

Lederlønsrapport for Flytoget 2023

Innhold

1. Innledning	1
2. Viktige hendelser og resultater i 2023	2
2.1 Marked og drift	2
2.2 Sikkerhet i drift	2
2.3 Økonomi	2
2.4 Bærekraft og samfunnsansvar	2
2.5 Organisasjon	3
2.6 Annen satsning i 2023	3
2.7 Styrets oppfølging av lederlønspolitikken i 2023	3
2.8 Endring i ledende ansatte og styret	3
3. Godtgjørelse til ledende ansatte	3
3.1 Hovedprinsipper	3
3.2 Utvikling i lederlønn	4
3.3 Utvikling i pensjonsordningen:	4
3.4 Variabel lønn/bonus:	4
3.5 Godtgjørelse til styret	5
3.6 Godtgjørelse til ledergruppen	5
3.6.1 Fast godtgjørelse	6
3.6.2 Variabel godtgjørelse	6
3.6.3 Pensjonsopptjening	7
3.6.4 Sluttvederlag	7
3.6.5 Utvikling i styrehonorar siste 5 år	7
3.6.6 Utvikling i godtgjørelse til ledergruppen siste 5 år	8
4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Flytogets langsiktige interesser	9
4.1 Vurdering av lederlønsjusteringer i 2023	9
4.2 Måloppnåelse i 2023 koblet mot lederlønnen	10
5. Avvik fra retningslinjene	10
6. Styrets erklæring	10
7. Revisorerklæring	11

1. Innledning

Denne rapporten redegjør for Flytogets godtgjørelser til ledende personer gjennom regnskapsåret 2023 i tråd med selskapets retningslinjer.

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Flytoget («Retningslinjene») 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 og dets datterselskap.

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 2023

2.1 Marked og drift

Det har vært en god utvikling i driftsinntekter fra 2022. Billettinntektene økte med 118 MNOK fra 2022 som følge av fortsatt covid-19 påvirkning i 1. kvartal 2022. Markedsandelen for året viser 26,4 %, noe svakere enn 2022.

Produksjonen ble fra april påvirket av at Drammen stasjon fikk redusert bruk som følge av Bane NOR sitt arbeid med oppgradering. Flytogene snus i Asker og busspendel ivaretar reisende til/fra Asker - Drammen. I tillegg ble driftsdøgnet utvidet med tidligere og senere avganger i sommerukene for å møte kundens behov.

Høye strømpriser samt utfordringer med en ustabil infrastruktur har preget året driftsmessig samt gitt økte driftskostnader. August var spesielt utfordrende med uværet «Hans».

Årets punktlighet endte på 91,3 % (mål 97 %) som er historisk svakt. I tillegg erfares det en tydelig sammenheng mellom punktlighet og kundetilfredshet. Selskapet nådde ikke sitt langsiktige mål om 97 % kundetilfredshet (KTI), men endte på sterke 96 % på tross av den svake punktligheten. Målet for KTI i den kollektive bonusordningen i selskapet var 96 %.

Ved utgangen av året er 7 av 8 nye togsett overtatt av Flytoget og de fleste er satt i operativ drift.

2.2 Sikkerhet i drift

I likhet med alle år har 2023 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 2023 er organisasjonen trent opp til å ta i bruk nye flytog i trafikk.

Tilløp og uønskede hendelser er behandlet og fulgt opp i Flytogets sikkerhetsstyringssystem. Fagmøte sikker drift er gjennomført i henhold til plan. Hensikten med møtet er å sikre at ledergruppen har oversikt og kontroll på at alle aktiviteter er grundig vurdert, gjennomføres i henhold til krav og med akseptabel risiko. I 2023 var det ingen alvorlige uhell eller ulykker som resulterte i skader på liv, miljø og materiell.

2.3 Økonomi

Flytoget leverte i 2023 et resultat før skatt på 64,3 MNOK, langt bedre enn 2022 (-114,6 MNOK) som følge av flere ekstraordinære forhold. Resultat før skatt i 2023 endte på 33,4 MNOK når ekstraordinære poster, som ikke knytter seg til ordinær drift i 2023, holdes utenfor.

I 1. kvartal 2023 reflekterer regnskapet kostnader knyttet til direktetildelingsprosess og mobilisering Østlandet 2.

Statens jernbanetilsyn (SJT) fattet i desember 2023 vedtak om at Flytoget har betalt for mye kapasitetsavgift til Bane NOR for årene 2017-2023. Beløpe som er tatt inn i regnskapet for 2023 er 65,5 MNOK.

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.

Det er gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse for å avdekke Flytogets påvirkning på det ytre miljø, samt klimaets påvirkning på Flytoget.

Klimaregnskapet for 2023 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 2023.

2.5 Organisasjon

For Flytoget er det viktig med god tilgang til kompetent arbeidskraft i alle stillinger og funksjoner. I tillegg etterstreber selskapet mangfold knyttet til bakgrunn, kompetanse og kjønn. Kvinneandelen i ledergruppen var gjennom 2023 på 44 %.

Selskapets mål om å ha Norges stolteste medarbeidere følges løpende opp blant annet gjennom en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen består av spørsmål innenfor åtte områder, hvor de fleste områder viser fremgang målt mot 2022. På en skala fra 0-100 endte arbeidsgleden på 79 (+3 fra 2022), lojalitet på 84 (uendret fra 2022), omdømme på 92 (+1 mot 2022). Resultatene indikerer stolthet over å jobbe i Flytoget. I tillegg har det vært en forbedring i resultat hos de aller fleste gruppene på hvor fornøyde de er med ledergruppen (76, en økning på 3 mot 2022). Sett opp mot Flytoget fremtidsutsikter og usikkerhet i 2023 rundt selskapsstruktur innenfor jernbanen, vurderes disse resultatene som meget gode.

2.6 Annen satsning i 2023

Etter å ha nedlagt utstrakt aktivitet knyttet til tilbudsprosess og forberedelser til mobilisering som følge av at selskapet ble valgt som foretrukket avtalepart for Østlandet 2, gikk Flytoget inn i 2023 godt i rute med tilbudsutvikling og sluttforhandlinger med Jernbanedirektoratet. Etter at Vy 3. mars ble tildelt Østlandet 1 og 2 samlet har Flytogets fokus vært å fortsette og levere et Flytog i verdensklasse samt å utforske strategiske muligheter for selskapet. Høsten 2023 ble det gjennomført servicekurs for alle ansatte for å understøtte og videreutvikle selskapets solide servicekultur og underbygge den høye kundetilfredsheten. Selskapet feiret 25-årsjubileum i oktober.

2.7 Styrets oppfølging av lederlønnspolitikken i 2023

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 har behandlet og besluttet at mobiliseringskostnader Østlandet 2 og reduksjon i kapasitetsavgifter iht. SJT-vedtak for årene 2017-2023 ikke skal påvirke grunnlag for bonusutbetaling 2023.

Styret erklærer at selskapets lønnspolitikk er fulgt gjennom 2023.

2.8 Endring i ledende ansatte og styret

Det har ikke vært endringer i styret gjennom 2023. Det ble ansatt ny administrerende direktør som tiltrådte stillingen 11. april 2023 etter at tidligere administrerende direktør sluttet 31. januar 2023. Kommersiell direktør Nicolai Bryde var fungerende administrerende direktør fra 1. februar til ny administrerende direktør tiltrådte i april.

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 2023.

3.2 Utvikling i lederlønn

Tabell 2 under viser samlet godtgjørelse for adm. direktør og ledergruppen siste 2 år.

Det er viktig at selskapet sikrer og beholder nødvendig lederkompetanse, samtidig som det vises moderasjon. Lønnsjusteringen for ledergruppen var i 2023 på 5,0 %, noen under rammen for øvrige ansatte. Avvik fra dette er kommentert i kapittel 3.5. Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for hele ledergruppen var 7,61 % i 2023. Selskapets gjennomsnittlige lønnsjustering av øvrige ansatte i 2023 hadde en ramme på 5,2 %, slik som vist i tabell 4.

Styremedlemmenes godtgjørelse i Flytogets styre fastsettes av generalforsamlingen årlig. I 2023 ble satsene for godtgjørelse justert med 4,3 % 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 3 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 2023.

3.4 Variabel lønn/bonus:

Det foreligger ingen individuelle bonusavtaler for ledergruppen. Alle fast ansatte per utgangen av året, herunder ledende ansatte, deltar i den kollektive bonusordningen i selskapet, som kan gi totalt oppnåelig bonusbeløp på 29.500 NOK for 2023. 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 2023 har kompensasjonsutvalget gitt innstilling til styret om følgende bonusmodell:

	Mål 2023	Vekting	Faktisk 2023
Antall pax	5,735 mill.	20 %	5,548 mill.
Res.f.skatt	8,8 MNOK	40 %	33,4 MNOK
KTI	96 %	40 %	96 %

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 2023 endte på 33,4 MNOK når ekstraordinære poster, som ikke knytter seg til ordinær drift i 2023, holdes utenfor. Måloppnåelsen for 2023 er 80 % da målene knyttet til KTI (kundefredshet) og finansielt resultat (ekskl. ekstraordinære poster mobiliseringskostnad Ø2 og SJT-vedtak) ble nådd, mens passasjerantall ikke nådde målet. Dette gir en bonusutbetaling på 23.600 NOK pr. 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.

<i>Beløp i hele tusen</i>			
Navn og rolle	Regnskapsår	Styre- honorar	Kompensasjons- utvalg
Ingvald Løyning, Styreleder	2023	362	7
	2022	349	
Marianne Ødegård Ribe, Nestleder	2023	196	7
	2022	190	
Jon Georg Dale, Styremedlem	2023	179	
	2022	173	
Gyrid Skalleberg Ingerø, Styremedlem	2023	179	
	2022	173	
Stein Bemer, Styremedlem	2023	179	
	2022	173	
Per Stene, Styremedlem, ansatte	2023	164	
	2022	155	
Erik Melle, Styremedlem, ansatte	2023	179	
	2022	173	
Heidi Lund Hansen, Styremedlem, ansatte	2023	179	7
	2022	173	
Camilla Asker, varastyremedlem ansatte	2023	15	
	2022	18	

Tabell 1: Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2022 og 2023

For ansattvalgt styremedlem vises kun styrehonorar.

I juni 2023 ble styrehonorar til styreleder, nestleder og øvrige styremedlemmer økt med 4,3 %.

3.6 Godtgjørelse til ledergruppen

Samlet godtgjørelse til ledergruppen er summen av grunnlønn, andre ytelser, bonus og pensjonsopptjening. Tabellen nedenfor viser opptjent godtgjørelse for medlemmer av ledergruppen i 2023 for regnskapsårene 2022 og 2023.

Forklaring til de ulike elementene i godtgjørelsen gis under tabellen.

Beløp i hele tusen		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse			Andel fast og variabel godtgjørelse		Endring grunnlønn annualisert	
Navn og stilling	Regnskaps-år	Grunnlønn	Andre ytelser	Opptjent og avsatte feriepenger	Bonus opptjent	Andre ytelser	Pensjons-opptjening	Samlet godtgjørelse	Fast	Variabel	%
Ståle Nistov (*)	2023	1 784	20	214	17		165	2 200	99,2 %	0,8 %	100,0 %
Administrerende direktør	2022										
Philipp Engedal (**)	2023	238	21	31			34	324	100,0 %	0,0 %	39,1 %
Administrerende direktør	2022	2 556	213	307	17		313	3 406	99,5 %	0,5 %	3,2 %
Eva Sørby Bråten	2023	1 595	167	231	24		398	2 415	99,0 %	1,0 %	2,4 %
Økonomidirektør	2022	1 558	159	223	17		378	2 335	99,3 %	0,7 %	3,5 %
Thomas Berntsen	2023	1 481	141	180	24		340	2 165	98,9 %	1,1 %	4,7 %
Anbudsdirektør	2022	1 415	143	170	17		321	2 066	99,2 %	0,8 %	3,5 %
Nicolai Bryde (***)	2023	1 615	24	230	24	284	286	2 463	87,5 %	12,5 %	9,4 %
Kommersiell direktør	2022	1 477	25	177	17		264	1 960	99,1 %	0,9 %	4,4 %
Åge Pedersen	2023	1 415	36	205	24		411	2 090	98,9 %	1,1 %	4,7 %
Direktør virksomhetsstyring	2022	1 352	39	193	17		389	1 990	99,1 %	0,9 %	1,3 %
Ida Fottland (****)	2023	1 285	34	156	24		240	1 739	98,6 %	1,4 %	18,0 %
Direktør kommunikasjon og samfunnskontakt	2022	1 089	35	131	17		210	1 482	98,9 %	1,1 %	12,2 %
Vigdis Torblaa	2023	1 437	27	208	24		141	1 835	98,7 %	1,3 %	4,6 %
Plan- og personaldirektør	2022	1 373	25	196	17		152	1 763	99,0 %	1,0 %	3,5 %
Trine Pande-Rolfen	2023	1 475	136	179	24		224	2 038	98,8 %	1,2 %	4,7 %
Direktør drift og teknisk	2022	1 409	135	169	17		212	1 942	99,1 %	0,9 %	3,5 %
Leo Bull (*****)	2023	1 360	19	176	24	89	235	1 903	94,1 %	5,9 %	4,7 %
IT- og teknologidirektør	2022	1 300	21	156	17		219	1 712	99,0 %	1,0 %	10,8 %

Tabell 2: Godtgjørelse til ledergruppen i 2022 og 2023. I eventuelle start og sluttår er beløpet i kolonnen for «endring grunnlønn» annualisert.

(*) Ståle Nistov ble ansatt som ny administrerende direktør fra 11. april 2023

(**) Philipp Engedal, tidligere administrerende direktør, sluttet i Flytoget 31.01.2023. Endringen ifht annualisert beløp gir en høy verdi fordi det ikke er foretatt trekk av ferie i 2023. Opptjente feriepenger i 2023 er utbetalt i 2023.

(***) Nicolai Bryde var fungerende administrerende direktør i perioden februar til medio april 2023, og mottok i denne perioden et funksjonstillegg, og er nå fast stedfortreder for adm. direktør ved hans fravær.

(****) Ida Fottland fikk fra 1. desember 2021 et utvidet ansvar innenfor bærekraft for Flytoget. Fra 2023 fikk hun i tillegg et utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm.

(*****) Leo Bull fikk utbetalt ubrukte feriedager

3.6.1 Fast godtgjørelse

Grunnlønn viser fastlønn og trekk av lønn for årets feriedager. Utbetalte feriepenger inneværende år er ikke med i beløpet for grunnlønn. Opptjente feriepenger i inneværende år er oppgitt i egen kolonne. Lønnsøkning gjelder fra 1. april i året. Grunnlønn utgjør i snitt 71,91 % av total godtgjørelse for 2023.

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

Opptjente feriepenger omfatter feriepenger 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 feriepenger opptjent inneværende år.

3.6.3 Pensjonsopptjening

Viser innskuddspensjon og AFP opptjent i regnskapsåret av pensjonsgivende 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 6 måneder utover avtalt oppsigelsestid som er 6 måneder. Etterlønnen reduseres forholdsmessig med ny årsinntekt (regnet fra utgang av oppsigelsestid).

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 konsesjonsendringer, kan arbeidstaker utløse rett til etterlønn på seks måneder etter utløpet av oppsigelsestid. Fratredelsestidspunktet og fritak for arbeidspålyt avtales i så fall med styret.

Utvikling i godtgjørelse siste 5 år:

3.6.5 Utvikling i styrehonorar siste 5 år

Årlig endring i % og tusen kroner					
	Styrehonorar inkludert godtgjørelse kompensasjonsutvalg				
Navn på ledende person og stilling	2019	2020	2021	2022	2023
Løyning, Ingvald					
Styreleder				5	13
fra medio 2021				1,5 %	3,6 %
Roverud, Rolf					
Styreleder	14	8	3		
til medio 2021	4,3 %	2,2 %	0,9 %		
Ribe, Marianne Ødegaard					
Styre, nestleder	8	6	3	1	7
	4,3 %	3,0 %	1,4 %	0,6 %	3,5 %
Dale, Jon Georg					
Styremedlem				3	6
fra medio 2021				1,8 %	3,6 %
Ingerø, Gyrid Skalleberg					
Styremedlem	7	2	2	5	6
	4,3 %	1,4 %	1,4 %	2,8 %	3,6 %
Bemer, Stein					
Styremedlem			2	5	6
fra medio medio 2019			1,4 %	2,8 %	3,6 %
Sverdrup, Aslak					
Styremedlem	7	2			
til medio 2021	4,3 %	1,4 %			
Gjertsen, Trygve					
Styremedlem	5				
til medio 2019	2,9 %				
Stene, Per (*)					
Styremedlem, ansattrepresentant	32	-8	-1	-5	9
	23,6 %	-5,0 %	-0,7 %	-2,9 %	5,5 %
Melle, Erik					
Styremedlem, ansattrepresentant			2	5	6
fra medio 2020			2,7 %	2,8 %	3,6 %
Hansen, Heidi L					
Styremedlem, ansattrepresentant			5	8	6
fra medio 2020			7,0 %	4,7 %	3,6 %
Eide, Camilla Skibsrud					
Styremedlem, ansattrepresentant	6	3			
til medio 2020	5,7 %	1,5 %			
Johansen, Jon E. (**)					
Styremedlem, ansattrepresentant	-21	30			
til medio 2020	-13,3 %	22,0 %			
Asker, Camilla (***)					
vararepresentant		-13,8	0,4	3,3	-2,3

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 har ikke deltatt på alle møter de siste 5 årene, vararepresentant Asker stilte i istedenfor.

(**) Johansen deltok ikke på alle møter i 2019, vararepresentant Asker stilte i istedenfor.

(***) Asker har stilt som vararepresentant og endring i % er derfor ikke beregnet.

Ansattrepresentanter får godtgjørelse per styremøte de deltar på. Dette vil kunne gi endringer i styregodtgjørelsen som er utbetalt fra år til år.

3.6.6 Utvikling i godtgjørelse til ledergruppen siste 5 år.

Årlig endring i % og tusen kroner	Utbetalt		Opptjent			Samlet godtgjørelse 2023 (annualisert)
	2019	2020	2021	2022	2023	
Navn på ledende person og stilling						
Ståle Nistov Administrerende direktør 9 mnd i 2023					2 200	2 934
Philipp Engedal Tidligere administrerende direktør 1 mnd i 2023 (*)	133 3,8 %	-957 -26,5 %	608 22,9 %	145 4,5 %	1 333* 39,1 %	3 889
Eva Sørby Bråten Økonomidirektør	-135 -5,6 %	-493 -21,7 %	393 22,1 %	159 7,3 %	81 3,5 %	2 415
Thomas Berntsen Anbudsdirektør	-151 -7,2 %	-390 -20,0 %	396 25,4 %	108 5,5 %	99 4,8 %	2 165
Nicolai Bryde Kommersiell direktør	210 13,0 %	-299 -16,3 %	320 21,0 %	110 5,9 %	504 25,7 %	2 463
Åge Pedersen Direktør virksomhetsstyring	28 1,5 %	-417 -21,4 %	396 25,8 %	59 3,1 %	100 5,0 %	2 090
Ida Fottland Direktør kommunikasjon og samfunnskontakt	207 20,9 %	-346 -28,9 %	440 51,6 %	189 14,6 %	258 17,4 %	1 739
Vigdis Torblaa Plan- og personaldirektør	62 4,5 %	-148 -10,4 %	450 35,2 %	36 2,1 %	73 4,2 %	1 835
Trine Pande-Rolfsen Direktør drift og teknisk 8 mnd i 2020			430 30,4 %	98 5,3 %	96 4,9 %	2 038
Leo Bull IT- og teknologidirektør 8,5 mnd 2021				91 5,6 %	191 11,2 %	1 903
Toril Dyrkorn IT- og utviklingssjef 4 mnd i 2021	20 1,1 %	-419 -22,4 %	187 12,9 %			
Generell lønnsutvikling i Flytoget AS, gj.snitt	3,26 %	1,1 %	2,93 %	3,7 %	5,2 %	

Tabell 4: Endringstabell samlet godtgjørelse for ledergruppen siste 5 år angitt med prosentvis og absolutt endring. I eventuelle start og sluttår er beløpet annualisert.

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

Fra 2020 til 2022 vises opptjente verdier, mens for året 2019 vises utbetalte verdier. Overgangen til nytt lønnsystem 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, så vil samlet godtgjørelse i 2020 være redusert ifht 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:

Beløp i hele tusen	Nistov, Ståle	Engedal, Philipp	Bråten, Eva Sørby	Berntsen, Thomas	Bryde, Nicolai	Pedersen, Åge	Fottland, Ida Marie	Torblaa, Vigdis	Pande-Rolfsen, Trine	Dyrkorn, Toril	Bull, Leo
Bonus opptjent 2023, utbetales i 2024	17 045		23 600	23 600	23 600	23 600	23 600	23 600	23 600		23 600
Bonus opptjent 2022, utbetalt 2023		16 800	16 800	16 800	16 800	16 800	16 800	16 800	16 800		16 800
Bonus opptjent 2021, utbetalt 2022 (*)		(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)
Bonus opptjent 2020, utbetalt 2021		(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	
Bonus opptjent 2019, utbetalt 2020		358 655	313 574	269 083	157 345	254 016	167 902	191 548		161 127	

Tabell 5: Opptjent bonus

(*) 2021: Bortfall av individuell bonusordning for ledergruppen. Ledergruppen inngår fra 2021 i den generelle bonusordningen.

(**) 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 ifht 2021.
- Direktør kommunikasjon og bærekraft var i lønnet og ulønnet fødselspermisjon dette året.

2023:

- Tidligere administrerende direktør har en annualisert beregning i 2023 fordi han sluttet 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.

4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Flytogets langsiktige interesser

4.1 Vurdering av lederlønsjusteringer i 2023

Ved fastsettelse av lønnsjustering for 2023 har styret lagt vekt på å vise moderasjon og den kronemessige lønnsveksten for øvrige ansatte samtidig som det er viktig at selskapet sikrer og beholder nødvendig lederkompetanse.

I tilfeller hvor ledende ansatte har fått endret stillingsansvar og kompleksitet har det blitt gjort en vurdering om dette begrunner en endring av godtgjørelse i tråd med retningslinjene. For 2023 har følgende ledende personer fått en høyere justering enn den generelle justeringen av fastlønn:

Kommersiell direktørs økning er begrunnet i at han var fungerende administrerende direktør i perioden februar - april 2023 i påvente av at ny administrerende direktør skulle tiltre, samt utvidet ansvar knyttet til funksjonen som fast stedfortreder for administrerende direktør. Lønnsjusteringen utgjorde 9,4 % sett under hele året.

Direktør kommunikasjon og samfunnskontakts økning er begrunnet med utvidet ansvar for samfunnskontakt, markedstilpassing mm. Lønnsjustering utgjorde 18 %.

Det generelle lønnsutviklingen i 2023 var på 5,2 %, mens lønnsjusteringen for ledergruppen var 5,0 % isolert for justeringer knyttet til utvidet ansvar og endring i stillingens kompleksitet.

4.2 Måloppnåelse i 2023 koblet mot lederlønnen

Flytogets utvikling siste fem år:

Flytogets prestasjonsmål		2019	2020	2021	2022	2023
EBITDA - margin	% endring p.p.	21,4 %	-48,9 %	13,3 %	9,0 %	17,3 %
	Resultat	56,2 %	7,3 %	-6,0 %	3,0 %	20,30 %
Avkastning på egenkapitalen	% endring p.p.	20,8 %	-47,1 %	-8,9 %	2,0 %	18,0 %
	Resultat	42,6 %	-4,5 %	-13,4 %	-11,4 %	6,6 %
Kundetilfredshet	% endring p.p.	-1 %	1 %	0 %	-2 %	1 %
	Resultat	96 %	97 %	97 %	95 %	96 %

Tabell 6

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

2023 har vært et utfordrende år for selskapet hvor det i 1. kvartal var stor optimisme og kraftsamling for å mobilisere for Østlandet 2, før beskjeden fra Jernbanedirektoratet kom 3. mars om at Vy fikk tildelt begge trafikkavtalene på Østlandet. Året har vært preget av å få klarhet i denne tildelingsprosessen samt å ha fokus på å sikre selskapets framtid. I denne utfordrede 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. Mot slutten av 2023 sa direktør drift og teknisk opp sin stilling, som fra 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.

I 2023 har det vært noen justeringer i ansvarsområde blant medlemmene i ledergruppen og det har som følge av dette blitt gjort endringer i lønn utover den normale årlige lønnsjusteringen (ref. 4.1). Den årlige prosentuelle lønnsjusteringer har vært noe under lønnsjusteringen for tariffansatte og har vært lik for de øvrige medlemmene i ledergruppen bortsett fra justeringer knyttet til utvidet ansvar.

5. Avvik fra retningslinjene


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

6. Styrets erklæring

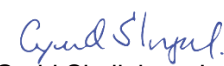
Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten om godtgjørelse til ledende personer i Flytoget AS for regnskapsåret 2023.

Rapporten blir fremlagt for Generalforsamlingen 6. juni 2024 for rådgivende avstemming.

Styret i Flytoget AS, Oslo, 25. april 2024



Ingvald Løyning
Styreleder


Marianne Ødegaard Ribe
Nestleder


Gyrid Skalleberg Ingerø
Styremedlem


Jon Georg Dale
Styremedlem


Stein Bæmer
Styremedlem


Per Stene
Styremedlem


Heidi Lund Hansen
Styremedlem


Erik Melle
Styremedlem



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 2023, 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 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, 25. april 2024

PricewaterhouseCoopers AS

Marius Thorsrud
Statsautorisert revisor