



Lederlønnsrapport 2022

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. Generalforsamlingen vil i 2023 behandle reviderte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende personer.

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 inntående 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 behandlet på generalforsamlingen i 2022. Det henvises til Vys års- og bærekraftsrapport, note 31, for nærmere beskrivelse av disse.

2 Konsernets utvikling i 2022

2022 har vært et begivenhetsrikt år for Vy. Starten av året var sterkt påvirket av pandemien og smittevernstiltak. Etter to pandemi-år med betydelig inntektsbortfall og store tap, har passasjerene nå i stor grad kommet tilbake til tog og buss. Reiseaktiviteten har i løpet av høsten lagt seg på et nivå som er noe under det Vy hadde i 2019. Samtidig har det oppstått nye utfordringer som har fått innvirkning på resultatene. Krig i Europa har påvirket leverandørkjeden, og prisen på viktige innsatsfaktorer som elektrisitet og drivstoff har økt betydelig. Disse eksterne faktorene har påvirket konsernets resultater i betydelig grad i 2022.

I første halvår 2022 fikk norske togoperatører ekstra kompensasjon fra Jernbanedirektoratet for inntektsbortfall som følge av pandemien, noe de også fikk i 2021 og 2020. Trafikkavtalen for trafikkpakke Vest har blitt reforhandlet fra og med annet halvår 2022. I tillegg ble tre av fire svenske togkontrakter reforhandlet i løpet av året. Avtalen om å operere trafikken på Østlandet utløper medio desember 2023. Jernbanedirektoratet iverksatte i 2022 en direktetildelingsprosess for to trafikkavtaler for togtrafikken på Østlandet, og valgte Vy som foretrukket avtalepart for trafikkpakken Østlandet 1, og Flytoget som foretrukket avtalepart for Østlandet 2. I januar 2023 ble Vy bedt om å levere tilbud på begge trafikkpakkene. I mars 2023 meddelte Jernbanedirektoratet at de ville inngå avtale med Vy om å kjøre persontog på hele Østlandet.

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

Jernbanedirektoratet gjennomfører kvartalsvise kundetilfredshetsundersøkelser om bord i togene (for 2., 3. og 4. kvartal i 2022). Resultatene viser at samlet kundetilfredshet blant togkunder på Østlandet i 2., 3. og 4. kvartal har ligget på 78, 79 og 78 poeng (skala 0-100). Med tanke på at dette er noen av Norges mest trafikkerte togstrekninger, er det gode resultater. For togkundene i Vest, inkludert Bergensbanen, har tilfredshetscoren, ligget på 79, 80 og 82 i samme tidsperioder. De mest fornøyde kundene har vært på Gjøvikbanen, med vekst i score fra 80 til 83 i løpet av året. Kundene gir god tilbakemelding på hvordan de opplever møtene med medarbeiderne våre, og informasjonen de får underveis. Informasjon ved avvik er der selskapet har størst utfordringer, og det jobbes med å forbedre disse prosessene sammen med de andre aktørene i jernbanesektoren.

Utfordringer med driftsstabiliteten på jernbanen reflekteres tydelig i selskapets egne kundetilfredshetsmålinger. Når Follobanen måtte stenge noen dager etter åpningen i desember, medførte dette en betydelig nedgang i kundetilfredsheten blant togkundene.

Vys kommersielle bussvirksomhet får svært god tilbakemelding fra kundene (snitt score 85 i 2022). Også i 2022 ble Vy Bus4you nok en gang kåret til best på kundetilfredshet blant alle de svenske selskapene innen persontransport (buss, tog og fly) av Svensk Kvalitetsindex (SKI). Vy Flygbussarna inntok førsteplassen i kategorien «bakketransport», da Service Score i 2022 kåret de svenske selskapene som ga kundene best service.

Konsernet arbeider kontinuerlig for å forbedre kundetilbudet, både gjennom bedre rutetilbud, bedre tjenester og bedre digitale løsninger. Ett eksempel er Pluss Natt, de nye liggeseiene på Bergensbanen, som har blitt tatt veldig godt imot av kundene. Vy-app'en har økt antall brukere betraktelig i forhold til før pandemien, og får også veldig god score. Smartpris, Vys fleksible billett, ble pilotert i 2021 og implementert på hele Østlandet i 2022. CargoNet jobber aktivt for å utvikle tilbudet til godskundene, blant annet med satsning på sjømattoget fra Narvik og grenseoverskridende gods.

Bransjeledende innovasjon

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

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. Elektrifisering av bussflåten, uttesting av nullutslipp

løfteutstyr hos CargoNet og bruk av flåtestyringssystem som blant annet registrerer drivstofforbruk, tomgangskjøring og kjøreadferd er eksempler på tiltak som selskapet arbeider med. Av i alt 100 norske bedrifter var Vy en av de ti som fikk toppscore i PwCs klimaindeks i 2022.

Vy utforsker også muligheter som ligger i ny teknologi. Vy og Kolombus lanserte i mai 2022 verdens første store selvkjørende buss i rutetrafikk i Stavanger. Prosjektet følger et utviklingsløp der det kontinuerlig jobbes med å utvikle teknologiske løsninger for en sikker, kundevennlig og pålitelig autonom bussdrift.

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, er det fokus på læring på tvers av virksomhetene og beste praksis, samt implementering av nye digitale løsninger. Vy gjennomfører også 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 skal ivareta Vys interesser og overholde våre bærekraftsstandarder. I 2022 ble 786 avtaler risikovurdert, og leverandører innenfor flere ulike risikoområder ble fulgt opp nærmere med hensyn til bærekraft.

Punktlighet er viktig mål på påliteligheten i togvirksomhetene. Den operatørvhengige punktligheten, hvor kun forsinkelser som skyldes Vy er regnet inn, var på 97,9 % i 2022. Dette er noe svakere enn målsetningen på 98,5 %. Den totale punktligheten, som inkluderer alle forsinkelser uansett årsak, endte på 84,8 %. Dette er langt svakere enn målsetningen på 90 %, og en nedgang fra 87,8 % i 2021. Godstogene hadde en punktlighet på 87,9 % i 2022, en nedgang fra 91,8 % i 2021. Vy jobber målrettet for å forbedre punktligheten som selskapet kan påvirke, og ha tett dialog med Bane NOR som har ansvar for toginfrastrukturen. I tillegg arbeider selskapet med å forbedre kundekommunikasjonen ved avvik, som dessverre ikke er god nok, i samarbeid med de andre aktørene i jernbanesektoren.

Engasjerte og kundeorienterte medarbeidere

Gjennom 2022 er det iverksatt tiltak for å styrke arbeidet med HMS. Sykefraværet i 2022 endte på 8,0 % som er høyere enn målsatt. Frekvens på arbeidsskader (H1) ble på 6,6. Trafikksikkerhet er essensielt for samtlige virksomhetsområder i konsernet. Dessverre erfarte selskapet i 2022 en tragisk møteulykke mellom to busser der en sjåfør omkom, og en sjåfør ble alvorlig skadet.

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 2022 gjennomført ledertrening med digital opplæring og samlinger.

Vys medarbeidere skårer gjennomgående på et godt nivå i medarbeiderundersøkelser (77).

Vy arbeider også for å rekruttere flere kvinner til konsernet. Kvinneandelen i konsernet er på 18 %. Blant ledere er kvinneandelen 39 %, en økning fra 25 % fra 2019.

2.1 Utvikling i godtgjørelse til ledende personer

Økning i grunnlønn for hele konsernledelsen var 2,7 % i 2022. Vys gjennomsnittlige lønnsjustering av øvrige ansatte i 2022 var på 4,0 %, slik det er vist i tabellen under 4.3 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2018 – 2022. 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 rekruttert nye ansatte til to roller i konsernledelsen; Konserndirektør Gods Ingvild Storås (01.01.2022) og Konserndirektør Organisasjon og HR Kristin Flagstad (01.02.2022). To aksjonærvalgte styremedlemmer gikk ut av Vys styre i 2022, Åsne Havelid og Wenche Teigland. De to nye styremedlemmene er Dina Elverum Aune og Espen Almlid.

2.3 Godtgjørelsesordningen

Vy og datterselskaper som er kontrollert av Vy AS 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 Hay Group 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 representerende 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.

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 2022 vises i tabellen under.

Navn	År	Styrehonorar	Honorar kompensasjonsutvalg*	Honorar revisjonsutvalg*	Sum	
Berit Svendsen	2022	477	36		513	
	2021	472	35		497	
Åsne Havnelid	2022	167	22		189	Frem til 20.06.22
	2021	281	21		302	
Wenche Teigland	2022	138		72	210	Frem til 20.06.22
	2021	231		70	301	
Semming Semmingsen	2022	237		42	279	
	2021	230		41	271	
Geir Inge Stokke	2022	259			259	
	2021	230			230	
Dina Aune	2022	100			100	Fra 20.06.22
	2021					
Espen Amlid	2022	100			100	Fra 20.06.22
	2021					
Ove Sindre Lund	2022	237	22		259	
	2021	230	21		251	
Grete Therese Thorsen	2022	237			237	
	2021	230			230	
Petter Louis Pettersen	2022	237		42	279	
	2021	98			98	Fra 15.06.21

* Honorarer for utvalg utbetales årlig på etterskudd. Eksempelvis ble honorar for perioden 06.21-05.22 utbetalt i 22. Tabellen viser beløpet som ble utbetalt i det gjeldende året.

3 Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2022 og 2021

Navn	År	Fastlønn per 31.12	Utbetalt lønn*	Naturalytelse og andre ytelser	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse	
Gro Bakstad	2022	3840	3887	250	4594	100% / 0%	
	2021	3739	3521	250	4332	100% / 0%	
Irene Katrin Thunshelle	2022	2598	2623	130	2877	100% / 0%	
	2021	2530	2547	130	2795	100% / 0%	
Synne Homble	2022	2887	2913	130	3167	100% / 0%	
	2021	2811	2831	130	3079	100% / 0%	
Morten Müller-Nilssen	2022	2359	197	11	221	100% / 0%	(til 31.01.22)**
	2021	2359	2375	130	2623	100% / 0%	
Kristin Elisabeth Flagstad	2022	1950	1784	119	2013	100% / 0%	(fra 01.02.22)
	2021				0	100% / 0%	
Ole Engebret Haugen	2022	2864	2884	120	3084	100% / 0%	
	2021	2788	2779	120	2979	100% / 0%	
Erik Røhne	2022	3081	3114	130	3368	100% / 0%	
	2021	2980	3269	130	3498	100% / 0%	
Ingvild Storås	2022	2770	2610	130	2864	100% / 0%	(fra 01.01.22)
	2021				0	100% / 0%	
Marius Holm	2022	1951	1888	130	2142	100% / 0%	
	2021	1900	791	54	895	100% / 0%	(fra 01.08.21)
Kristian Kolind	2022	2311	2328	130	2582	100% / 0%	
	2021	2214	2195	130	2443	100% / 0%	

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

** Totalt utbetalt i 2022 utgjør 2688 MNOK som i hovedsak består av lønn og sluttverderlag etter fratreden fra konsernledelsen

På grunn av manglende utbetaling av pensjonskompensasjon til konsernsjef i 2020 ble denne utbetalt i 2021, derav høyere pensjonskostnad for konsernsjef i 2021 enn i 2022.

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.

Variabel godtgjørelse angir den kortsiktige insentivordningen som er opptjent i de respektive år.

Pensjonskostnad viser pensjon opptjent i løpet av regnskapsåret av pensjongivende inntekt. Pensjongivende inntekt omfatter fast godtgjørelse, og variable elementer som ettårig variabel godtgjørelse inngår ikke som del av pensjongivende inntekt.

Total godtgjørelse viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av konsernlederne i rapporteringsåret. Det er summen av kolonnene fra årslønn til pensjonskostnad.

4.2 Utviklingen i komponentene som inngår i godtgjørelsen til ledende ansatte i 2022

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 2022 hadde konsernledelsen samlet en lønnsregulering som var 1,3 prosentpoeng lavere enn lønnsveksten for øvrige ansatte i konsernet. Morten Müller-Nilssen gikk ut av konsernledelsen 31.januar 2022, men fortsatte som rådgiver for konsernet og mottok lønn i seks måneder til 31.juli 2022. For øvrig ble den gjennomsnittlige kompensasjonen til konsernledelsen noe redusert i perioden, som resultat av moderasjon i lønnsfastsettelsen gjennom de siste rekrutteringer til konsernledelsen.

Variabel lønn

Bonuskriteriene for ledende ansatte i Vy hadde i 2022 som mål å synliggjøre sammenhengen mellom bonusgivende mål og selskapets langsiktige verdiskaping.

Nøkkelindikatorene er basert på de mest relevante drivere og strategiske mål for konsernet. Målene fastsettes for å sikre verdiskaping. Ordningen med variabel godtgjørelse for Vys ledende ansatte er utviklet for å støtte resultatstyringsprosessen og etablere en tydelig forbindelse mellom verdiskapende aktiviteter og individuell variabel godtgjørelse. Innretningen legger på denne måten til rette for oppnåelse av langsiktige mål. For 2022 var det opprettet kollektive mål som gjelder for hele konsernledergruppen.

Bonusordningen var basert på måloppnåelse innenfor følgende områder:

- Kunde og omdømme (veker 40%). Mål for kundetilfredshet og omdømme.
- Økonomi og effektivitet (veker 30%). Mål for driftsresultat (knyttet opp til resultat for 3.tertial grunnet pandemien) og forbedringstiltak.
- Medarbeidere (veker 10%). Mål for sykefravær, skader og medarbeiderengasjement.
- Strategi (veker 20%). Vurderes diskresjonært av styret og inkluderer arbeidet med ny konsernstrategi og anbudsarbeid.

I tillegg gjør styret en overordnet, diskresjonær vurdering av bonusoppnåelsen.

Beløpene som utbetales under det årlige bonusprogrammet er ikke pensjongivende.

Utbetaling av årlig bonus vil være betinget av at de ansatte er ansatt eller ikke står i oppsagt stilling på tidspunktet for betaling. Unntak fra denne hovedregelen kan gjøres dersom fratredelsen skyldes andre forhold enn den ansattes egen oppsigelse.

For regnskapsåret 2022 gjorde styret en diskresjonær vurdering av utbetaling av bonus med bakgrunn i den økonomiske situasjonen konsernet står i knyttet til kollektivtraffikkens situasjon etter pandemien og omdømmerisiko i sektoren. Styret besluttet å ikke utbetale bonus for 2022 til konsernledelsen uavhengig av måloppnåelsen innen de definerte kriteriene.

Naturalytelser

Naturalytelser 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 1.1.2019. 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 gruppelevsforssikring. Uføredekningen er tilsvarende som ordningen i Statens Pensjonskasse.

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 2022 var denne utbetalingen kroner 342.000. Dette beløpet ligger i lønnstabellen som en del av konsernsjefens pensjonskostnad.

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 skrives 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 sluttvederlag som avviker fra retningslinjene i 2022.

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 2018 – 2022

Styret:

	2018	2019	2020	2021	2022	
Berit Svendsen				20,2 %	3,2 %	Fra 20.06.2020
Åsne Havelid	9,0 %	20,7 %	2,1 %	1,0 %	2,4 %	Frem til 20.06.2022
Wenche Teigland	0,8 %	12,8 %	2,1 %	1,0 %	2,9 %	Frem til 20.06.2022
Semming Semmingsen		24,5 %	1,9 %	0,7 %	3,3 %	Fra 08.06.2018
Geir Inge Stokke		5,6 %	1,8 %	1,3 %	12,6 %	Fra 08.06.2018
Dina Aune						Fra 20.06.2022
Espen Almlid						Fra 20.06.2022
Ove Sindre Lund	1,8 %	9,0 %	2,1 %	0,8 %	3,6 %	
Grete Therese Thorsen		5,6 %	1,8 %	1,3 %	3,0 %	Fra 08.06.2018
Petter Louis Pettersen					19,8 %	Fra 05.06.2021

Ledende ansatte:

	2018	2019	2020	2021	2022	
Gro Bakstad				4,8 %	2,5 %	Fra 07.09.2020
Irene Katrin Thunshelle	7,2 %	-0,9 %	-2,0 %	-8,8 %	2,6 %	
Synne Homble	8,0 %	2,2 %	-5,4 %	-8,8 %	2,6 %	
Morten Müller-Nilssen		22,0 %	-2,3 %	-8,8 %	-0,2 %	Fra 01.01.2018 - 31.01.2022
Kristin Elisabeth Flagstad						Fra 01.02.22
Ole Engebret Haugen	16,9 %	12,8 %	-4,5 %	-7,1 %	2,6 %	Fra 01.08.17
Erik Røhne	34,4 %	-13,8 %	4,4 %	-5,6 %	3,2 %	Fra 01.11.17
Ingvild Storås						Fra 01.01.22
Marius Holm					2,5 %	Fra 01.08.21
Kristian Kolind					2,5 %	Fra 01.02.21
Gjennomsnittlig lønnsvekst	16,6 %	4,5 %	-2,0 %	-5,7 %	2,7 %	

Manglende utbetaling av pensjonskompensasjon til konsernsjef i 2020 ble utbetalt i 2021. Lønnsjustering av konsernsjefs fastlønn i 2021 var 1,067%.

Øvrige ansatte

	2018	2019	2020	2021	2022
Gjennomsn. utv. godtgjørelse øvrige ansatte	2,1 %	2,8 %	2,5 %	2,7 %	4,0 %
Driftsresultat (MNOK)	754	808	-781	-1026	407
Årsresultat (MNOK)	466	564	-858	-1026	133
Gjennomsnittlig antall årsverk	9058	9352	9542	9760	9746
Gjennomsnittlig antall ansatte	10 999	11 666	12088	12 238	11 512

Gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte er beregnet som total lønnskostnad delt på totalt antall årsverk i konsernet. Konsernledelsen er trukket ut av denne. Endringen i gjennomsnittlig godtgjørelse er påvirket av periodens selskapsstruktur, ansatt sammensetning og lønnsutvikling, 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.

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 2022.

7 Styreerklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Vygruppen AS for regnskapsåret 2022. 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 12.06.2023 for endelig vedtak.

Oslo, 31. mai 2023

Konsernstyret i Vygruppen


Berit Svendsen/Styreleder


Geir Inge Stokke


Espen Almlid


Dina Elverum Aune


Semmin Semmingsen


Ove Sindre Lund


Petter Louis Pettersen


Grethe Therese Thorsen


Gro Bakstad / Konsernsjef

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's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b 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 kvalitetsstyring

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. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b 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, 5. juni 2023

Deloitte AS

Eivind Skaug

statsautorisert revisor

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTL and each DTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no to learn more.

© Deloitte AS

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

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo" - sikker digital signatur.
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Eivind Skaug

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1556321

IP: 217.173.xxx.xxx

2023-06-05 12:50:08 UTC



Penneo Dokumentnr: OGT2C-WWGTJ-056EE-AMJIO-80IYE-1J4UH

Penneo Dokumentnr: OGT2C-WWGTJ-056EE-AMJIO-80IYE-1J4UH

Dokumentet er signert digitalt, med Penneo.com. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i