



**RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN OG  
ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER**  
Vygruppen AS

Retningslinjene er utarbeidet av styret i Vygruppen AS (Vy, Selskapet) i samsvar med vedtekene § 8, og lagt frem for Selskapets generalforsamling 12. juni 2023. Retningslinjene gjelder for alle ansettelser etter dette tidspunktet. Etter generalforsamling har styret i møte 15. februar 2024 vedtatt en mindre ikke-vesentlig endring i punkt 3.5.2 da det ikke lenger er noe medlem i KL som har inngått tilleggsavtale. Styret har i møte 13. februar 2025 vedtatt en mindre ikke-vesentlig endring i punkt 1 som følge av lovendring i allmennaksjeloven § 6-16a samt en justering i punkt 3.4 knyttet til møtetidspunkter i Vygruppens kompensasjonsutvalg.

Styret utarbeider årlig en rapport om lønn og annen godtgjørelse til Selskapets ledende ansatte som et eget dokument. Rapporten beskriver hvordan selskapet har fulgt opp føringene i disse retningslinjene, og det vil gis en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og annen godtgjørelse som omfattes av retningslinjene. Rapporten legges frem for generalforsamlingen.

For ansettelsesavtaler inngått før virkningstidspunktet for styrets retningslinjer vil enkelte ordninger avvike noe fra retningslinjene. Det vil opplyses om slike avvik i lederlønsrapporten.

## 1 INNLEDNING

Retningslinjene reflekterer statens forventninger som eier på området for lønn og godtgjørelse, slik disse er nedfelt i Meld. St. 6 (2022-2023) og presisert i ”Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel” fastsatt 12. desember 2022.

Retningslinjene gjelder for Selskapets ”ledende personer”, slik dette begrepet anvendes i allmennaksjeloven § 6-16a. Retningslinjene gjelder i samsvar med dette for de enkelte medlemmer av styret, daglig leder (konsernsjef) og den øvrige konsernledelsen. Konsernsjef og konsernledelsen omtales i disse retningslinjene som «ledende ansatte». Retningslinjene gjelder også for medlemmer av Selskapets styre valgt av og blant de ansatte etter aksjeloven § 6-4 jf. § 6-5. Det er bare godtgjørelse som mottas for styrevervet som er inkludert i retningslinjene.

Retningslinjene gjelder også ved fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i konsernets datterselskaper, slik at ”Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel” følges opp i konsernet som helhet. Styret følger opp datterselskapene ved at konsernsjefen gjennom instruks fra styret sørger for at prinsippene følges opp av styrene i datterselskapene.

Medlemmene av Selskapets styre mottar en årlig godtgjørelse, fastsatt av generalforsamlingen. Selskapets ansatte som er styremedlem i datterselskaper får ingen særskilt kompensasjon for dette, bortsett fra ansattvalgte styrerepresentanter.

## 2 OM VY

Vy er Nordens største landbaserte transportselskap, med virksomhet innenfor tog, buss, gods og reiseliv i Norge og Sverige. Med hensyn til virksomhetens størrelse og kompleksitet, er god ledelse sentralt for å oppnå resultater og utvikling og for å skape bærekraftig verdiskaping for

eierne i tillegg til å sikre mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål for den delen av virksomheten der det er aktuelt.

## 3 STYRETS RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

### 3.1 Innledning

Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte følger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel, slik fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022. Statens retningslinjer utdyper de forventningene staten som eier har til selskaper med statlig eierandel på området for lønn og godtgjørelse til selskapenes ledende personer. Fremstillingen av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte nedenfor i punkt 3.2 til 3.5 følger samme struktur som staten har formulert eierforventningene på dette området for å sikre klarhet rundt styrets vurdering av disse og hvordan de har formet selskapets godtgjørelsespolitikk.

### 3.2 Godtgjørelsen og andre insentiver i selskapet fremmer oppnåelse av selskapets og eiers mål

Selskapets og eiers mål med virksomheten er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. For den delen av Selskapets virksomhet som er direktetildelte trafikkavtaler for Østlandet, er eiers mål bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål. Langsiktig, bærekraftig verdiskaping er overordnet hensyn for selskapsledelsen, og ligger til grunn for selskapets til enhver tid gjeldende strategi og forretningsplaner.

Selskapets og eiers mål med virksomheten er førende ved fastsettelse av ledergodtgjørelsen. Godtgjørelsen bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved at godtgjørelsen er konkurransedyktig slik at selskapet kan tiltrekke seg og beholde gode ledere, samtidig som godtgjørelsen er moderat. Ledende ansattes samlede godtgjørelse skal fremme den gjeldende strategien, og reflektere den enkelte ansattes ansvar for styring og resultater.

### 3.3 Godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og hensynet til moderasjon ivaretas.

For å fremme selskapets og eiers mål om høyest mulig avkastning over tid, må Selskapet tilby konkurransedyktig godtgjørelse. Gode ledere er avgjørende for oppnåelse av Selskapets og eiers mål om høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer (se punkt 3.2 ovenfor). Selskapets evne til å rekruttere og beholde gode ledere forutsetter at Selskapet kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse. Det vil gi uheldige virkninger for Selskapet dersom det ikke kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse.

Godtgjørelsen skal likevel være moderat. Moderasjonshensynet ivaretas ved hjelp av ulike grep. Godtgjørelsen skal ikke være lønnsledende, i den forstand at den ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Ved fastsettelse av godtgjørelsen i forbindelse med nyansettelser vurderer styret/konsernsjef kompetanse, erfaring, ansiennitet

og lønnsbetingelser som er vanlige i andre, tilsvarende selskaper. Disse vurderingene gjøres ved bruk av eksterne rammeverk for stillings- og lønnsvurderinger i kombinasjon med sammenligninger basert på referanseselskaper Selskapet selv anser som relevante. I referansegruppen inngår selskaper som er sammenlignbare ut fra virksomhetens omfang og kompleksitet, og som først og fremst norske selskaper.

Ved fastsettelsen av godtgjørelsen gjør styret/konsernsjef en samlet vurdering av den innhentede informasjonen, og fremsetter tilbud basert på dette. Tilbud som gis tilsvarer eller er lavere enn godtgjørelsesnivået i sammenlignbare selskaper.

I moderasjonsvurderingen tar styret og daglig leder hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte, samlet og for enkeltelementer i godtgjørelsen. Styret vektlegger at ledende ansattes godtgjørelse ikke skal fremstå som urimelig ut fra godtgjørelsesnivået for øvrige ansatte. Et urimelig godtgjørelsesnivå for ledende ansatte kan gi uheldige virkninger for selskapet, herunder som følge av for eksempel økt turnover og svekket omdømme.

Ledende ansattes fastlønn justeres ikke prosentvis høyere enn gjennomsnittlig prosentvis lønnsjustering for Selskapets øvrige ansatte. Ved sin årlige vurdering av lønnsjustering ser styret og konsernsjef også hen til kronemessig lønnsvekst for de øvrige ansatte. Styret er bevisst at ulik kronemessig økning i lønnsnivået for ledende og øvrige ansatte kan ha negativ påvirkning på selskapets omdømme og utvikling.

### 3.4 Styrets arbeid med fastsettelse av retningslinjer

Styret anser arbeidet med å bevare moderate lederlønninger som et kontinuerlig arbeid. Kompensasjonsutvalget møtes hvert år så ofte det vurderes som nødvendig for å følge opp dette. Utvalget utarbeider lederlønsrapporten i samsvar med malen for lønsrapport utarbeidet i tråd med aksjonærrettighetsdirektivet, og legger denne frem for et samlet styre. Når oversikten over samlet utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse er klar, gjør kompensasjonsutvalget/styret en fornyet vurdering av lønnsnivået holdt opp mot nivået for selskapene i referansegruppen. Basert på lederlønsrapporten og eventuelle ansettelse av medlemmer i konsernledelsen i det forutgående regnskapsåret, vurderer styret basert på en innstilling fra kompensasjonsutvalget om retningslinjene skal endres.

## 3.5 Oversikt over de ulike elementene i godtgjørelsesordningen: hovedelementet er fastlønn

### 3.5.1 Fastlønn

Fastlønnen er hovedelementet i ledende ansattes godtgjørelsesordning.

Fastlønnen fastsettes og vurderes for årlig justering på grunnlag av prinsippet om at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og at hensynet til moderasjon ivaretas, se ovenfor punkt 3.3.

Ved ansettelse og fastsettelse av lønn til medlemmer av konsernledelsen skal konsernsjefen

konsultere styreleder i tillegg til konserndirektør for HR og organisasjon.

Styret og daglig leder vurderer årlig om fastlønnen skal justeres i det påfølgende regnskapsåret. Utgangspunktet for vurderingene er hensynet til at godtgjørelsen skal fremme selskapets og eiers mål, se ovenfor punkt 3.2, og styrets vurdering av at en konkurransedyktig, men moderat godtgjørelse er vesentlig for oppnåelsen av dette målet, se punkt 3.3.

### 3.5.2 Variabel godtgjørelse

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 i henhold til tilleggsavtale 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 Vygruppens styre, og har ikke krav på bonus så lenge styret ikke har vedtatt noen gjeldende bonusordning.

### 3.5.3 Styreverv

Utover ansattvalgte styrerepresentanter får ingen ledende ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet. Dette gjelder også øvrige ansatte som ikke er definert som ledende ansatte i dette dokumentet, men som innehar styreverv i datterselskapene i konsernet. Ansattvalgtes styrekompensasjon fremgår av egen note i årsregnskapet.

### 3.5.4 Naturalytelser

Naturalytelser består av fri telefon, fri bredbåndstilknytning, bilordning og aviser.

### 3.5.5 Pensjon

Pensjonsordningen for ledende ansatte er på linje med alle andre medarbeidere i Vy.

Alle dagens ansatte er medlemmer i en kollektiv pensjonsordning. Pensjonsordning i Statens pensjonskasse er avviklet fra og med 1.1.2019. Ordningen er «lukket», hvilket innebærer at medarbeidere i konsernet som per 31.12.2018 var over 55 år beholdt ytelsespensjon i SPK. Ansatte som per 31.12.2018 var 54 år eller yngre, eller ansatte som ble ansatt etter 31.12.2018, har innskuddsbasert pensjonsordning i Storebrand. Ordningen i Storebrand har innskuddssats fra bedriften på 5,5 prosent opp til 7,1 G og 15 prosent mellom 7,1 og 12 G. Pensjonsordningen inneholder privat AFP, barnepensjon, samt gruppelevsforsegling. Uføredekningen er tilsvarende som ordningen i Statens Pensjonskasse.

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

### 3.5.6 Sluttvederlag

Oppsigelsestiden for ledende ansatte er gjensidig seks måneder.

Ved oppsigelse fra selskapets side har ledende ansatte rett til seks måneders sluttvederlag, utover lønn og ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Kompensasjon for eventuell konkurranseklausul vil kunne komme i tillegg. For konsernsjef kan det gis sluttvederlag mot forhåndsfraskrivelse av stillingsvern, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 (2). For andre ledende ansatte skal sluttvederlaget kun komme til utbetaling dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. 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 eller passiv eier. Etterlønn gir ikke grunnlag for beregning av feriepenger eller for noen pensjonsutbetaling.

### 3.6 Selskapet er åpen om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at godtgjørelsesordningene er klart forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter

Godtgjørelsesordningene er lett tilgjengelige i den forstand at hovedelementet er fastlønnen og at det i den årlige lederlønnrapporten gis en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse som omfattes av retningslinjene. Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer er tema i eierdialogen med staten og tilgjengelige på Selskapets hjemmeside. Samlet gir dette åpenhet om godtgjørelsens utforming og utvikling, og skal være klart forståelig.

## 4 STYRETS ADGANG TIL Å FRAVIKE RETNINGSLINJENE MIDLERTIDIG

Styret kan fravike retningslinjene midlertidig når det foreligger særlige omstendigheter. Dette kan være forhold knyttet til Selskapets langsiktige interesse, omdømme og økonomiske bæreevne eller forhold som har påvirkning på Selskapets levedyktighet. Beslutning om å fravike retningslinjene treffes av styret på grunnlag av en begrunnet innstilling fra kompensasjonsutvalget.

