størrelse og kompleksitet krever det.

Følgende hensyn er viktig for fastsettelse av nivå på styregodtgjørelse:

- Godtgjørelsen skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet.
- Godtgjørelsen skal ligge på et moderat nivå. Med dette menes at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å bidra til relevant og god kompetanse i styret, samt reflektere styrets ansvar og arbeidsmengde.
- Det er naturlig å vurdere styrets godtgjørelse sett opp mot selskaper det er naturlig å sammenligne seg med. Bransje, størrelse og selskapets kompleksitet er faktorer som det er relevant å trekke inn i en slik vurdering.

Styregodtgjørelse justeres normalt årlig på generalforsamling. Oslo kommune er opptatt av at det skal utvises moderasjon. Det er viktig at det er åpenhet rundt de prinsippene som ligger til grunn for justering av styregodtgjørelsen.

Oslo kommune vil derfor legge vekt på følgende hensyn i de årlige vurderingene av styregodtgjørelse:

- Styregodtgjørelse skal som hovedregel ikke justeres mer enn alminnelig lønnsvekst i Norge.
- Oslo kommune kan stemme for en økning i styregodtgjørelsen ut over alminnelig lønnsvekst dersom kommunen vurderer at godtgjørelsen til styret ligger for lavt sett opp mot en konkret vurdering av styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Styregodtgjørelse skal kun økes når det etter kommunens vurdering er nødvendig for å bidra til at godtgjørelsen ligger på et riktig nivå, særlig for å kunne tiltrekke seg og beholde relevant og god kompetanse.
- Redusert godtgjørelse eller nullvekst der godtgjørelsen vurderes å ligge for høyt, for eksempel når omfang av selskapets virksomhet er vesentlig redusert.

3 Lederlønsrapport

Det skal utarbeides en rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen i tråd med reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b. Lønn og annen godtgjørelse til de enkelte medlemmene av styret skal inngå i lederlønsrapporten.

Der det helt eller delvis ikke er overensstemmelse mellom selskapets ordninger og kommunens retningslinjer forventer kommunen at styret redegjør særskilt for dette i selskapets lønsrapport.



Styreleder Åsne Havnelid



Nestleder Helga Nes



Styremedlem
Heidrun Reisæter



Styremedlem Arne Giske



Styremedlem
Stein Nilsen



Styremedlem
Sores Yuzer



Styremedlem
Ola Floberg

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til medlemmer av bedriftsforsamlingen i Sporveiskonsernet

Vedtatt av styret 25. mars 2025.

1 Innledning

Styret skal utarbeide retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til medlemmer av bedriftsforsamlingen iht. aksjelovens § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-16. Godtgjørelsen fastsettes av generalforsamlingen jf. aksjeloven § 6-38 (3).

Sporveiskonsernet skal følge Oslo kommunes til enhver tid gjeldende retningslinjer for godtgjørelse i aksjeselskaper eid av Oslo kommune.

Det er en viktig oppgave å sørge for kompetente og godt sammensatte styre og bedriftsforsamlinger. Oslo kommune og Sporveien er opptatt av å tiltrekke seg medlemmer til bedriftsforsamlingen med riktig kompetanse. Det innebærer at de tilbys en godtgjørelse som bidrar til at de bruker nødvendig tid på vervet. Det er også viktig å tiltrekke seg medlemmer som ikke bare motiveres av godtgjørelse, men av å bidra til å løse de oppgavene som Sporveien er satt til å gjøre.

Disse retningslinjene gjelder for fastsettelse av godtgjørelse til medlemmer av bedriftsforsamlingen i Sporveiskonsernet.

2 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse

Bedriftsforsamlingens leder har et høyere godtgjørelsesnivå enn øvrige medlemmer. Det krever mer tid og ressurser å inneha vervet som leder.

Følgende hensyn er viktig for fastsettelse av nivå på godtgjørelse:

- Godtgjørelsen skal reflektere bedriftsforsamlingens ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet.
- Godtgjørelsen skal ligge på et moderat nivå. Med dette menes at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å bidra til relevant og god kompetanse i bedriftsforsamlingen, samt reflektere bedriftsforsamlingens ansvar og arbeidsmengde.
- Det er naturlig å vurdere bedriftsforsamlingens godtgjørelse sett opp mot selskaper det er naturlig å sammenligne seg med. Bransje, størrelse og selskapets kompleksitet er faktorer som det er relevant å trekke inn i en slik vurdering.

Godtgjørelsen justeres normalt årlig på generalforsamling. Oslo kommune er opptatt av at det skal utvises moderasjon. Det er viktig at det er åpenhet rundt de prinsippene som ligger til grunn for justering av godtgjørelsen.

Oslo kommune vil derfor legge vekt på følgende hensyn i de årlige vurderingene av godtgjørelse:

- Godtgjørelsen skal som hovedregel ikke justeres mer enn alminnelig lønnsvekst i Norge.
- Oslo kommune kan stemme for en økning i godtgjørelsen ut over alminnelig lønnsvekst dersom kommunen vurderer at



godtgjørelsen til medlemmene av bedriftsforsamlingen ligger for lavt sett opp mot en konkret vurdering av medlemmenes ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Godtgjørelsen skal kun økes når det etter kommunens vurdering er nødvendig for å bidra til at godtgjørelsen ligger på et riktig nivå, særlig for å kunne tiltrekke seg og beholde relevant og god kompetanse.

- Redusert godtgjørelse eller nullvekst der godtgjørelsen vurderes å ligge for høyt, for eksempel når omfang av selskapets virksomhet er vesentlig redusert.

3 Lederlønsrapport

Det skal utarbeides en rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen i tråd med reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b. Lønn og annen godtgjørelse til de enkelte medlemmene av bedriftsforsamlingen skal inngå i lederlønsrapporten.

Der det helt eller delvis ikke er overensstemmelse mellom selskapets ordninger og kommunens retningslinjer forventer kommunen at styret redegjør særskilt for dette i selskapets lønsrapport.

Retningslinjer for fastsettelse av lederlønn og annen godtgjørelse i Sporveiskonsernet

Vedtatt av styret 18. juni 2024.

1 Innledning

Sporveiskonsernet skal følge Oslo kommunes til enhver tid gjeldende retningslinjer for lederlønn i aksjeselskaper eid av Oslo kommune. Rekruttering av toppledere til selskaper eid av Oslo kommune er styrets oppgave i henhold til aksjeloven § 6-2. Dette er en naturlig konsekvens av styrets lovpålagte ansvar for forvaltning av selskapet i henhold til aksjeloven § 6-12. I dette ligger det også at det er styret som fastsetter konsernsjefens lønn. Styret skal fastsette lønn og annen godtgjørelse til konsernsjefen, etter forutgående behandling i kompensasjons- og kompetanseutvalget. Konsernsjefen fastsetter lønn og annen godtgjørelse til andre ledende ansatte etter forutgående godkjennelse i kompensasjons- og kompetanseutvalget. Styrets godtgjørelse behandles av bedriftsforsamlingen og besluttes av generalforsamlingen.

2 Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse

Disse retningslinjene gjelder for ledende ansatte i Sporveiskonsernet og legges til grunn for fastsettelse av lederlønn i konsernet. Sporveien definerer ledende ansatte som konsernsjef og medlemmer av konsernledelse, inkludert administrerende direktør i konsernets datterselskaper Sporveien Trikken AS, Sporveien T-banen AS og Unibuss AS. Retningslinjene kan også gjøres gjeldende for andre nøkkelpersoner i konsernet.

3 Lederlønnsprinsipper

Det er viktig at Sporveien kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse slik at selskapet får rekruttert og beholdt gode ledere. Lønnsvilkår er et sentralt virkemiddel for å tiltrekke og beholde slik kompetanse.

Det er også viktig at selskapene som er eid av Oslo kommune forvaltes på en måte som ikke skader kommunens omdømme. I dette ligger det også en forventning om at det ikke avtales lederlønninger som skader legitimiteten til kommunens eierskap. Dette må styrene ta hensyn til når de vurderer nivået på lederlønn. I selskaper som mottar tilskudd fra kommunen bærer dette hensynet tyngre enn i selskaper som driver etter rene bedriftsøkonomiske prinsipper i konkurranse med andre. For å vurdere hva som er et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, godtgjørelsesnivå, vil det normalt sees hen til forhold som erfaring, ansiennitet, kompetanse og lønnsbetingelser som er vanlige i andre, tilsvarende selskaper.

Det er videre et bærende hensyn at godtgjørelse til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Styret skal ivareta hensynet til moderasjon ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen.

Moderasjonshensynet, sammenholdt med forventningen om konkurransedyktig godtgjørelse, innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige personer, og at ledende ansatte ikke mottar høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte.



Fra venstre: Marianne Vik, Christian Skaug, Ellen Rogde, Margrete Hansen, Birte K.W. Sjule, Thor Georg Sælid, Linda Kayser og Lars A.F. Johansen.

Dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelselementer, er større for ledende personer enn for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i selskapets lønnsrapport.

Årlig lønnsjustering for ledende ansatte gjøres med virkning fra 1. januar hvert år, basert på rammen for lønnsoppjøret for øvrige ansatte foregående år.

Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsgjølser herunder naturalytelser (i henhold til det som er vanlig for sammenlignbare stillinger, blant annet mobil, bredbånd og avis) og pensjonsordninger. Fastlønnen skal være hoveddelen av godtgjørelsen.

Sporveien har en innskuddspensjonsordning, og en lukket ytelsespensjonsordning etter overgang til innskuddspensjon i 2015. Ved tilsetting av ledere er pensjonsvilkårene for ledende ansatte på linje med øvrige ansattes vilkår.

Ingen ansatte får særskilt kompensasjon for styreverv i andre selskaper i Sporveiskonsernet.

4 Lederlønsrapport

Det skal utarbeides en rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen i tråd med reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b.

Med godtgjørelse i disse retningslinjene menes fastlønn, pensjonsytelser, sluttvederlag og andre ytelser som inngår i avlønning. Oslo kommune forventer at selskapene ikke tilbyr bonuser eller annen variabel lønn til ledende ansatte, med mindre særskilte bransjespesifikke grunner gjør det nødvendig. I slike tilfeller må styret redegjøre særskilt for dette i selskapets lønnsrapport.

Der det helt eller delvis ikke er overensstemmelse mellom selskapets ordninger og kommunens retningslinjer forventer kommunen at styret redegjør særskilt for dette i selskapets lønnsrapport.

Styret 2025

Tittel	Navn	Fra	Til	Styrehonorar	Utvalgshonorar	Honorar totalt
Styreleder	Åsne Havnelid	01.01.2025	31.12.2025	379 754	22 805	402 559
Nestleder til styret	Helga Nes	01.01.2025	31.12.2025	236 204	22 805	259 009
Styremedlem	Heidrun Reisæter	01.01.2025	31.12.2025	189 877	22 805	212 682
Styremedlem	Arne Giske	01.01.2025	31.12.2025	189 877	43 170	233 047
Styremedlem	Stein Nilsen	01.01.2025	31.12.2025	189 877	22 805	212 682
Styremedlem	Ola Floberg	01.01.2025	31.12.2025	189 877	22 805	212 682
Styremedlem	Sores Yuzer	01.01.2025	31.12.2025	189 877	22 805	212 682

Styret 2021–2025

Tittel	Navn	Honorar 2025	Honorar 2024	Honorar 2023	Honorar 2022	Honorar 2021
Styreleder	Åsne Havnelid	402 559	102 018			
Nestleder til styret	Helga Nes	259 009	244 945	238 505	231 950	187 983
Styremedlem	Arne Giske	233 047	220 392	214 597	190 725	174 350
Styremedlem	Heidrun Reisæter	212 682	201 133	97 923		
Styremedlem	Stein Nilsen	212 682	53 898			
Styremedlem	Ola Floberg	212 682	201 133	195 845	179 575	166 600
Styremedlem	Sores Yuzer	212 682	201 133	195 845	178 475	81 750
Tidligere styreleder	Thor Gjermund Eriksen		279 767	370 691	175 200	
Tidligere styreleder	Einar Enger				170 250	331 000
Tidligere styremedlem	Bjørn Haugland		149 528	195 845	179 575	168 850
Tidligere styremedlem	Stine Rolstad Brenna			103 899	204 500	182 600
Tidligere styremedlem	Sven Rune Aasen					80 350

Bedriftsforsamlingen 2025

Tittel	Navn	Fra	Til	Honorar 2025
Leder	Vibeke Strømme	01.01.2025	31.12.2025	90 196
Nestleder	Anne Johanne Enger	01.01.2025	31.12.2025	30 201
Medlem	Karin Aslaksen	01.01.2025	31.12.2025	11 575
Medlem	Susanne Bondevik	25.04.2025	31.12.2025	11 868
Medlem	Sidsel Sandelien	01.01.2025	31.12.2025	70 603
Medlem	Mario Vahos	01.01.2025	31.12.2025	23 443
Medlem	Robyn Grøndahl	01.01.2025	31.12.2025	23 443
Medlem	Anette Brække	01.01.2025	31.12.2025	23 443
Varamedlem	Therese Ustvedt	01.01.2025	31.12.2025	23 443
Medlem	Raymond Lorentzen	01.01.2025	31.12.2025	25 265
Medlem	Faizan Afzal	01.01.2025	28.10.2025	17 509
Medlem	Mukhtar Ahmad	01.01.2025	31.12.2025	23 443
Medlem	Tina Jeanette Aarstad	29.10.2025	31.12.2025	5 934
Medlem	Rozerin Algerhan	29.10.2025	31.12.2025	5 934
Varamedlem	Marit Sauge	01.01.2025	28.10.2025	11 575

Bedriftsforsamlingen 2024

Tittel	Navn	Fra	Til	Honorar 2024
Leder	Vibeke Strømme	28.06.2024	31.12.2024	11 282
Nestleder	Anne Johanne Enger	01.01.2024	31.12.2024	21 986
Medlem	Sidsel Sandelien	01.01.2024	31.12.2024	32 665
Medlem	Marie Loe Halvorsen	01.01.2024	31.12.2024	16 056
Medlem	Mario Vahos	01.01.2024	31.12.2024	21 986
Medlem	Robyn Grøndahl	01.01.2024	31.12.2024	27 338
Medlem	Anette Brække	01.01.2024	31.12.2024	27 338
Medlem	Karin Aslaksen	28.06.2024	31.12.2024	5 641
Varamedlem	Therese Ustvedt	01.01.2024	31.12.2024	27 338
Medlem	Linda Nøkleby Amundsen	01.01.2024	31.12.2024	10 704
Medlem	Raymond Lorentzen	01.01.2024	31.12.2024	27 338
Medlem	Faizan Afzal	01.01.2024	31.12.2024	27 338
Medlem	Mukhtar Ahmad, Unibuss	01.01.2024	31.12.2024	21 986

Konsernledelsen 2025

Stilling	Navn	Årslønn ved årsslutt/fratreden	Kompensasjon pensjons- endring	Pensjons- innbet. inkl. AFP*	Natural- ytelser	Bruttolønn utbetalt	Samlet godtgjørelse
Konsernsjef	Birte K.W. Sjule	3 090 575	133 292	178 254	16 389	3 250 352	3 444 995
Konserndirektør Økonomi og Finans (CFO)	Marianne Vik	2 115 000	230 148	178 254	9 971	2 335 713	2 523 938
Administrerende direktør Sporveien T-banen AS**)	Per Magne Mathisen	2 500 000		405 344	17 173	1 430 583	1 853 100
Administrerende direktør Sporveien T-banen AS***)	Christian Skaug	2 400 000		146 264	14 432	1 627 273	1 787 968
Administrerende direktør Sporveien Trikken AS	Ellen Rogde	2 440 000		178 254	14 250	2 472 653	2 665 157
Daglig leder i Unibuss AS	Atle Rønning	2 570 000		86 096	5 495	2 599 042	2 690 633
Konserndirektør Infra- struktur og prosjekter	Thor Georg Sælid	2 104 000		201 257	30 115	2 097 752	2 329 124
Konserndirektør Eiendom og utbygging****)	Margrete Hansen	2 300 000		178 254	20 668	2 236 364	2 435 286
Konserndirektør Folk og arbeidsmiljø	Linda Kayser	2 104 000		178 254	14 250	2 002 939	2 195 443
Konserndirektør Juridisk, Kvalitet og Etterlevelse*****)	Lars Andreas Fredvoll Johansen	2 104 000	66 056	124 214	8 312	1 227 333	1 359 860

*) To av lederne er omfattet av en lukket ytelsespensjonsordning.

***) Fratrådte stillingen 31.05.2025

****) Ansatt fra 01.04.2025

*****) Ny rolle fra 01.06.2025

*****) Tiltrådte stillingen 01.06.2025

Lønnsutvikling øvrige ansatte

Utvikling gjennomsnittlig avtalt årslønn i prosent

	2025*	2024	2023	2022	2021
Prosentvis økning	4,1 %	5,7 %	6,4 %	5,0 %	4,0 %

*) I tillegg kommer en økning i pensjonssparing med 1 prosent opp til 7,1G og med 13 prosent økning mellom 7,1G og 12G fra 1. juli 2025.



Konsernledelsen 2021–2025

Stilling/navn		2025		2024		2023		2022		2021	
		Årslønn ved årsslutt/ fratreden	Samlet godtgjørelse året totalt*)	Årslønn ved årsslutt/ fratreden	Samlet godtgjørelse året totalt	Årslønn ved årsslutt/ fratreden	Samlet godtgjørelse året totalt	Årslønn ved årsslutt/ fratreden	Samlet godtgjørelse året totalt	Årslønn ved årsslutt/ fratreden	Samlet godtgjørelse året totalt
Konsernsjef Birte K.W. Sjule (fra mai 2023)	kr	3 090 575	3 444 995	2 937 809	3 200 040	2 775 000	3 016 868				
	%**	5,2	7,7	5,9							
Konserndirektør Økonomi og Finans (CFO) Marianne Vik	kr	2 115 000	2 523 938	2 010 000	2 355 522	1 900 000	2 231 545	1 810 000	2 124 558	1 740 000	2 059 171
	%**	5,2	7,1	5,8	5,6	5,0	5,0	4,0	3,2		
Administrerende direktør Sporveien T-banen AS Christian Skaug (fra april 2025)	kr	2 400 000	1 787 968								
	%**										
Administrerende direktør Sporveien Trikken AS Ellen Rogde (fra okt. 2023)	kr	2 440 000	2 665 157	2 330 000	2 399 458	2 230 000	2 260 130				
	%**	4,7	11,1	4,5							
Daglig leder i Unibuss AS Atle Rønning (fra febr. 2024)	kr	2 570 000	2 690 633	2 500 000	2 352 541						
	%**	2,8									
Konserndirektør Infrastruktur og prosjekter Thor Georg Sælid (fra okt. 2022)	kr	2 104 000	2 329 124	2 000 000	2 210 184	1 850 000	2 109 990	1 850 000	2 134 952		
	%**	5,2	5,4	8,1	4,7	0,0					
Konserndirektør Eiendom og utbygging Margrete Hansen (ny rolle juni 2025)	kr	2 300 000	2 435 286								
	%**										
Konserndirektør Folk og arbeidsmiljø Linda Kayser (fra aug. 2024)	kr	2 104 000	2 195 443	2 000 000	868 133						
	%**	5,2									
Konserndirektør Juridisk, Kvalitet og Etterlevelse Lars Andreas Fredvoll Johansen (fra juni 2025)	kr	2 104 000	1 359 860								
	%**										
Tidl. administrerende direktør Sporveien T-banen AS Per Magne Mathisen (okt. 2022-mai 2025)	kr	2 500 000	1 853 100	2 420 000	2 855 584	2 290 000	2 455 509	2 200 000	2 425 000		
	%**	3,3		5,7	16,3	4,1	1,3				
Tidl. Konserndirektør Konsernutvikling Margrete Hansen (til juni 2025)	kr	2 104 000		2 000 000	2 157 759	1 850 000	1 968 456	1 740 000	1 854 331	1 675 000	1 724 074
	%**	5,2		8,1	9,6	6,3	6,2	3,9	7,6		
Tidl. daglig leder i Unibuss AS/Adm. direktør Øystein Svendsen (til febr. 2024)	kr			2 500 000	840 761	2 500 000	2 604 508	2 484 130	2 534 000	2 340 000	2 414 221
	%**			0,0		0,6	2,8	6,2	5,0		
Tidl. konsernsjef Cato Hellesjø (til mai 2023)	kr					3 399 000	3 770 828	3 271 000	3 626 000	3 130 000	3 461 420
	%**					3,9	4,0	4,5	4,8		
Tidl. konserndirektør HR, kvalitet og juridisk Christina Wiggen (til des. 2023)	kr					1 780 000	2 152 905	1 660 000	2 032 905	1 590 000	1 970 900
	%**					7,2	5,9	4,4	3,1		
Tidl. konserndirektør kommunikasjon og samfunn Torgeir Kristiansen (til nov. 2023)	kr					1 650 000	1 957 362	1 580 000	1 887 362	1 520 000	1 835 411
	%**					4,4	3,7	3,9	2,8		
Tidl. adm. dir. Sporveien Trikken AS (nå konsernsjef) Birte K.W. Sjule (til mai 2023)	kr					1 950 000		1 840 000	2 088 000	1 750 000	1 990 024
	%**					6,0		5,1	4,9		
Tidl. adm. dir. Sporveien T-banen AS Anders Rygh (til okt. 2022)	kr							2 020 000		1 950 000	2 088 000
	%**							3,6			
Tidl. kons. dir. Infrastruktur og prosjekter og adm.dir. Sporveien T-banen Per Magne Mathisen (til okt. 2022)	kr							2 040 000		1 965 000	2 346 493
	%**							3,8			

Sporveien har ikke bonusordninger og bruker ikke variable godtgjørelser i konsernledelsen. Årslønn for konsernledelsen justeres fra 1. januar hvert år.

*) Sparesatsene i innskuddspensjonsordningen ble økt fra 1. juli 2025, med 1 prosentpoeng opp til 7,1G og med 13 prosentpoeng mellom 7,1G og 12G.

***) Prosentvis endring fra foregående år.

Styrets erklæring


Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Sporveien AS for regnskapsåret 2025. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med §6-16b i allmennaksjeloven og forskrift til bestemmelsene, og i henhold til Oslo kommunes retningslinjer i eierskapsmeldingen.

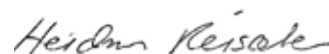
Lederlønsrapporten legges frem for Generalforsamlingen 23. april 2026 for endelig vedtak.

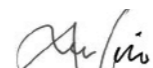
Oslo 20. mars 2026



Asne Havneld
Styrets leder

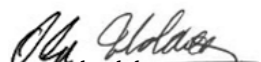

Helga Nes
Styrets nestleder


Sores Ytter
Styremedlem

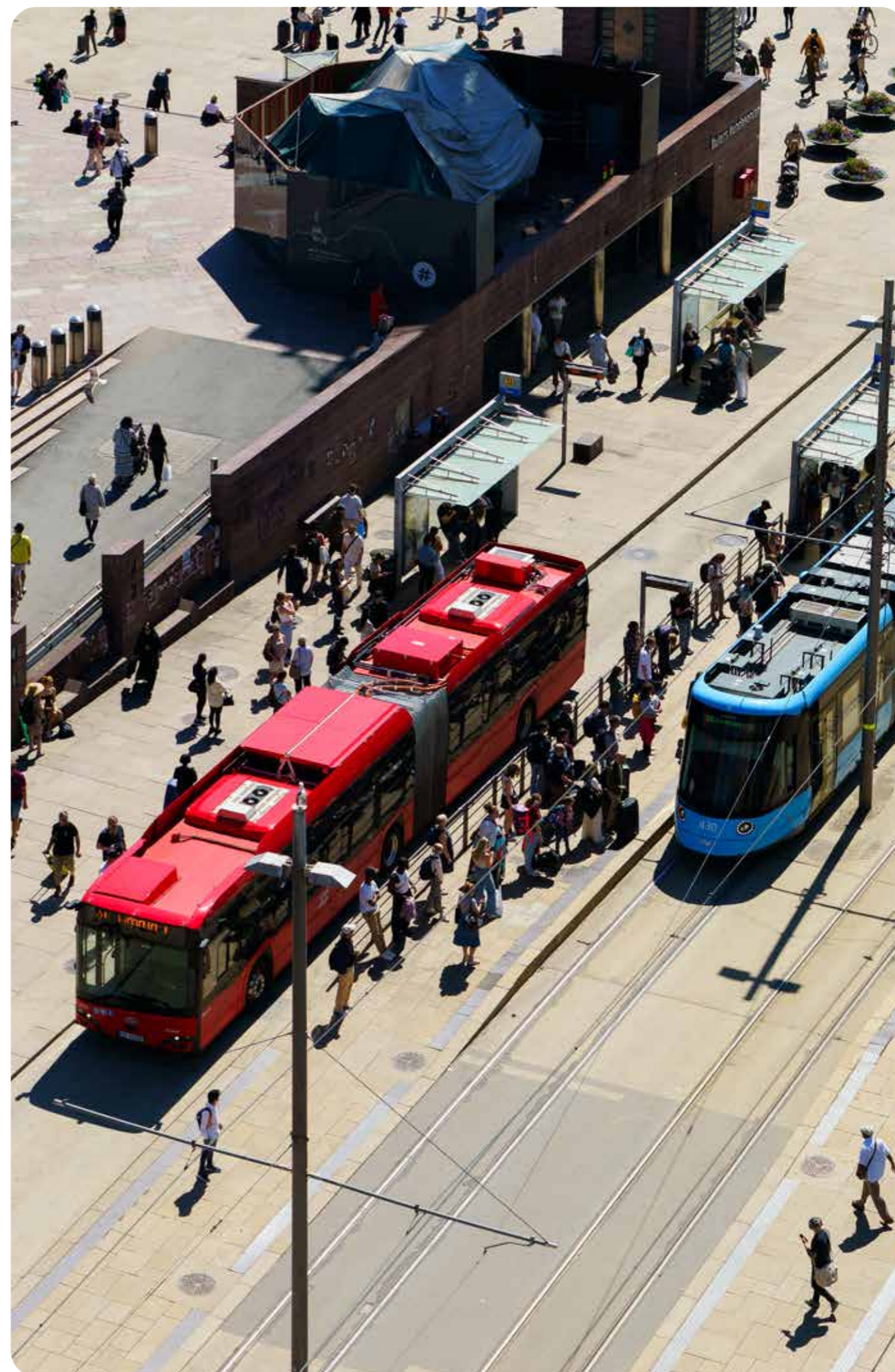

Heidrun Reisæter
Styremedlem


Arne Giske
Styremedlem


Stein Nilsen
Styremedlem


Ola Floberg
Styremedlem


Birte K.W. Sjule
Konsernsjef





Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221
NO-0103 Oslo
Norway

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Sporveien AS

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Sporveien AS sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.



Oslo, 26.mars 2025
Deloitte AS

Eivind Skaug
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Uavhengig revisors
attestasjonsuttalelse om rapport om
lønn og annen godtgjørelse til
ledende personer
Sporveien AS

Uavhengig revisors attest...e til ledende personer

Name	Date
Skaug, Eivind	2026-03-27

Identification

Skaug, Eivind

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Foto
Christian Loennechen/
Sporveien (2, 9, 13, 17)
Rune Bendiksen (5)
Sporveien (7)

Illustrasjon
Rune Markhus

