Lederlønnsrapport 2025

Vygruppen AS

1 Innledning

Styret i Vygruppen AS (Vy) utarbeider retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende personer som behandles på selskapets generalforsamling. Retningslinjene skal behandles og godkjennes ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Retningslinjene for 2026 innebærer ikke vesentlige endringer fra de som ble behandlet i generalforsamlingen i 2023.

Gjennom endringer i selskapets vedtekter i generalforsamlingen i 2022 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Vy. Basert på disse bestemmelsene skal styret for hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av ovennevnte retningslinjer. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Vys styremedlemmer, konsernsjef og konserndirektører.

Denne lederlønnsrapporten er utformet i henhold til styrets retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2025. Det henvises til Vys års- og bærekraftrapport 2025, note 31, for nærmere beskrivelse av disse.

2 Konsernets utvikling i 2025

I 2025 fortsatte Vygruppen å utvikle sin virksomhet i Norge og Sverige. Konsernet leverte god vekst i reisevolum, økt kundetilfredshet og punktlighet, reduserte utslipp, redusert sykefravær og forbedret finansielt resultat. Året var samtidig preget av krevende driftsforhold på jernbanen som følge av infrastrukturproblemer, gamle tog og mangel på verkstedkapasitet. En strukturell endring i konsernet i 2025 var at Flytoget ble et heleid datterselskap av Vy fra og med 31. mars.

Utviklingen gjennom året beskrives med utgangspunkt i Vys fire strategiske fokusområder.

Gode kundeopplevelser hver dag

Vy leverte rekordhøye 222 millioner reiser i 2025, med vekst i både tog- og bussvirksomheten. Antall reiser med Vy tog i Norge økte med 3,8 % i 2025, mens antall reiser med Vy buss økte med 4,8 %.

Kundetilfredsheten for Vy tog endte på i snitt 78 av 100 poeng i Jernbanedirektoratets undersøkelser i 2025. Vy tog Vest fikk landets høyeste tilfredshet i fjerde kvartal. Kundene i Øst var mer fornøyde enn året før. De kommersielle ekspressbussene holder en jevn høy tilfredshet på 83 av 100 poeng på våre interne målinger. I Sverige ble Vy Bus4You selskapet med best kundetilfredshet i Sverige innenfor persontransport. Det er 14. gang Vy Bus4You vinner denne kåringen, kun avbrutt av en 2. plass i 2024.

Informasjon ved avvik er et område kundene ikke er helt fornøyde med. Derfor har vi gitt informasjonen ved avvik et ekstra løft i 2025, i alle kanaler og i hele Vy. Vy-appen nådde over 949 000 aktive brukere per måned etter forbedringer med implementering av Sanntid buss for tog og forbedrede tekster i pushvarsler.

Flytoget ble en del av konsernet 31. mars 2025. Målet med sammenslåingen er å skape et sterkt felles persontogselskap for fremtiden som skal bidra til å utvikle et best mulig togtilbud for reisende på Østlandet. Flytoget vil fortsette å levere sitt gode tilbud til flyplassreisende frem til deres ruter blir integrert i regiontogtilbudet fra desember 2027. Flytoget opprettholder en svært høy kundetilfredshet med 97 av 100 poeng i sin interne måling, og oppnådde en imponerende 3. plass på Norsk Kundebarometer i 2025.

CargoNet ble sterkt berørt av stenginger på sentrale banestrekninger, men leverte likevel økt volum av gods på bane og økt kundetilfredshet.

2025 har vært et godt år for Vy innen reiseliv, med vekst både for Flåmsbana og Fjord Tours Group. Etterspørselen etter kollektivbaserte rundreiser med fjord-, fjell- og kulturopplevelser har fortsatt å øke, og Vy har styrket sin posisjon i markedet gjennom samarbeid med lokale reiselivsaktører. Antall reiser med Flåmsbana i 2025 endte på rekordhøye 1 007 517.

Bransjeledende innovasjon

Vy videreførte og styrket sin satsing på teknologi og innovasjon i 2025. Målet er forretningsdrevet innovasjon som kommer kundene til gode, reduserer vårt utslipp og gjør oss mer konkurransedyktige. Eksempler på aktiviteter er prosjektene innen selvkjørende busser, vårt arbeid for elektrifisering av bussparken, og bruk av kunstig intelligens i alt fra prediktiv analyse for vedlikehold, optimalisering av ruteplanlegging til smart ladestyring av elbusser. I 2025 lanserte vi blant annet Sveriges første selvkjørende buss sammen med Västtrafik i Gøteborg. I gods- og persontogvirksomheten arbeider vi kontinuerlig med å redusere energiforbruket, ved å erstatte eldre diesellokomotiver med hybridlokomotiver, operative tiltak som bidrar til mer energieffektiv drift som eksempelvis justering av innetemperatur når tog er i trafikk og når de står parkert og energieffektiv kjøring,

Effektiv og pålitelig

Effektivitet og forutsigbar drift var et hovedfokus gjennom 2025. Infrastrukturstenginger gjorde det krevende å opprettholde normal togtrafikk, men konsernet arbeidet systematisk med robust drift, god beredskap og bedring av avviksprosesser.

Forsinkelser og innstillinger i togtrafikken i Norge har dessverre gitt mange togkunder dårlige kundeopplevelser i 2025. Infrastrukturproblemer som følge av det betydelige vedlikeholdsetterslepet, gamle - og for få togsett i trafikk samt manglende verkstedkapasitet påvirker kundeopplevelsen negativt. Vi jobbet tett med våre leverandører herunder Bane NOR med tiltak for å forbedre situasjonen. Punktligheten for Vy tog endte på 88,1 %, en forbedring på 1,3 prosentpoeng fra året før. Operatøravhengig punktlighet var på 98,3 %.

I godsvirksomheten opprettholdt CargoNet rekordhøye volumer mot slutten av året til tross for kompliserte driftsforhold og stengte banestrekninger på både Dovre, - og Nordlandsbanen i 2025.

I hele konsernet arbeides det med forbedringstiltak for å kunne møte konkurransen i bussmarkedet, i de skjerpede kravene i togkontraktene og i det kommersielle godsmarkedet.

Engasjerte og kundeorienterte medarbeidere

Vy har en stor og mangfoldig arbeidsstyrke med over 12 000 medarbeidere. Sykefraværet endte på 7,6 %, en forbedring fra året før og bedre enn målsatt. Det systematiske arbeidet med en rekke tiltak innen arbeidsmiljø, sikkerhet og oppfølging fortsetter i 2026.

Vi bygger kompetanse og satser på medarbeider- og lederutvikling i alle deler av Vy, med egne opplæringsenheter som jobber systematisk med fagopplæring av bussjåfører, konduktører, lokomotivførere og terminalarbeidere. I 2025 har vi også forberedt opplæringen av Flytogets verter og lokførere, slik at de fra desember 2027, kan jobbe på nye togtyper og strekninger i et samlet togtilbud på Østlandet. Dette arbeidet fortsetter i 2026.

Kvinneandelen i lederstillinger er 44 %, et uttrykk for systematisk innsats innen mangfold, inkludering og lederutvikling.

2.1 Utvikling i godtgjørelse til ledende personer

Økning i godtgjørelse for hele konsernledelsen var 4,7 % fra 1. januar 2025. Vys gjennomsnittlige lønnsøkning av øvrige ansatte i 2025 var på 5,2 %, slik det er vist i tabellen under 4.3 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2021 – 2025. Lønnsoppgjøret for øvrige ansatte var i tråd med rammen for lønnsoppgjøret i frontfagene mellom LO og NHO. Frontfaget hadde en ramme på 4,4%. Gjennomsnittlig prosentvis økning blant øvrige ansatte i hele konsernet, vil påvirkes av naturlig glidning blant ansatte knyttet til endring av ansiennitet, stilling og ansvar, endringer i variable tillegg, ulikheter i lønnsnivå mellom ansatte i Norge og Sverige og endringer i sammensetning av ansatte i konsernet.

2.2 Endringer i styret og konsernledelsen

Det ble ikke rekruttert nye ansatte i konsernledelsen, men adm.dir Ståle Nistov ble del av konsernledelsen i forbindelse med at Flytoget ble et datterselskap.

Styreleder Berit Svendsen og styremedlem Morten Henriksen gikk ut av styret fra 1.april 2025. De ble erstattet av to nye eierrepresentanter; ny styreleder Ingvald Løyning og nytt styremedlem Marianne Ødegaard Ribe, begge fra Flytogets styre. Det ble gjennomført valg på ansattes representanter høsten 2025. Peter Louis Pettersen hadde sitt siste møte som styremedlem 29. oktober 2025, og ble erstattet av Frank Christensen.

2.3 Godtgjørelsesordningen

Vy og datterselskaper som er kontrollert av Vy, følger Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022.

Vys policy er å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Ved fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse benyttes et eksternt stillingsvurderingssystem levert av Korn Ferry som rangerer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk. Dette selskapet foretar årlig en undersøkelse av hvordan tilsvarende rangerte stillinger i det norske arbeidsmarkedet er avlønnet. Undersøkelsen inneholder lønnsdata fra et bredt utvalg av selskap som representerer totalmarkedet og er ikke sektorbegrenset. Styret har også hatt en gjennomgang av offentlig tilgjengelig lønnsinformasjon for andre sammenlignbare virksomheter.

Denne informasjonen sammen med øvrig lønnsutvikling i Vy danner grunnlaget for fastsettelse av godtgjørelse.

3 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har ikke avtaler om annet vederlag enn styrehonorar og vederlag for deltakelse i utvalgsarbeid i revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte.

I tillegg godtgjøres styreutvalget, som er etablert i forbindelse med sammenslåingsprosessen av Vy og Flytoget, med en engangssum på kr. 25 000 per medlem. Godtgjørelsen er basert på det særskilte tilfellet at staten har gitt styret i Vy mandat til å utarbeide beslutningsgrunnlaget for et eierstrukturelt tiltak.

Oversikt over styrets honorarer for regnskapsårene 2025 og 2024 vises i tabellen under.

Navn	År	Styrehonorar	Honorar kompensasjonsutvalg*	Honorar revisjonsutvalg*	Annet styreutvalg*	Sum
Ingvald Løyning	2025	328				328 Fra 01.04.25
	2024					
Geir Inge Stokke	2025	336	25		27	386
	2024	315	24			339
Dina Aune	2025	274		82		356
	2024	257		78		335
Espen Almlid	2025	274				274
	2024	257				257
Marianne Ødegaard Ribe	2025	163				163 Fra 01.04.25
	2024					
Ove Sindre Lund	2025	274	25			299
	2024	257	24			281
Line Steinseth	2025	274				274
	2024	257				257
Petter Louis Pettersen	2025	274		47		321
	2024	257		45		302
Berit Svendsen	2025	222	41		25	288 Til 31.03.25
	2024	517	39			556
Morten Henriksen	2025	110		47	25	182 Til 31.03.25
	2024	257		45		302

*Honorarer for deltagelse i utvalg utbetales årlig, på etterskudd.

4 Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2025 og 2024

Navn	År	Fastlønn per 31.12	Utbetalt lønn*	Naturalytelse og andre ytelser	Pensjons-kostand	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Gro Bakstad***	2025	4336	4413	636	146	5195	100 % / 0%
	2024	4141	4216	618	140	4974	100 % / 0%
Irene Katrin Thunshelle	2025	2933	2954	130	146	3230	100 % / 0%
	2024	2801	2822	130	140	3092	100 % / 0%
Ole Engebret Haugen	2025	3234	3255	120	97	3472	100 % / 0%
	2024	3086	3106	120	93	3319	100 % / 0%
Erik Røhne	2025	3478	3504	130	146	3780	100 % / 0%
	2024	3322	3347	130	140	3617	100 % / 0%
Kristian Kolind	2025	2722	2741	130	146	3017	100 % / 0%
	2024	2591	2599	130	140	2869	100 % / 0%
Marius Holm	2025	2324	2340	130	146	2616	100 % / 0%
	2024	2210	2215	130	140	2485	100 % / 0%
Kristin Elisabeth Flagstad	2025	2201	2218	130	146	2494	100 % / 0%
	2024	2102	2118	130	140	2388	100 % / 0%
Ingvild Storås **	2025	-	386	-	-	386	100 % / 0%
	2024	2987	3010	130	140	3280	100 % / 0%
Kine Angelskår Barth*****	2025	2950	2142	-	146	2288	100 % / 0%
	2024	1454	1536	-	140	1676	100 % / 0%
Robin Olsen	2025	2093	2093	88	146	2327	100 % / 0%
	2024	-	-	-	-	-	100 % / 0%
Ståle Nistov****	2025	3130	3380	111	146	3637	98 %/ 2 %
	2024	2673	2996	50	191	3237	99 %/ 1 %

*Differansen mellom fast årslønn og utbetalt lønn knytter seg i hovedsak til at utbetalt lønn inkluderer feriepenger.
** Ansatt til 31.12.2024, utbetalt lønn i 2025 er feriepenger opptjent i 2024
*** Andre ytelser til konsernsjef inkluderer kompensasjon for bortfall av pensjonsordning i tidligere arbeidsforhold
**** Del av konsernledelsen ved sammenslåingen fra 31.03.2025, godtgjørelse for 2024 og 1.kvartal 2025 fra Flytoget er inkludert i tallene. Andre ytelser inkluderer utbetaling i den allmenne bonusordningen i Flytoget.
***** Midlertidig adm.dir. for CargoNet i perioden 01.01.2025 til 30.04.2025

Fastlønn
Viser den årlige grunnlønnen ved utgangen av året og eventuell lønnsøkning for rapporteringsåret.

Utbetalt lønn
Viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer feriepenger der det er aktuelt.

Andre ytelser
Omfatter alle typer goder, som bilgodtgjørelse, avisabonnement, mobil- og bredbåndsabonnement.

Pensjonskostnad
Er pensjon opptjent i løpet av regnskapsåret av pensjonsgivende inntekt og inngår i total godtgjørelse. Pensjonsordningene de ledende ansatte i Vy er omfattet av, er beskrevet under punkt 4.2. Pensjonsgivende inntekt omfatter fast godtgjørelse. Variable elementer som ettårig variabel godtgjørelse inngår ikke som del av pensjonsgivende inntekt.

Total godtgjørelse
Angir den kortsiktige insentivordningen som er opptjent i de respektive år. Tabellen har ingen kolonne for dette, da det for tiden ikke foreligger noen bonusordning for ledende ansatte.

Variabel godtgjørelse
Viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av konsernlederne i rapporteringsåret.

4.2 Utviklingen i komponentene som inngår i godtgjørelsen til ledende ansatte i 2025

Konsernsjefen og konserndirektørene godtgjøres med fastlønn og eventuell variabel lønn. I tillegg kommer pensjonsordning og andre ytelser. Fastlønn utgjør hovedelementet i godtgjørelsesordningen.

Fastlønn
Fastlønn fastsettes etter en stillings- og markedsvurdering vurdert opp mot Vys prinsipp om å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Det skal legges til grunn anerkjent metodikk for stillings- og markedsvurderinger. Ved fastsettelsen av den årlige reguleringen vektlegges også gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte i konsernet og hensynet til moderasjon.

For regnskapsåret 2025 hadde konsernledelsen samlet en lønnsregulering gjeldende fra 01.01.2025 på 4,7%, dvs. 10% lavere enn øvrige ansatte i konsernet. På bakgrunn av at lønnsreguleringen gjøres fra 01.01.2025, er foregående års lønnsoppgjør grunnlag for vurderingen. Lønnsreguleringen konsernledelsen fikk i 2025 ligger 0,5 prosentpoeng lavere enn lønnsoppgjøret i Norge for 2024 som var på 5,2%.

Variabel lønn
På bakgrunn av den situasjonen konsernet står i, har styret vedtatt at det ikke skal gjelde noen bonusordning for ledende ansatte i en midlertidig periode og inntil annet er vedtatt.

Konsernsjefen har i henhold til sin arbeidsavtale rett til å bli vurdert for bonus, men har inngått en tilleggsavtale hvor hun har akseptert midlertidig stans av bonus inntil annet er vedtatt av styret. Samtlige konserndirektører omfattes av den til enhver tid gjeldende bonusordning for stillingen som fastsettes av Vys styre, og har ikke krav på bonus så lenge styret ikke har vedtatt noen gjeldende bonusordning.

Flytogets har en allmenn bonusordning for alle ansatte i selskapet som også adm.dir. er omfattet av.

Det er på denne bakgrunn ikke utbetalt noen variabel godtgjørelse til konsernledelsen for 2025 med unntak av utbetaling til adm.dir. i Flytoget knyttet til den allmenne bonusordningen i Flytoget.

Andre ytelser
Andre ytelser inkluderer ordninger for bilgodtgjørelse, aviser, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder.

Det er ikke gjort endringer i andre ytelser i perioden.

Pensjonsordninger
Pensjonsordningen for ledende ansatte er på linje med alle andre medarbeidere i Vy, med unntak for konsernsjef. Dette er i tråd med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

Alle dagens ansatte er medlemmer i en kollektiv pensjonsordning. Pensjonsordning i Statens pensjonskasse er avviklet fra og med 01.01.2019. Ordningen i Storebrand har innskuddssats fra bedriften på 5,5 % opp til 7,1 G og 15 % mellom 7,1 og 12 G. Pensjonsordningen inneholder privat AFP, barnepensjon, samt gruppelivsforsikring. Uføredekningen er tilsvarende som ordningen i Statens Pensjonskasse. Dette gjelder også for adm.dir. i Flytoget. Adm.dir. for Vy buss AS har pensjonsordning som samsvarer med øvrige ansatte i bussvirksomheten, hvor innskuddssatsen er på 5% opp til 7,1 G og 8 % mellom 7,1 og 12 G.

Ledende ansatte har pensjonsalder 70 år og er med i den kollektive pensjonsordningen i virksomheten.

For konsernsjef er det inngått avtale om at det i tillegg til den kollektive pensjonsordning utbetales en delvis kompensasjon for bortfall av ytelsesbasert pensjonsordning i tidligere arbeidsforhold, som utbetales med 1/12 hver arbeidsmåned i samtidighet med utbetaling av fastlønn. Denne reguleres årlig på samme tidspunkt og med samme prosentvise justering som for fastlønnen. For 2025 var denne utbetalingen kroner 386.000. Dette beløpet ligger i lønnstabellen som en del av konsernsjefens andre ytelser.

Sluttvederlag
For konsernsjef gis sluttvederlag mot forhåndsfraskrivelse av stillingsvern, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 (2). Ved oppsigelse fra selskapets side har konsernsjefen i henhold til sin arbeidsavtale rett til seks måneders etterlønn, utover lønn og ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Eventuell annen inntekt som skriver seg fra konsernsjefens arbeid, med bakgrunn i at hun er ansatt, oppdragstaker og/eller aktiv eller passiv deltaker i næringsvirksomhet, herunder indirekte gjennom deltakelse i selskaper hun eller hennes nærstående kontrollerer, vil redusere etterlønnen. Inntekter fra styreverv og tilsvarende engasjementer reduserer ikke etterlønnen for konsernsjef på bakgrunn av disse bestemmelsene i arbeidsavtalen.

For ledende ansatte som ikke er øverste leder i virksomheten, kan det inngås avtale om et rimelig sluttvederlag. For andre ledende ansatte kommer sluttvederlaget til utbetaling dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. For slikt eventuelt sluttvederlag skal samlet lønn i oppsigelsestiden pluss sluttvederlag ikke overstige 12 måneders fastlønn. Kompensasjon for eventuell konkurranseklausul vil kunne komme i tillegg. Sluttvederlaget reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.

For adm.dir. i Flytoget er det i arbeidsavtalen en særskilt bestemmelse om sluttvederlag forutsatt at han arbeider med gjennomføringen av sammenslåingsprosessen mellom Flytoget og Vy i en periode på 12 måneder fra fusjonstidspunktet som var den 31.3.2025. For et slikt eventuelt sluttvederlag skal samlet lønn i oppsigelsestiden pluss sluttvederlag ikke overstige 12 måneders fastlønn.

Det er ikke utbetalt etterlønn eller sluttvederlag i 2025.

Godtgjørelse fra foretak i samme konsern
Ingvald Løyning, styreleder i Vygruppen AS fra 01.04.2025, mottok godtgjørelse fra Flytoget som styreleder frem til 31.03.2025, og som styremedlem fra 01.04.2025. Frank Christensen, styremedlem i Vygruppen AS fra 31.10.2025, mottok godtgjørelse som styremedlem i Vy buss AS for 2025.

Konsernsjefen, konserndirektørene og styrets medlemmer har mottatt godtgjørelse som angitt ovenfor, og har ikke mottatt annen godtgjørelse fra foretak i samme konsern.

4.3 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2021 - 2025

Styret:

Navn	2020	2021	2022	2023	2024	Kommentar
Ingvald Løyning						Fra 01.04.2025
Geir Inge Stokke	1,3 %	12,6 %	25,1 %	4,6 %	13,9 %	
Dina Aune			221,0 %	4,4 %	6,3 %	Fra 20.06.2022
Espen Almlid			146,0 %	4,5 %	6,6 %	Fra 20.06.2022
Marianne Ødegaard Ribe						Fra 01.04.2025
Ove Sindre Lund	0,8 %	3,6 %	3,9 %	4,5 %	6,4 %	
Line Steinseth				511,9 %	6,6 %	Fra 01.09.2023
Petter Louis Pettersen		19,7 %	3,6 %	4,5 %	6,3 %	Fra 15.06.2021
Berit Svendsen	20,1 %	3,4 %	3,5 %	4,7 %	-48,2 %	Fra 12.06.2023 til 31.03.2025
Morten Henriksen				187,6 %	-39,7 %	Fra 12.06.2023 til 31.03.2025

Ledende ansatte::

Navn	2021	2022	2023	2024	2025	Medlem av konsernledelsen
Gro Bakstad*	4,80 %	2,50 %	3,00 %	4,10 %	4,48 %	
Irene Katrin Thunshelle	-8,80 %	2,60 %	3,00 %	4,30 %	4,50 %	
Ole Engebret Haugen	-7,10 %	2,60 %	3,10 %	4,20 %	4,62 %	
Erik Røhne	-5,60 %	3,20 %	3,10 %	4,30 %	4,52 %	
Synne Homble	-8,80 %	2,60 %	3,00 %	-	-	Til 31.12.2023
Kristian Kolind		2,50 %	3,00 %	8,20 %	4,81 %	Fra 01.02.2021
Marius Holm		2,50 %	3,00 %	9,20 %	4,87 %	Fra 01.08.2021
Kristin Elisabeth Flagstad			3,00 %	4,20 %	4,44 %	Fra 01.02.2022
Ingvild Storås			3,00 %	4,30 %		Fra 01.01.2022 til 31.12.2024
Kine Angelskår Barth						Fra 01.01.2025 til 01.04.2025
Robin Olsen						Fra 01.05.2025
Ståle Nistov						Fra 01.04.2025

Konsernledelsens lønn reguleres årlig med virkning fra 1.januar. Vurderingene av lønnsreguleringen for ledende ansatte baseres på forrige års lønnsutvikling for øvrige ansatte.

Øvrige ansatte::

Navn	2021	2022	2023	2024	2025
Gjennomsnittlig endring i godtgjørelseøvrig ansatte	2,70 %	4,00 %	5,80 %	5,20 %	5,20 %
Driftsresultat	-1026	407	378	493	1108
Årsresultat	-1026	133	53	-112	429
Gjennomsnittlig antall årsverk	9760	9746	9746	10 073	10 198
Gjennomsnittlig antall ansatte	12 238	11 512	11 643	12 035	12428

Gjennomsnittlig endring i godtgjørelse for øvrige ansatte er beregnet som total lønnskostnad delt på totalt antall årsverk i konsernet før og etter årets lønnsoppgjør, og viser endringen det året. Konsernledelsen er trukket ut av denne.

Endringen i total lønnskostnad vil være påvirket av periodens selskapsstruktur, ansattsammensetning, lønnsutvikling ved stillingsendringer og konsernets ulike tariffoppgjørs innretning og avviker for noen av årene noe fra den nominelle lønnsutviklingen. I 2025 var det av driftsmessige årsaker en økning i variable tillegg i konsernet. Lønnsnivået i Sverige er lavere enn i Norge innen både buss- og togvirksomheten. På grunn av avsluttede kontrakter i Sverige, ble mengden svenske ansatte redusert med 274 årsverk i løpet av 2025. Disse forholdene bidrar til at den prosentvise lønnsutviklingen for øvrige ansatte ligger over rammen for lønnsoppgjøret. Konsernet følger en lønnspolitikk som er i tråd med frontfagsmodellen i Norge og tilsvarende føringer i Sverige.

5 Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

Adgangen til å kreve tilbake variabel godtgjørelse er ikke benyttet for noen ledende personer i rapporteringsperioden.

6 Avvik fra retningslinjene

Det er ikke gjort utbetalinger som er i strid med retningslinjene for regnskapsåret 2025.

7 Tilbakemelding fra generalforsamlingen

Generalforsamlingen 09.juni 2026 tok lederlønnsrapporten for 2025 til etterretning uten innspill eller kommentarer.

8 Styreerklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønnsrapporten til Vygruppen AS for regnskapsåret 2025. Lederlønnsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16b i allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen, og i henhold til Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel.

Lederlønnsrapporten legges frem for Generalforsamlingen i 2026 for endelig vedtak.

9 Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer

Se neste side.

Oslo, 9. juni 2026

Konsernstyret i Vygruppen

Ingvald Løyning/Styreleder

Geir Inge Stokke

Espen Almlid

Dina Elverum Aune

Marianne Ødegaard Ribe

Ove Sindre Lund

Frank Christensen

Line Steinseth

Gro Bakstad / Konsernsjef

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

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Vygruppen 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 Vygruppen 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, profesjonsstandarden 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.

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.

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.

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

Oslo, 21.05.2026
Deloitte AS

Eivind Skaug
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Uavhengig revisors attest...e til ledende personer

Name	Date
Skaug, Eivind	**2026-05-21**

Identification

bankID Skaug, Eivind

Signicat

This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))