

# Lederlønnsrapport for Flytoget 2024



## Lederlønsrapport for Flytoget 2024

### Innhold

1. Innledning .....	2
2. Viktige hendelser og resultater i 2024 .....	2
2.1 Marked og drift .....	2
2.2 Sikkerhet i drift .....	2
2.3 Økonomi .....	2
2.4 Bærekraft og samfunnsansvar .....	3
2.5 Organisasjon .....	3
2.6 Sammenslåing med Vy og overføring av materiell til Norske tog .....	3
2.7 Styrets oppfølging av lederlønspolitikken i 2024 .....	3
2.8 Endring i ledende ansatte og styret .....	3
3. Godtgjørelse til ledende ansatte .....	4
3.1 Hovedprinsipper .....	4
3.2 Utvikling i lederlønn .....	4
3.3 Utvikling i pensjonsordningen .....	4
3.4 Variabel lønn/bonus: .....	4
3.5 Godtgjørelse til styret .....	5
3.5.1 Utvikling i styrehonorar siste fem år .....	6
3.6 Godtgjørelse til ledergruppen .....	7
3.6.1 Fast godtgjørelse .....	8
3.6.2 Variabel godtgjørelse .....	8
3.6.3 Pensjonsopptjening .....	8
3.6.4 Sluttvederlag .....	8
3.6.5 Utvikling i godtgjørelse til ledergruppen siste fem år .....	9
4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Flytogets langsiktige interesser .....	11
4.1 Vurdering av lederlønsjusteringer i 2024 .....	11
4.2 Måloppnåelse i 2024 koblet mot lederlønnen .....	11
5. Avvik fra retningslinjene .....	12
6. Styrets erklæring .....	12
7. Revisorerklæring .....	12

## 1. Innledning

Denne rapporten redegjør for Flytogets godtgjørelser til ledende personer gjennom regnskapsåret 2024 i tråd med selskapets retningslinjer.

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Flytoget er utarbeidet av styret i Flytoget i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a, jf. selskapets vedtekter § 8, og følger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) 12. desember 2022. Reviderte retningslinjer ble godkjent av generalforsamlingen 15. juni 2023.

Ved å følge retningslinjene vil det sikres at godtgjørelsen fremmer oppnåelse av Flytogets mål, langsiktige interesser og bærekraftig verdiskaping for eier, samtidig som statens forventninger til godtgjørelse for ledende ansatte imøtekommes. Etterlevelse av retningslinjene vil bidra til åpenhet rundt utforming av, nivå på og utviklingen i godtgjørelsen til ledende personer.

Retningslinjene gjelder for Flytoget AS.

Ledende personer er i denne sammenheng definert som styremedlemmer og medlem av Flytogets ledergruppe (ledende ansatte) på midlertidig eller permanent basis.

Rapporten fremlegges for generalforsamlingen for rådgivende avstemming og gjøres tilgjengelig på selskapets nettsider.

## 2. Viktige hendelser og resultater i 2024

### 2.1 Marked og drift

Billettinntekter økte med 2,6 % fra 2023. Billettinntektene økte med 25 MNOK fra 2023. Flytoget hadde 5,5 millioner passasjerer i 2024, en nedgang på 1,3 %. Markedsandelen for året viser 24,9 %, 1,5 prosentpoeng lavere enn 2023.

Produksjonen ble endret av at Drammen stasjon fikk redusert bruk som følge av Bane NOR sitt arbeid med oppgradering. Flytogene snus i Asker og busspendel ivaretar reisende på strekningen mellom Asker og Drammen. I tillegg ble driftsdøgnet utvidet med tidligere og senere avganger i sommerukene for å møte kundens behov.

Årets punktlighet endte på 90 % (mål 97 %) som er historisk svakt. Selskapet nådde likevel sitt langsiktige mål om 97 % kundetilfredshet (KTI), tross historisk svak punktlighet. Målet for KTI i den kollektive bonusordningen i selskapet var 96 %.

Det siste togsettet av åtte nye, ble overtatt på starten av 2024.

### 2.2 Sikkerhet i drift

I likhet med alle tidligere år har 2024 vært et år hvor Flytoget har prioritert sikker drift gjennom alle aktiviteter for å unngå ulykker som kan skade liv, miljø, materiell og omdømme. Flytoget har over tid jobbet systematisk med ulike aktiviteter og tiltak som bidrar til å opprettholde og styrke selskapets sikkerhetskultur. Det er lagt ned store ressurser i å bygge en åpen, forutsigbar og ærlig kultur, hvor det er akseptabelt å gjøre feil bare vi deler og lærer av hendelsene. Operativt personell viser gjennom økt rapporteringsvilje, og svært gode resultater for årets sikkerhetsmål, at vi gjør mye riktig. Gjennom 2024 er organisasjonen trent opp til å ta i bruk nye flytog (type 78) i trafikk.

Uønskede hendelser er behandlet og fulgt opp via Flytogets sikkerhetsstyringssystem. Fagmøte sikker drift er gjennomført i henhold til plan. Hensikten med fagmøte sikker drift er å sikre at ledergruppen har oversikt på at alle aktiviteter blir vurdert, og gjennomføres i henhold til akseptabel risiko. I 2024 var det ingen alvorlige uhell eller ulykker som resulterte i skader på liv, miljø eller materiell.

### 2.3 Økonomi

Flytoget leverte i 2024 et resultat før skatt på 44,2 MNOK, mot 64,3 MNOK i 2023. Eksklusive ekstraordinære poster ble resultat før skatt i 2024 64,9 MNOK, 24,8 MNOK bedre enn 2023. Driftsinntekter økte med 27,6 MNOK mens driftskostnader før avskrivninger og ekstraordinære poster økte med 9,5 MNOK.

Ekstraordinære poster består av samlet effekt av inngåelse av forlik med Bane NOR knyttet til fordring til for mye innbetalt kapasitetsavgift tidligere år samt kostnader knyttet til prosess eierskifte.

## 2.4 Bærekraft og samfunnsansvar

Flytoget har nulltoleranse når det gjelder korrupsjon og uetisk opptreden, samt etterstreber å forebygge og begrense negativ påvirkning eller skade på mennesker, miljø og samfunn som følge av driften.

Flytoget tilbyr et sikkert, effektivt og miljøvennlig transportalternativ til og fra Oslo lufthavn. Å flytte flere reisende fra bil til tog er Flytogets viktigste samfunnsbidrag. I tillegg til dette engasjerer Flytoget seg i utformingen av fremtidens jernbane, arbeider for klima- og miljøbevissthet, og i felleskapets innsats for å legge til rette for god utnyttelse av samfunnets ressurser.

Klimaregnskapet for 2024 er etablert i henhold til GHG-protokollen og det er benyttet markedsbasert metode i utregningene.

Det har ikke vært noen brudd på selskapets leveregler innenfor bærekraft og samfunnsansvar i 2024.

## 2.5 Organisasjon

For Flytoget er det avgjørende å sikre god tilgang til kompetent arbeidskraft i alle stillinger og funksjoner. Samtidig legger selskapet stor vekt på mangfold, både når det gjelder bakgrunn, kompetanse og kjønn. I 2024 var kvinneandelen i ledergruppen på 33 %.

Flytogets ambisjon om å ha Norges stolteste medarbeidere følges opp gjennom en årlig medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen dekker åtte ulike områder, og de fleste viser fremgang sammenlignet med 2023. På en skala fra 0 til 100 fikk arbeidsglede en score på 78 (-1 poeng fra 2023), lojalitet 85 (+1 poeng fra 2023), og omdømme 93 (+1 poeng fra 2023). Resultatene reflekterer en sterk stolthet blant ansatte over å jobbe i Flytoget.

Det har også vært en positiv utvikling i oppfatningen av ledergruppen, med en score på 79, en økning på tre poeng fra 2023. Med tanke på usikkerheten i 2024 knyttet til fremtidsutsiktene med en mulig fusjon med Vy, anses disse resultatene som svært gode.

## 2.6 Sammenslåing med Vy og overføring av materiell til Norske tog

1. juli 2024 ble eierskapet til Flytoget ble overført fra Nærings- og fiskeridepartementet til Samferdselsdepartementet. 18. september vedtok Samferdselsdepartementet at Flytoget skulle slås sammen med Vy, og at eierskapet til selskapets tog skulle overføres til Norske tog. Siden dette har selskapet og styret jobbet i tråd med mandatene. Det er satt ned styringsgrupper for de to løpene, bestående av styrerepresentanter fra Flytoget og Vy i sammenslåingsprosessen, og fra Flytoget og Norske tog i overføringen av togmateriell. Arbeidsmengden og møtevirksomheten knyttet til disse prosessene har vært omfattende og krevd betydelig med tid og ressurser fra styreutvalget og ledende nøkkelansatte utover ordinære arbeidsoppgaver. Styret har gjennomført fire ekstraordinære møter høsten 2024 ifm. sammenslåingsprosessen, og medlemmene i styreutvalget har i tillegg hatt over 20 ekstra møter bare i 2024.

Gjennom 2024 har Flytoget gjennomført ledersamlinger for alle ledere i selskapet for å skape høy endringsberedskap og evne til å møte usikkerhet. Denne satsningen fortsetter løpende i 2025.

## 2.7 Styrets oppfølging av lederlønnspolitikken i 2024

Styret har, også gjennom kompensasjonsutvalget, lagt de vedtatte retningslinjene til grunn for kompensasjon til ledende ansatte. Styret har også behandlet og besluttet bonusmodell og bonusuttelling i tråd med retningslinjene.

Styret erklærer at selskapets lønnspolitikk er fulgt gjennom 2024.

## 2.8 Endring i ledende ansatte og styret

Det har ikke vært endringer i styret gjennom 2024. I ledergruppen valgte direktør drift og teknisk Trine Pande-Rolfen, å forlate sin stilling etter eget ønske, og hadde sin siste arbeidsdag i Flytoget 31. januar 2024. Dette medførte endringer i ansvarsområde for Thomas Berntsen, som endret stilling fra anbudsdirektør til teknisk direktør. Jarle Røssland ble medlem i ledergruppen som driftsdirektør. Antallet medlemmer i ledergruppen er det samme som i 2023.

### 3. Godtgjørelse til ledende ansatte

#### 3.1 Hovedprinsipper

Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fastlønn. Godtgjørelse til ledende personer i Flytoget skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Prinsippet om moderasjon skal ivaretas ved at det utvises balanse i avlønning mot øvrige ansatte. I denne vurdering sees det også hen til kronemessig lønnsvekst mot øvrige ansatte. Prinsippene for godtgjørelse skal være tydelige og enkle.

Med jevne mellomrom gjøres en sammenlikning av lønn og godtgjørelse av ledergruppen mot andre norske selskaper for å sikre at lønn er konkurransedyktig, men ikke ledende. Det har ikke vært foretatt sammenlikning i løpet av 2024.

#### 3.2 Utvikling i lederlønn

Tabell 4 viser samlet godtgjørelse for administrerende direktør og ledergruppen siste to år.

Det er viktig at selskapet sikrer og beholder nødvendig lederkompetanse, samtidig som det vises moderasjon. Lønnsjusteringen for ledergruppen var i 2024 et likt kronetillegg på 86.212 NOK. Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for hele ledergruppen var 5,2 % i 2024. Selskapets gjennomsnittlige lønnsjustering av øvrige ansatte i 2024 hadde en ramme på 5,2 %, slik som vist i Tabell 5.

Styremedlemmenes godtgjørelse i Flytogets styre fastsettes årlig av generalforsamlingen. I 2024 ble satsene for godtgjørelse justert med 5,2 % i snitt.

#### 3.3 Utvikling i pensjonsordningen

Ledergruppen følger samme pensjonsordning som øvrige ansatte; En innskuddsordning som omfatter alders-, uføre- og barnepensjon. Selskapet betaler premien i sin helhet. Det årlige innskuddet utgjør en sparesats på 5,5 % av lønn fra 0G til 12G og en tilleggssparing på 9,5 % av lønn fra 7,1G til 12G. Ingen i ledergruppen eller andre ansatte har alderspensjonsordning for lønn over 12G.

I forbindelse med overgang til ny pensjonsordning fra Statens pensjonskasse til innskuddspensjon 01.01.19 ble ansatte født tidligere enn 01.01.64 tilbudt en egen tidligpensjonsordning lik ordningen i SPK på tidspunkt for overgang. Alle ansatte som beregningsmessig kommer dårligere ut ved 67 år i ny ordning, sett opp mot gammel ordning, kompenseres for dette fra 01.01.19. Beregningen var lik for alle ansatte og gjaldt alle i ledergruppen på tidspunkt for overgang til ny ordning. I tillegg ble alle ansatte, herunder to i ledergruppen, som ikke nådde tre års medlemskap i SPK før overgangen, tilbudt en individuelt beregnet engangskompensasjon. Alle ansatte, som ikke står igjen i SPK pga. uførhet eller sykemelding, meldes inn i «Fellesordningen for AFP» (avtalefestet førtidspensjon fra fylte 62 år). De som ikke oppfylte inntakskravene i AFP-ordningen, er tilbudt egen driftsordning (tidligpensjonsordning).

Det har ikke vært endring i pensjonsordningene til ledergruppen i 2024.

#### 3.4 Variabel lønn/bonus:

Det foreligger ingen individuelle bonusavtaler for ledergruppen. Alle fast ansatte ved utgangen av året, herunder ledende ansatte, deltar i den kollektive bonusordningen, som kan gi totalt oppnåelig bonusbeløp på 31.000 NOK for 2024. Dette innebærer at ledergruppen har samme kronemessige bonusordning som selskapets øvrige ansatte. Denne er gjenstand for årlig vurdering. Det skal være klar sammenheng mellom kriteriene for den resultatavhengige godtgjørelsen og selskapets mål og strategier.

Den kollektive bonusordningen har eksistert i lang tid. Målet med ordningen er å motivere til ekstra innsats og kommunisere felles entydige mål for hele organisasjonen. Under koronaåret 2021 ble det ikke opptjent bonus grunnet selskapets svake økonomiske resultat. Forutsetning for bonusutbetaling er at selskapet må ha et positivt resultat inklusive bonusavsetning.

For 2024 har kompensasjonsutvalget gitt innstilling til styret om følgende bonusmodell

Bonusmål og oppnådde resultat 2024	Mål 2024	Vekting	Resultat 2024
Antall pax	5,568 mill.	30 %	5,477 mill.
KTI	96 %	30 %	97 %
Resultat før skatt (*)	63,5 MNOK	40 %	64,9 MNOK

Tabell 1. Bonusmål og oppnådde resultater i 2024. (\*) før engangseffekter

Følgende prinsipper gjelder for utbetaling av bonus:

- Utbetaling forutsetter at selskapet går med overskudd (innregnet bonusavsetning).
- Ved ekstraordinære hendelser utenfor selskapets kontroll som påvirker resultatet, vil kompensasjonsutvalget vurdere om bonusordning skal påvirkes.

Resultat før skatt i 2024 endte på 64,9 MNOK når ekstraordinære poster, som ikke knytter seg til ordinær drift i 2024, holdes utenfor. Måloppnåelsen for 2024 er 70 % da målene knyttet til KTI (kunderfredshet) og finansielt resultat (ekskl. ekstraordinære poster) ble nådd, mens passasjerantall ikke nådde målet. Dette gir en bonusutbetaling på 21.700 NOK per ansatt.

### 3.5 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har avtaler om styrehonorar, vederlag for deltagelse i kompensasjonsutvalget samt dekning av reiseutgifter i forbindelse med styremøter. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte.

Beløp i hele tusen

Navn og rolle	Regnskapsår	Styre-honorar	Kompensasjons-utvalg	Sum styrehonorar
Løyning, Ingvald	2024	379	7	386
Styreleder	2023	362	7	369
Ribe, Marianne Ødegaard	2024	206	7	213
Nestleder	2023	196	7	203
Dale, Jon Georg	2024	187		187
Styremedlem	2023	179		179
Ingerø, Gyrid Skalleberg	2024	187		187
Styremedlem	2023	179		179
Bemer, Stein	2024	187		187
Styremedlem	2023	179		179
Stene, Per	2024	187		187
Styremedlem, ansatte	2023	164		164
Melle, Erik	2024	187		187
Styremedlem, ansatte	2023	179		179
Hansen, Heidi L	2024	187	7	194
Styremedlem, ansatte	2023	179	7	185
Asker, Camilla	2024			
Varastyremedlem, ansatte	2023	15		15

Tabell 2. Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2023 og 2024

I juni 2024 ble styrehonorar til styreleder, nestleder og øvrige styremedlemmer økt med 5,2 %.

### 3.5.1 Utvikling i styrehonorar siste fem år

Årlig endring i % og tusen kroner					
Styrehonorar inkludert godtgjørelse kompensasjonsutvalg					
Navn på ledende person og stilling	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Løyning, Ingvald</b>					
Styreleder			5	13	18
fra medio 2021			1,5 %	3,6 %	4,8 %
<b>Roverud, Rolf</b>					
Styreleder	8	3			
til medio 2021	2,2 %	0,9 %			
<b>Ribe, Marianne Ødegaard</b>					
Styre, nestleder	6	3	1	7	10
	3,0 %	1,4 %	0,6 %	3,5 %	5,0 %
<b>Dale, Jon Georg</b>					
Styremedlem			3	6	8
fra medio 2021			1,8 %	3,6 %	4,6 %
<b>Ingerø, Gyrid Skalleberg</b>					
Styremedlem	2	2	5	6	8
	1,4 %	1,4 %	2,8 %	3,6 %	4,6 %
<b>Bemer, Stein</b>					
Styremedlem		2	5	6	8
fra medio medio 2019		1,4 %	2,8 %	3,6 %	4,6 %
<b>Sverdrup, Aslak</b>					
Styremedlem	2				
til medio 2021	1,4 %				
<b>Stene, Per (*)</b>					
Styremedlem,	-8	-1	-5	9	23
	-5,0 %	-0,7 %	-2,9 %	5,5 %	14,3 %
<b>Melle, Erik</b>					
Styremedlem,		2	5	6	8
fra medio 2020		2,7 %	2,8 %	3,6 %	4,6 %
<b>Hansen, Heidi L</b>					
Styremedlem,		5	8	6	9
fra medio 2020		7,0 %	4,7 %	3,6 %	4,7 %
<b>Eide, Camilla Skibsrud</b>					
Styremedlem,	3				
til medio 2020	1,5 %				
<b>Johansen, Jon E. (**)</b>					
Styremedlem,	30				
til medio 2020	22,0 %				
<b>Asker, Camilla (***)</b>					
	-13,8	0,4	3,3	-2,3	-15,0
<b>Vararepresentant, ansatte</b>					

Tabell 3. Endringstabell samlet godtgjørelse for styremedlemmer siste 5 år angitt med prosentvis og absolutt endring. I eventuelle start og sluttår er beløpet annualisert.

(\*) Stene deltok ikke på alle møter i perioden 2020-2023, vararepresentant Asker stilte som vara. Stene stilte på alle møter i 2024.

(\*\*) Johansen deltok ikke på alle møter i 2019, vararepresentant Asker stilte som vara. Johansen stilte på alle møter i 2020.

(\*\*\*) Asker har stilt som vararepresentant og endring i % er derfor ikke beregnet. Asker stilte ikke på noen møter i 2024.

Ansatterepresentanter får godtgjørelse per styremøte. Dette vil kunne gi endringer i styregodtgjørelsen som er utbetalt fra år til år.

### 3.6 Godtgjørelse til ledergruppen

Samlet godtgjørelse til ledergruppen er summen av grunnlønn, andre ytelser, bonus og pensjonsopptjening. Tabell 4 viser opptjent godtgjørelse for medlemmer av ledergruppen i 2024 for regnskapsårene 2023 og 2024.

Forklaring til de ulike elementene i godtgjørelsen gis under tabellen.

Navn og stilling	Regnskaps- år	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse			Samlet godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Endring grunnlønn annualisert %
		Grunnlønn	Andre ytelser	Opptjent og avsatte feriepenger	Bonus opptjent	Andre ytelser	Pensjonsopptjening		Fast	Variabel	
Ståle Nistov (*)	2024	2 673	26	323	22	2	191	3 236	99,3 %	0,7 %	6,1 %
Administrerende direktør	2023	1 784	20	214	17		140	2 175	99,2 %	0,8 %	100,0 %
Philipp Engedal (**)	2024						-				
Administrerende direktør	2023	238	21	31			24	314	100,0 %	0,0 %	39,1 %
Eva Sørby Bråten	2024	1 672	145	242	22	21	359	2 461	98,3 %	1,7 %	4,8 %
Økonomidirektør	2023	1 595	167	231	24		352	2 368	99,0 %	1,0 %	2,4 %
Thomas Berntsen	2024	1 557	140	190	22	2	306	2 216	99,0 %	1,0 %	5,1 %
Teknisk direktør	2023	1 481	141	180	24		295	2 120	98,9 %	1,1 %	4,7 %
Nicolai Bryde (***)	2024	1 717	25	209	22	3	245	2 220	98,9 %	1,1 %	6,3 %
Kommersiell direktør	2023	1 615	24	230	24	284	234	2 411	87,5 %	12,5 %	9,4 %
Åge Pedersen	2024	1 489	39	216	22	2	354	2 122	98,9 %	1,1 %	5,2 %
Direktør virksomhetsstyring	2023	1 415	36	205	24		365	2 044	98,9 %	1,1 %	4,7 %
Ida Fottland (****)	2024	1 412	39	172	22	2	217	1 864	98,7 %	1,3 %	9,9 %
Direktør kommunikasjon og samfunnskontakt	2023	1 285	34	156	24		202	1 701	98,6 %	1,4 %	18,0 %
Vigdis Torblaa	2024	1 511	25	219	22	2	142	1 921	98,8 %	1,2 %	5,2 %
Plan- og personaldirektør	2023	1 437	27	208	24		141	1 835	98,7 %	1,3 %	4,6 %
Trine Pande-Rolfsen	2024	138	11	19	-	1	14	183	99,6 %	0,4 %	
Direktør drift og teknisk (*****)	2023	1 475	136	179	24		180	1 994	98,8 %	1,2 %	4,7 %
Jarle Røssland	2024	1 510	16	219	22	1	151	1 918	98,8 %	1,2 %	
Driftsdirektør (*****)	2023										
Leo Bull	2024	1 435	19	175	22	6	198	1 854	98,5 %	1,5 %	5,5 %
IT- og teknologidirektør	2023	1 360	19	176	24	89	189	1 857	94,1 %	5,9 %	4,7 %

Tabell 4. Godtgjørelse til ledergruppen i 2023 og 2024. I eventuelle start og sluttår er beløpet i kolonnen for «endring grunnlønn» annualisert.

- (\*) Ståle Nistov, ny administrerende direktør fra 11. april 2023. Endring grunnlønn er beregnet på annualisert lønn for 2023.
- (\*\*) Philipp Engedal, tidligere administrerende direktør, sluttet i Flytoget 31.01.2023. Endringen i henhold til annualisert 2023 beløp gir en høy verdi fordi det ikke er foretatt trekk av ferie i 2023. Opptjente feriepenger i 2023 er utbetalt i 2023. Endring i grunnlønn for 2024 er ikke beregnet siden han sluttet 31.01.2023.
- (\*\*\*) Nicolai Bryde var fungerende administrerende direktør i perioden februar til medio april 2023, og mottok i denne perioden et funksjonstillegg, samt en endring som fast stedfortreder for adm. direktør ved hans fravær.
- (\*\*\*\*) Ida Fottland fikk fra 2023 et utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm. I 2024 fikk alle i ledergruppen samme kronetillegg i lønnsøkning, dette utgjorde et større prosentvis tillegg for henne enn for de andre i ledergruppen.
- (\*\*\*\*\*) Trine Pande-Rolfsen sluttet i Flytoget 31.01.2024. Endring i grunnlønn for 2024 er ikke beregnet siden hun sluttet 31.01.2024.
- (\*\*\*\*\*) Jarle Røssland, ny driftsdirektør fra 01.01.2024. Endring i grunnlønn er ikke beregnet siden han begynte 01.01.2024.
- (2023) Beløpet for pensjonsopptjening 2023 er endret i henhold til lederlønsrapporten 2023 på grunn av endring i fakturert pensjonsbeløp fra leverandør.



### 3.6.1 Fast godtgjørelse

**Grunnlønn** viser fastlønn og trekk av lønn for årets feriedager. Utbetalte feriepengene inneværende år er ikke med i beløpet for grunnlønn. Opptjente feriepengene i inneværende år er oppgitt i egen kolonne. Lønnsøkning gjelder årlig fra 1. april. Grunnlønn utgjør i snitt 75,6 % av total godtgjørelse for 2024.

**Andre faste ytelser** omfatter støtte til trening, fast bilgodtgjørelse, fast dekning av parkering, kollektive forsikringer, mobiltelefon, bredbånd, avis og bompenger.

**Opptjente feriepengene** omfatter feriepengene opptjent og avsatt i inneværende år, men som først blir utbetalt neste år.

### 3.6.2 Variabel godtgjørelse

**Bonus** er opptjent for inneværende år i henhold til den generelle bonusordningen i selskapet (ref. kap. 3.4). Opptjent bonus utbetales i påfølgende år.

**Andre variable ytelser** omfatter funksjonstillegg, utbetaling av feriedager og feriepengene opptjent inneværende år og rabatterte reiser med tog.

### 3.6.3 Pensjonsopptjening

Viser innskuddspensjon og AFP opptjent i regnskapsåret av pensjongivende inntekt samt kompensasjon pensjon (ref. kap. 3.3).

### 3.6.4 Sluttvederlag

For administrerende direktør er det avtalt en særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver på inntil seks måneder utover avtalt oppsigelsestid som er seks måneder. Etterlønnen reduseres forholdsmessig med ny årsinntekt (regnet fra utgang av oppsigelsestid). Dette er i henhold til "*Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Flytoget*".

Hvis selskapet ikke får forlenget trafikkavtalen for tilbringertransport med tog til og fra Oslo lufthavn i 2028, og ikke har fått tildelt eller vunnet nye trafikkoppdrag som medfører tilsvarende aktivitet, eller at arbeidstakers stilling ikke blir videreført som følge av konsesjonsendringer, kan arbeidstaker utløse rett til etterlønn på seks måneder etter utløpet av oppsigelsestid. Fratredelsestidspunktet og fritak for arbeidsplikt avtales i så fall med styret.

### 3.6.5 Utvikling i godtgjørelse til ledergruppen siste fem år

Årlig endring i % og tusen kroner	Opptjent					Samlet godtgjørelse 2024 (annualisert)
	2020	2021	2022	2023	2024	
Navn på ledende person og stilling						
Ståle Nistov				2 175		
Administrerende direktør					1 061*	3 236
9 mnd i 2023 (*)					48,8%*	
Philipp Engedal						
Tidligere administrerende direktør	-957	608	145	1 333*		
1 mnd i 2023 (**)	-26,5 %	22,9 %	4,5 %	39,1 %		
Eva Sørby Bråten						
Økonomidirektør	-493	393	159	33	93	2 461
	-21,7 %	22,1 %	7,3 %	1,4 %	3,9 %	
Thomas Berntsen						
Anbudsdirektør	-390	396	108	53	96	2 216
	-20,0 %	25,4 %	5,5 %	2,6 %	4,5 %	
Nicolai Bryde						
Kommersiell direktør	-299	320	110	451	-190	2 221
(***)	-16,3 %	21,0 %	5,9 %	23,0%	-7,9 %	
Åge Pedersen						
Direktør virksomhetsstyring	-417	396	59	100	78	2 122
	-21,4 %	25,8 %	3,1 %	5,0 %	3,8 %	
Ida Fottland						
Direktør kommunikasjon og	-346	440	189	219	163	1 864
(***)	-28,9 %	51,6 %	14,6 %	14,8 %	9,6 %	
Vigdís Torblaa						
Plan- og personaldirektør	-148	450	36	72	86	1 921
	-10,4 %	35,2 %	2,1 %	4,1 %	4,7 %	
Trine Pande-Rolfen						
Tidligere direktør drift og teknisk		430	98	96		
8 mnd i 2020. Sluttet 31.01.2024 (****)		30,4 %	5,3 %	4,9 %		
Jarle Røssland						
Driftsdirektør						1 918
Fra 1. januar 2024 (*****)						
Leo Bull						
IT- og teknologidirektør			91	191	-3	1 854
8,5 mnd 2021 (*****)			5,6 %	11,2 %	-0,2 %	
Toril Dyrkorn						
IT- og utviklingssjef	-419	187				
4 mnd i 2021	-22,4 %	12,9 %				
Generell lønnsutvikling i Flytoget AS,	1,1 %	2,93 %	3,7 %	5,2 %	5,2 %	

Tabell 3. Endringstabell samlet godtgjørelse for ledergruppen siste 5 år angitt med prosentvis og absolutt endring. I eventuelle start og sluttår er beløpet annualisert.

(\*) Ståle Nistov, ny administrerende direktør i 2023. Endring i samlet fra 2023 til 2024 skyldes at han i 2023 kun fikk lønn og opptjente feriepenger og bonus i ni måneder. Administrerende direktørs lønnsjustering i 2024 var på 5,2 %.

(\*\*) Philipp Engedal, tidligere administrerende direktør, sluttet i Flytoget 31.01.2023. Endringen 2023 vil for det annualisert beløp vise en høy verdi fordi det ikke er foretatt trekk av ferie i 2023.

(\*\*\*) Nicolai Bryde var fungerende administrerende direktør i perioden februar til medio april 2023, og mottok i denne perioden et funksjonstillegg, samt en endring som fast stedfortreder for adm. direktør ved hans fravær. Samlet godtgjørelse i 2024 viser derfor en nedgang.

(\*\*\*\*) Ida Fottland fikk fra 2023 fikk et utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm. I 2024 fikk alle i ledergruppen samme kronetillegg i lønnsøkning, dette utgjorde et større prosentvis tillegg for henne enn for de andre i ledergruppen.

(\*\*\*\*\*) Trine Pande-Rolfen, tidligere direktør drift og teknisk, sluttet i Flytoget 31.01.2024. Det beregnes derfor ikke endringen for lønnsutviklingen i 2024.

(\*\*\*\*\*\*) Jarle Røssland, ny driftsdirektør fra 01.01.2024.

(\*\*\*\*\*\*) Leo Bull fikk utbetalt feriedager i 2023, samlet godtgjørelse i 2024 viser derfor en nedgang.

Fra 2020 til 2024 vises opptjente verdier, mens for året 2019 ble det rapportert på utbetalte verdier. Overgangen til nytt lønssystem i desember 2019 vanskeliggjør omarbeiding av verdier. Effekten av

overgangen fra utbetalte til opptjente verdier viser en kunstig høy endring sett opp mot virkelig endring i godtgjørelse for årene 2019 - 2021. Det vises til utdyping av opptjent bonus 2019 (utbetalt i 2020) under.

Kommentar til de ulike årene:

## 2020

- Ingen lønnsjustering for ledergruppen i 2020 (knyttet til pandemiens påvirkning av selskapet)
- På grunn av endring av rapportering fra faktisk utbetalt til opptjent fra og med 2020, vil samlet godtgjørelse i 2020 være redusert sammenlignet med tidligere år fordi bonus opptjent i 2019 utbetalt i mars 2020, ikke er inkludert i beløpet for 2020. Opptjent bonus 2019, utbetalt 2020 er oppgitt i tabellen under:

<i>Beløp i hele tusen kroner</i>						
	Bonus opptjent i 2019, utbetales i 2020	Bonus opptjent i 2020, utbetales i 2021	Bonus opptjent i 2021, utbetales i 2022	Bonus opptjent i 2022, utbetales i 2023	Bonus opptjent i 2023, utbetales i 2024	Bonus opptjent i 2024, utbetales i 2025
Navn på ledende person og stilling						
Ståle Nistov					17 045	21 700
Philipp Engedal	358 655	(**)	(**)	16 800		
Eva Sørby Bråten	313 574	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Thomas Berntsen	269 083	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Nicolai Bryde	157 345	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Åge Pedersen	254 016	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Ida Fottland	167 902	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Vigdis Torblaa	191 548	(**)	(**)	16 800	23 600	21 700
Trine Pande-Rolfsen		(**)	(**)	16 800	23 600	
Jarle Røssland						21 700
Leo Bull			(**)	16 800	23 600	21 700
Toril Dyrkorn	161 127	(**)	(**)			

Tabell 4. Opptjent bonus

(\*) 2021: Bortfall av individuell bonusordning for ledergruppen. Ledergruppen inngår fra 2021 i den generelle bonusordningen som mottar likt kronebeløp som selskapets øvrige ansatte.

(\*\*) 2020 og 2021: 2019 og 2021 gav ikke rom for bonusutbetaling grunnet pandemiens negative påvirkning på selskapets resultater.

## 2021

- Felles for ledergruppen er endring i grunnlønn fra og med 2021 som knyttes til bortfall av individuell bonusordning, som delvis ble konvertert til lønn. Ledergruppen inngår fra 2021 i den generelle bonusordningen.
- Direktør drift og teknisk startet 1. mai 2020 og hadde ulønnet ferie og ingen feriepenger utbetalt i 2020. Derfor fremkommer det en økning i forhold til 2021.
- Direktør kommunikasjon og bærekraft var i lønnet og ulønnet fødselspermisjon dette året.
- Ida Fottland fikk fra 1. desember 2021 et utvidet ansvar innenfor bærekraft for Flytoget.

## 2023

- Tidligere administrerende direktør har en annualisert beregning i 2023 pga. hans avgang dette året. Dette året hadde han ikke ferietrekk, og det annualiserte beløpet vil derfor fremkomme høyere enn det reelt ville vært.
- Nåværende administrerende direktør begynte i løpet av året. Dette året hadde han ingen opptjente feriepenger til utbetaling, men fikk fullt ferietrekk, og det annualiserte beløpet vil derfor fremkomme lavere enn det ellers ville vært.
- Ida Fottland fikk fra 2023 et utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm.

## 2024

- Direktør drift og teknisk Trine Pande-Rolfen, valgte å forlate sin stilling etter eget ønske, og hadde sin siste arbeidsdag i Flytoget 31. januar 2024.
- Jarle Røssland ble ansatt i stillingen som driftsdirektør, og erstattet Trine Pande-Rolfen fra 1. januar 2024

## 4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Flytogets langsiktige interesser

### 4.1 Vurdering av lederlønnsjusteringer i 2024

Ved fastsettelse av lønnsjustering for 2024 har styret lagt vekt på å vise moderasjon, samtidig som det er viktig at selskapet sikrer og beholder nødvendig lederkompetanse.

I tilfeller hvor ledende ansatte har fått endret stillingens ansvar og kompleksitet, har det blitt gjort en vurdering om dette begrunner en endring av godtgjørelse i tråd med retningslinjene.

For 2024 har følgende ledende personer fått en høyere justering enn den generelle justeringen av fastlønn:

- Direktør kommunikasjon og samfunnskontakts fikk i 2023 et utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm. Lønnsjustering grunnlønn i 2024 utgjorde 9,9 %.

I 2024 fikk alle i ledergruppen samme kronetillegg i lønnsøkning, dette utgjorde et større prosentvis tillegg for direktør kommunikasjon og samfunnskontakt enn for de andre i ledergruppen.

Både den generelle lønnsutviklingen i Flytoget, og den totale lønnsjusteringen for ledergruppen i 2024, var på 5,2 %

### 4.2 Måloppnåelse i 2024 koblet mot lederlønnen

Flytogets utvikling siste fem år:

Flytogets prestasjonsmål		2019	2020	2021	2022	2023	2024
EBITDA - margin	% endring p.p.	21,4 %	-48,9 %	13,3 %	9,0 %	17,3 %	-2,8 %
	Resultat	56,2 %	7,3 %	-6,0 %	3,0 %	20,3 %	17,5 %
Avkastning på egenkapitalen	% endring p.p.	20,8 %	-47,1 %	-8,9 %	2,0 %	18,0 %	-2,3 %
	Resultat	42,6 %	-4,5 %	-13,4 %	-11,4 %	6,6 %	4,3 %
Kundetilfredshet	% endring p.p.	-1,0 %	1,0 %	0,0 %	-2,0 %	1,0 %	1,0 %
	Resultat	96,0 %	97,0 %	97,0 %	95,0 %	96,0 %	97,0 %

Tabell 5. For å nå statens overordnede målsetninger med eierskapet er det nødvendig å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft på alle nivåer i organisasjonen.

Flytoget har en konsesjon som utløper i januar 2028, og det ansees som krevende å rekruttere og beholde nøkkelpersonale i perioden frem mot utløpet av konsesjonen.

Flytogets eierskap ble 1. juli 2024 endret fra Nærings- og fiskeridepartementet til Samferdselsdepartementet, og 18. september 2024 kom det vedtak fra Samferdselsdepartementet om at de ønsket å sammenslå Flytoget med Vy, samt å overføre togene til Norske tog.

I denne utfordrende posisjonen har det vært særs viktig å beholde kompetente og motiverte medarbeidere. Uavklarte fremtidsutsikter for selskapet påvirker alle ansatte. Flytoget må ha konkurransedyktige betingelser for å beholde kompetansen for å sikre selskapets verdier særlig knyttet til merkevaren, togmateriell og fremtidige vekstmuligheter. Totale lønnsbetingelser er en del av dette. Å finne erstattere er en krevende prosess og er som regel lønnsdrivende. Dette tilsier at det er viktig å ha de rette vilkårene for selskapets ledende ansatte for at kompetansen i selskapet ikke skal svekkes.

Det er et stramt arbeidsmarked i Norge og det er press på kompetente ressurser. I januar 2024 fratradte direktør drift og teknisk, og ble i januar 2024 ble erstattet av intern ressurs.

Utgangspunktet er at lønn skal være konkurransedyktig, sett opp mot stillingens ansvar og kompleksitet. Samtidig er det et mål å sikre at det ikke blir for stort lønnsprisk blant ledende ansatte som inngår i ledergruppen, da dette også kan skape unødig uro eller misnøye i en ledergruppe.

## 5. Avvik fra retningslinjene


Adgangen til å fravike retningslinjene er ikke benyttet for noen ledende personer i rapporteringsperioden.

## 6. Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten om godtgjørelse til ledende personer i Flytoget for regnskapsåret 2024.

Rapporten blir fremlagt for Generalforsamlingen 31. mars 2025 for rådgivende avstemming.


Styret i Flytoget AS, Oslo 27. mars 2025



Ingvald Løyning  
Styreleder



Marianne Ødegaard Ribe  
Nestleder




Gyrid Skalleberg Ingerø  
Styremedlem




Jon Georg Dale  
Styremedlem



Stein Bemer  
Styremedlem



Per Stene  
Styremedlem



Heidi Lund Hansen  
Styremedlem



Erik Melle  
Styremedlem

## 7. Revisorerklæring

Til generalforsamlingen i Flytoget 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 Flytoget ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er 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 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

**PricewaterhouseCoopers AS**



Marius Thorsrud

Statsautorisert revisor