



Lederlønsrapport 2024
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 2025 innebærer ikke vesentlige endringer fra de som ble behandlet i generalforsamlingen i 2023. Retningslinjene for 2024 ble ikke behandlet i generalforsamlingen, da det ikke var gjort vesentlige endringer.

Gjennom endringer i selskapets vedtekter i generalforsamlingen i 2022 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Vygruppen AS. 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 lederlønsrapporten er utformet i henhold til styrets retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2024. Det henvises til Vys års- og bærekraftrapport 2024, note 31, for nærmere beskrivelse av disse.

2 Konsernets utvikling i 2024

Antall reiser med kollektivtilbudene har fortsatt å øke i 2024. Togreiser i Norge har økt med 2,5 prosent fra 2023, mens antall reiser med Vys busser har økt med 5,3 prosent.

Store snømengder og arktiske temperaturer vinteren 2024 medførte mer krevende drift og påvirket kvaliteten på tilbudet både i buss- og togvirksomhetene. Vinteren medførte også mer skader på togene enn tidligere vintersesonger, og lavere kapasitet i togtilbudet enn planlagt. Forsinkelser og innstillinger er krevende for våre kunder som er avhengige av pålitelige tog.

Når veier og baner er stengt, er det også utfordrende for våre medarbeidere. Våre dyktige medarbeidere tilpasser seg raskt og hjelper kundene når ting ikke går som planlagt.

Vy buss vant anbudskonkurransen om drift av FRAM ekspress og kollektivtrafikken i Ålesund og Volda, på søre Sunnmøre. I tillegg startet ny anbudsperiode i Drammen. Alle tre kontrakter kjøres med kun elektriske busser. Høsten 2024 vant og startet vi to busskontrakter i Bærum. Utfordringene i 2024 førte til et svakere økonomisk resultat for Vy enn forventet. Stengte banestrekninger påvirket godskundene og CargoNet betydelig. Randklev bru på Dovrebanen åpnet ikke før i slutten av mai, og Ofotbanen/Malmbanen var stengt i flere uker om vinteren. Nordlandsbanen måtte stenges i flere uker på høsten etter et ras, i tillegg til andre hendelser som påvirket infrastrukturen.

Vi arbeider hardt for å redusere kostnader og forbedre rammevilkårene for gods på bane. Stengte banestrekninger har også skapt store utfordringer for nattogskontrakten Stockholm-Narvik, som ble avsluttet i desember 2024.

Vys visjon er å gjøre det enkelt å velge miljøvennlig. Hovedmålet er vekst og lønnsomhet gjennom at flere velger bærekraftige reiser og godstransport på bane.

Dette skal oppnås gjennom å:

- gi våre kunder gode kundeopplevelser hver dag
- være bransjeledende på innovasjon
- være effektive og pålitelige i alt vi gjør
- ha engasjerte og kundeorienterte medarbeidere

Gode kundeopplevelser hver dag

Vy måler jevnlig kundetilfredsheten. Det er en viktig indikasjon på om vi klarer å møte kundenes ønsker og behov, og være et konkurransedyktig alternativ til andre transportformer. Resultatene brukes aktivt til å forbedre tilbudet for kundene, og tas inn i opplærings- og rekrutteringsprogrammet for medarbeidere i buss og tog. Vi er glade for å se at vi får gode tilbakemeldinger på hvordan kundene opplever møtene med medarbeiderne våre, og informasjonen de får underveis.

Jernbanedirektoratets kvartalsvise kundeundersøkelse (KTI) er beregnet som et gjennomsnitt av kundenes tilbakemeldinger på seks områder, og Vy scorer generelt høyt på områdene renhold, informasjon på toget og ombordpersonalet.

Vi har et serviceløfte som vi benytter i det kontinuerlige arbeidet med å forbedre oss i møtet med våre kunder. I 2024 har vi jobbet mye med å forbedre kundeinformasjonen når ting ikke går som det skal, i alle kanaler og i hele Vy. Rask, relevant og riktig informasjon forbedrer kundeopplevelsen betraktelig når ting ikke går som planlagt, men er krevende når det skjer uventede hendelser og det er behov for alternative transportløsninger.

I 2024 har vi blant annet inngått nye bussavtaler og en ny løsning for taxirekvisisjoner slik at bussene eller taxiene kan komme raskere når togene står og de reisende har behov for alternativ transport. Forbedringer og pushmeldinger i Vy-appen har også gjort det enklere for de reisende å få informasjon om reisen sin. Det var i snitt mer enn 932 000 månedlige unike brukere av Vy-appen i 2024, opp 7,8 prosent fra 2023.

Flere forsinkelser og innstillinger i togtrafikken i Norge har dessverre gitt mange togkunder dårlige kundeopplevelser i 2024. Likevel endte kundetilfredsheten i snitt på 76 av 100 poeng i Jernbanedirektoratets undersøkelser. I vest (Bergensbanen og togtrafikken på Vestlandet) var kundetilfredsheten høyere enn på Østlandet, med et snitt på 83. Aldri har så mange reiser blitt gjennomført med våre tog. Det ble passasjervekst i bussvirksomheten også, og en jevnt høy kundetilfredshet for de kommersielle ekspressbussene på 82 av 100 poeng.

En streng vinter og stengte banestrekninger medførte store utfordringer for godsvirksomheten. Produksjonsutfordringene har begrenset volumutviklingen, og det har vært krevende for kundene som opplever et redusert tilbud for gods på bane. Utfordringene med Randklev bru medførte at Dovrebanen ble stengt i august 2023. Den ble åpnet mot slutten av mai 2024. Både Ofotbanen/Malmbanen og Nordlandsbanen har også vært stengt i lengre perioder i løpet av året, noe som får store konsekvenser for kundene, og det tar tid før alle kundene er tilbake for fullt.

CargoNet har satt inn en rekke forbedringstiltak for å sikre at gods på bane fortsatt skal tilbys som et mer miljøvennlig transportvalg for kundene.

Bransjeledende innovasjon

Forretningsdrevet innovasjon skal komme kundene til gode, redusere utslipp og gjøre selskapet mer konkurransedyktig.

Selv om Vys viktigste klimabidrag er å få flere til å velge kollektivt og gods på bane, jobber selskapet også kontinuerlig med å redusere våre egne direkte utslipp og utslipp fra våre leverandører. Vy ønsker å sette en standard for bærekraft og være pådriver i positiv retning, slik at fremtidens reisende vil møtes med et mer klimavennlig tilbud. I den årlige merkevareundersøkelsen Sustainable Brand Index kåret norske forbrukere Vy som den mest bærekraftige merkevaren i transportbransjen i 2024.

Transport er i stor endring, og kravene fra kunder, oppdragsgivere og profesjonelle kjøpere øker. Vy må derfor hele tiden ta i bruk mulighetene som finnes gjennom digitalisering og ny teknologi og utvikle nye løsninger. Eksempler på bransjeledende innovasjonstiltak er våre banebrytende prosjekter med selvkjørende busser, vårt pådriverarbeid for elektrifisering av bussparken, og testing av elektrisk løfteutstyr på godsterminalene. I 2024 har vi kjørt lengre, raskere og mer automatisert med vår selvkjørende buss i Stavanger sammen med Kolumbus.

Vys bussdrift sto for ca. 60 prosent av selskapets totale klimagassutslipp i 2024, og vi jobber hardt for å redusere disse utslippene. Anbudsvirksomheten er den største delen av bussvirksomheten og utgjør rundt 80 prosent av Vys totale kjørte busskilometer. Når de fylkeskommunale kollektivselskapene utlyser nye anbudskonkurranser, er disse i hovedsak basert på elektriske busser.

Som Norges største kommersielle bussaktør, har vi ambisjoner om å elektrifisere og teste ny teknologi på denne delen av bussflåten vår, som i hovedsak består av ekspressbusser. Andelen av våre busser som bruker fornybart drivstoff var i 2024 på 48 prosent.

I gods- og persontogvirksomheten jobber vi hele tiden med å redusere fotavtrykket på det ytre miljøet og redusere energiforbruket. Eksempler på tiltak på dette området er hybridlokomotiver som erstatter eldre diesellokomotiver i godsvirksomheten, energieffektiv kjøring, og justering av innetemperatur når toget står parkert.

Målinger viser at forskjellige kjørestiler kan gi stor variasjon i energiforbruk uten å gå på bekostning av sikkerhet og punktlighet. Derfor øker vi nå lokomotivførernes kunnskap og bevissthet om utnyttelse av typografien, rask oppnåelse av mål hastighet, og planlegging av hastighetsvariasjoner.

Effektiv og pålitelig

Vy arbeider systematisk med omstilling og kontinuerlig forbedring i hele konsernet for å levere effektivt og med god kvalitet. I tillegg til å arbeide med forbedring og forenkling av drifts- og støtteprosessene, jobbes det aktiv med læring på tvers av virksomhetene og meto-

der for å lære av beste praksis, samt implementering av nye digitale løsninger. Digitale løsninger som forenkler kundereisen, har stort fokus og det arbeides stadig med nye løsninger i Vy-appen.

Vy gjennomfører årlige risikoanalyser av miljø, sosiale og etiske forhold i våre innkjøpsplaner og avtaleporteføljer. Innkjøpsfunksjonen skal sikre at Vy benytter sin innkjøpskraft til å oppnå best mulig betingelser, og at avtalene som inngås sikrer Vys interesser og overholder våre bærekraftstandarder. Vy er medlem av Etisk Handel Norge, som har som formål å fremme ansvarlige leverandørkjeder.

Ytterligere digitalisering og automatisering av arbeids- og forretningsprosesser er sentralt for å forbedre kvalitet og redusere kostnader fremover. Vy arbeider med kvalitet i alle deler av virksomheten og for å sikre en bærekraftig verdikjede.

Vårt mål er at de reisende og godstransporten kommer seg frem i tide. Totalpunktligheten for persontog har vært lavere enn målsatt, og endte på 86,8 prosent, sammenlignet med 88 prosent i foregående år. Godstogene har blitt negativt påvirket av stengte banestrekninger, med blant annet langvarige stenginger på Dovrebanen, Nordlandsbanen og Malmbanen/Ofotbanen.

Det var en krevende start på året med ekstrem kulde og tog som ikke tålte den arktiske vinteren og mangelfull snøbrøyting. Kvaliteten på jernbanens infrastruktur er påvirket av et betydelig vedlikeholdsetterslep, og den blir også påvirket av flom og ras. Ser vi bort fra slike og andre hendelser som i hovedsak er utenfor vår kontroll, er vår operatørvhengige punktlighet for persontog på 98,1 prosent.

Tilstrekkelig togkapasitet og nok verksteds- og hensettingskapasitet er avgjørende for å levere et forventet togtilbud, og vi har tett dialog i sektoren for å håndtere utfordringer på en best mulig måte.

Vi gjennomførte mange tiltak for å ha flest mulig tog i trafikk gjennom 2024, og benyttet læringen fra 2024 til å forberede oss på vinteren i 2025. Mens de gamle lokaltogene repareres, har vi blant annet lånt moderne regiontog fra Vestlandet, og vi samarbeider tett med Norske tog og Bane NOR. Det er gjort tiltak for å øke vedlikeholdskapasiteten på verkstedene.

Vi har i hele Vy igangsatt en rekke større forbedringstiltak for å kunne møte konkurransen i bussmarkedet, i de skjerpede kravene i togkontraktene og i det kommersielle godsmarkedet.

Engasjerte og kundeorienterte medarbeidere

Det daglige partssamarbeidet ute i forretningsområdene er grunnstenen i dette arbeidet, der alle deler av arbeidslivet diskuteres åpent blant arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter. Vi jobber for mer mangfold, åpenhet og inkludering.

Vi bygger kompetanse og satser på medarbeider- og lederutvikling i alle deler av Vy, med

egne opplæringsenheter som jobber systematisk med fagopplæring av bussjåførere, konduktører, lokomotivførere og terminalarbeidere. Eksempelvis stiller den teknologiske utviklingen krav til økt kompetanse for å kjøre elektriske busser.

Nærmere 90 prosent av våre medarbeidere har arbeid som gjør at de er omfattet av forskrifter som gir føringer for jevnlig helsekontroller og – godkjenninger. Lokomotivførere, konduktører og bussjåførere gjennomgår jevnlig helsekontroller enten hos vår bedriftshelsetjeneste eller i primærhelsetjenesten.

Dessverre er sykefraværet fremdeles høyere enn målsatt, og endte på 7,9 prosent for året. Det er en nedgang på 0,3 prosentpoeng fra 2023. Antall skader på egne ansatte er høyere enn mål og i fjor, og skyldes i stor grad vinterproblematikk som medfører glatt underlag på terminaler, stasjoner og bussoppstillingsplasser med medfølgende fallskader. For å redusere sykefraværet har vi etablert arbeidsmiljø- og sykefraværprosjekt i togvirksomheten. I bussvirksomheten benyttes en egen innsatsgruppe for å hjelpe de ulike avdelingene med sykefravær og skadeforebygging, i tillegg til at ledere deler beste praksis med hverandre på samlinger. Disse og andre tiltak resulterte i at sykefraværet i buss gikk ned fra 2023 til 2024.

Selskapet arbeider systematisk for å sikre gjennomføring av sikkerhet- og servicestandarder i virksomhetene. Vys ledere er sentrale når det gjelder trygghet, trivsel og leveranser. Selskapet har i 2024 gjennomført ledertrening med digital opplæring og samlinger.

Medarbeiderne i Vy bygger omdømmet vårt hver dag i møte med kundene. Derfor er medarbeidernes vurdering av Vy som arbeidsplass viktig for oss. Vi har gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser over flere år, og disse viser at tilfredshetsnivået blant de ansatte har ligget stabilt og høyt de siste årene. De krevende arbeidsforholdene og store utfordringene gjennom året som medarbeiderne i tog- og godsvirksomheten har opplevd, har gitt utslag på resultatene i disse enhetene, noe som gjorde at konsernet som helhet endte med en reduksjon i medarbeiderengasjementet på 2 poeng fra 2023.

Vy arbeider også for å rekruttere flere kvinner til konsernet. Kvinneandelen i konsernet er på 17 prosent. Blant ledere er kvinneandelen 48 prosent.

Fordelingen mellom menn og kvinner på de høyeste ledernivåene er innenfor det ønskede området, med en kjønnsbalanse på 60/40. Den bedre balansen mellom kvinner og menn i lederroller, er et resultat av målrettet arbeid for å øke kvinneandelen gjennom intern mobilitet og ekstern rekruttering.

2.1 Utvikling i godtgjørelse til ledende personer

Økning i godtgjørelse for hele konsernledelsen var 4,3 % fra 1. januar 2024. Vys gjennomsnittlige lønnsøkning av øvrige ansatte i 2024 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 2020 – 2024*. Dette resultatet er basert på et lønnsoppgjør i tråd med rammen for lønnsoppgjøret i frontfagene mellom LO og NHO og naturlig glidning blant ansatte knyttet til endring av stilling, ansvar og arbeidsoppgaver.

2.2 Endringer i styret og konsernledelsen

Det ble ikke rekruttert nye ansatte i konsernledelsen. Det er ikke gjort endringer i styresammensetningen i løpet av 2024.

2.3 Godtgjørelsesordningen

Vy og datterselskaper som er kontrollert av Vy følger Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel.

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 avløntet. 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. Oversikt over styrets honorarer for regnskapsåret 2024 vises i tabellen under.

Navn	År	Styrehonorar	Honorar kompensasjonsutvalg	Honorar revisjonsutvalg	Sum	Kommentar
Berit Svendsen	2024	517	39	-	556	
	2023	494	37	-	531	
Geir Inge Stokke	2024	315	24	-	339	
	2023	301	23	-	324	Til 12.06.23
Dina Aune	2024	257	-	78	335	
	2023	246	0	75	321	
Espen Amlid	2024	257	-	-	257	
	2023	246	-	-	246	
Ove Sindre Lund	2024	257	24	-	281	
	2023	246	23	-	269	
Grete Therese Thorsen	2024	0	-	-	0	
	2023	204	-	-	204	
Petter Louis Pettersen	2024	257	-	45	302	
	2023	246	-	43	289	
Morten Henriksen	2024	257	-	45	302	
	2023	105	-	-	105	Fra 12.06.23
Line Steinseth	2024	257	-	-	257	
	2023	42	-	-	42	Fra 01.09.23

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

4 Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2024 og 2023

Navn	År	Fastlønn per 31.12	Utbetalt lønn*	Andre Ytelser***	Beregnet Pensjonskostnad	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Gro Bakstad	2024	4 141	4 216	618	140	4 974	100% / 0%
	2023	3 963	4 033	611	134	4 778	100% / 0%
Irene Katrin Thunshelle	2024	2 801	2 822	130	140	3 092	100% / 0%
	2023	2 681	2 705	130	134	2 969	100% / 0%
Synne Hombles**	2024	-	373	-	-	373	100% / 0%
	2023	2 979	3 006	130	134	3 270	100% / 0%
Kristin Elisabeth Flagstad	2024	2 102	2 118	130	140	2 388	100% / 0%
	2023	2 012	2 012	130	134	2 276	100% / 0%
Ole Engebret Haugen	2024	3 068	3 106	120	93	3 319	100% / 0%
	2023	2 956	3 000	120	89	3 209	100% / 0%
Erik Røhne	2024	3 322	3 347	130	140	3 617	100% / 0%
	2023	3 179	3 208	130	134	3 472	100% / 0%
Ingvild Storås	2024	2 987	3 010	130	140	3 280	100% / 0%
	2023	2 858	2 897	130	134	3 161	100% / 0%
Marius Holm	2024	2 210	2 215	130	140	2 485	100% / 0%
	2023	2 013	2 035	130	134	2 299	100% / 0%
Kristian Kolind	2024	2 591	2 599	130	140	2 869	100% / 0%
	2023	2 384	2 045	130	134	2 669	100% / 0%

* Differansen mellom fast årslønn og utbetalt lønn knytter seg i hovedsak til at utbetalt lønn inkluderer feriepengene.

** Ansatt til 31.12.2023, utbetalt lønn i 2024 er feriepengene opptjent i 2023.

*** Andre ytelser til konsernsjef inkluderer kompensasjon for bortfall av pensjonsordning i tidligere arbeidsforhold.

Fastlønn viser den årlige grunnlønnen ved utgangen av året og eventuell lønnsøkning for rapporteringsåret. Fastlønn er den avtalte lønnen per år.

Utbetalt lønn viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer feriepengene der det er aktuelt.

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

Beregnet 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 viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av konsernlederne i rapporteringsåret.

Variabel 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 bonussordning.

4.2 Utviklingen i komponentene som inngår i godtgjørelsen til ledende ansatte i 2024

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

Fastlønn

Fastlønn er den avtalte lønnen, og 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 både i kroner og i prosent for øvrige ansatte i konsernet, samt hensynet til moderasjon.

Gjennomsnittlig kronetillegg til øvrige ansatte varierer fra rundt 30 000,- for ansatte omfattet av tariffavtalene for bussbransjen i Norge og Sverige. Disse utgjør 59% av de ansatte i Vy. Ansatte omfattet av tariffavtalen mellom Vy og Norsk Lokomotivførerforbund fikk i 2024 et gjennomsnittlig lønnstillegg på ca. 50 000,-.

For regnskapsåret 2024 hadde konsernledelsen samlet en lønnsregulering gjeldende fra 01.01.2024 som var som var 4,3 %, altså 17,3% lavere lønnsvekst enn for øvrige ansatte i konsernet. Lønnsreguleringen konsernledelsen fikk i 2024 ligger 0,9 prosentpoeng lavere enn rammen for lønnsoppjøret i frontfaget i Norge i samme periode.

Organiseringen av konsernet ble endret med virkning fra 01.02.2024 ved at ansvar i den tidligere enheten Kundeopplevelse og Innovasjon ble fordelt. Dette medførte at konsernledelsen ble redusert med ett medlem, og to av konserndirektørene fikk fra dette tidspunktet økt ansvarsområde i sine stillinger. Endringene som ble gjort, var:

- Kristian Kolind som tidligere hadde ansvar for Strategi og IT, tok over ansvaret for forretningsutvikling og innovasjon og digitale kundetjenester, og fikk tittelen Konserndirektør Forretningsutvikling og teknologi.
- Marius Holm som tidligere hadde ansvar for Kommunikasjon og samfunnskontakt, fikk også ansvar for marked, og fikk tittelen Konserndirektør Marked og kommunikasjon. I forbindelse med disse endringene, ble deres fastlønn justert i tråd med det økte ansvaret.

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

Det er på denne bakgrunn ikke utbetalt noen variabel godtgjørelse til konsernledelsen for 2024.

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 gruppelevsforsegling. Uføredekningen er tilsvarende som ordningen i Statens Pensjonskasse. 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 2024 var denne utbetalingen kroner 368.000. Dette beløpet ligger i lønnstabellen som en del av konsernsjefens andre ytelser.

Sluttvederlag

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 konsernsjef gis sluttvederlag mot forhåndsfraskrivelse av stillingsvern, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 (2). 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.

Det er ikke utbetalt etterlønn eller sluttvederlag i 2024.

Godtgjørelse fra foretak i samme konsern

Konsernsjefen, konserndirektørene og styrets medlemmer mottar godtgjørelse fra Vy og mottar ingen godtgjørelse fra foretak i samme konsern.

4.3 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2020 - 2024

Styret:

Navn	2020	2021	2022	2023	2024	Kommentar
Berit Svendsen			3,2 %	3,7 %	4,7 %	Fra 20.06.2020
Semming Semmingsen	1,9 %	0,7 %	3,3 %	-34,1 %		Til 11.06.2023
Geir Inge Stokke	1,8 %	1,3 %	12,6 %	25,1 %	4,6 %	
Dina Aune					4,4 %	Fra 20.06.2022
Espen Almlid					4,5 %	Fra 20.06.2022
Ove Sindre Lund	2,1 %	0,8 %	3,6 %	3,9 %	4,5 %	
Grete Therese Thorsen	1,8 %	1,3 %	3,0 %	-13,9 %		Til 31.08.2023
Petter Louis Pettersen				3,6 %	4,5 %	Fra 15.06.2021
Morten Henriksen					187,6 %	Fra 12.06.2023
Line Steinseth					511,9 %	Fra 01.09.2023

Ledende ansatte:

Navn	2020	2021	2022	2023	2024	Kommentar
Gro Bakstad		4,8 %	2,5 %	3,0 %	4,1 %	Fra 07.09.2020
Irene Katrin Thunshelle	-2,0 %	-8,8 %	2,6 %	3,0 %	4,3 %	0
Synne Homble	-5,4 %	-8,8 %	2,6 %	3,0 %	-	Til 31.12.2023
Kristin Elisabeth Flagstad				3,0 %	4,2 %	Fra 01.02.2022
Ole Engebret Haugen	-4,5 %	-7,1 %	2,6 %	3,1 %	4,2 %	0
Erik Røhne	4,4 %	-5,6 %	3,2 %	3,1 %	4,3 %	0
Ingvild Storås				3,0 %	4,3 %	Fra 01.01.2022
Marius Holm			2,5 %	3,0 %	9,2 %	Fra 01.08.2021
Kristian Kolind			2,5 %	3,0 %	8,2 %	Fra 01.02.2021
Line Steinseth					511,9 %	Fra 01.09.2023

Manglende utbetaling av pensjonskompensasjon til konsernsjef i 2020 ble utbetalt i 2021.

Lønnsjustering av konsernsjefs fastlønn i 2021 var 1,067%.

Kristian Kolind og Marius Holm fikk økt ansvar og medfølgende lønnsjustering fra 01.02.2024.

Øvrig ansatte:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gjennomsnittlig endring i godtgjørelse øvrige ansatte	2,8 %	2,5 %	2,7 %	4,0 %	5,8 %	5,2 %
Driftsresultat (MNOK)	808	-781	-1026	407	378	493
Årsresultat (MNOK)	564	-858	-1026	133	53	-112
Gjennomsnittlig antall årsverk	9352	9542	9760	9746	9748	10 073
Gjennomsnittlig antall ansatte	11666	12088	12238	11512	11643	12 035

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. Konsernet følger en lønnspolitikk som er i tråd med «frontfagsmodellen» i Norge og tilsvarende føringer i Sverige.

6 Avvik fra retningslinjene

Det er ikke gjort utbetalinger som er i strid med retningslinjene for regnskapsåret 2024.

7 Tilbakemelding fra generalforsamlingen

Generalforsamlingen 31.mars 2025 tok lederlønsrapporten for 2024 til etterretning uten innspill eller kommentarer.

8 Styreerklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Vygruppen AS for regnskapsåret 2024. Lederlønsrapporten 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.

Lederlønsrapporten legges frem for Generalforsamlingen i 2025 for endelig vedtak.

9 Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer

Kommer etter revisors gjennomgang.

List of Signatures Page 1/1

Styrets lederlønsrapport for 2024 digital signering.pdf

Name	Method	Signed at
Stokke, Geir Inge	BANKID	2025-03-26 15:21 GMT+01
Steinseth, Line	BANKID	2025-03-26 15:17 GMT+01
Lund, Ove Sindre	BANKID	2025-03-26 15:15 GMT+01
Aune, Dina Elverum	BANKID	2025-03-26 15:15 GMT+01
Henriksen, Morten	BANKID	2025-03-26 15:15 GMT+01
Almlid, Espen	BANKID	2025-03-26 16:30 GMT+01
Pettersen, Petter Louis	BANKID	2025-03-26 16:21 GMT+01
Svendsen, Berit	BANKID	2025-03-26 15:23 GMT+01



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

External reference: FC91193AC284473B9AE22150D9333C26

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 2024, 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 omfatter 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, 27. mars 2025
Deloitte AS

Eivind Skaug
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Uavhengig revisors attest...e til ledende personer

Name	Date
Skaug, Eivind	2025-03-27

Identification

 Skaug, Eivind



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