



Næringsminister Cecilie Myrseth
Nærings- og fiskeridepartementet
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

Vår ref.:
2025/1737

Deres ref.:

Dato:
13.05.2025

Vedr. utviklingen av lederlønn i statlige selskaper

Kontroll- og konstitusjonskomiteen viser til tidligere korrespondanse i saken.

På generalforsamlingen i Kongsberg Gruppen 7. mai 2025 stemte staten for lønnsrapporten som opprettholder et bonusnivå på 50 prosent av fastlønn, til tross for at statens retningslinjer sier at maksimal oppnåelig bonus ikke skal overstige 25 prosent. I lønnsrapporten skriver Kongsberg Gruppen at bonusordningen «innebærer et avvik fra største aksjeeiers retningslinjer for lederlønn».

1. Hva er begrunnelsen for at Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) stemte for lønnsrapporten?
2. Mener departementet at Kongsberg Gruppens nye retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, som ble vedtatt på generalforsamlingen 7. mai 2025, er i tråd med forventningene i statens retningslinjer for lederlønn?

Ministeren viser i svaret til komiteen 6. mai 2025 til at «Staten forventer at selskapenes godtgjørelse til ledere skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og at hensynet til moderasjon ivaretas.»

3. Hva slags informasjon baserer man seg på når man skal vurdere om lønningene er konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, og hvordan dokumenteres det at lønningene er konkurransedyktige, men ikke lønnsledende?

Videre skriver ministeren at «Maksimalt oppnåelig bonus er redusert fra tidligere opp mot 50 pst. til 25 pst. av fastlønnen i flere av selskapene. Gjennom dette tiltaket har de relevante selskapene som regel redusert samlet maksimal oppnåelig bonus og fastlønn.».

4. Hvor mange av selskapene har redusert bonusen?
5. Hvor mange av selskapene har kompensert reduksjon i maksimalt oppnåelig bonus med økt fastlønn, og hvor stor har denne økningen vært for hvert av selskapene?
6. Når selskapene har kompensert reduksjon i maksimalt oppnåelig bonus med økt fastlønn, mener statsråden at disse lønningene ikke er lønnsledende og at hensynet til moderasjon er ivaretatt?
7. Hva gjør staten som eier overfor selskapene som fortsatt ikke har redusert bonusen i tråd med statens retningslinjer for lederlønn?

Ifølge statens retningslinjer for lederlønn skal det ikke bare sees hen til den prosentvise lønnsveksten for ledende ansatte og øvrige ansatte, men også kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. I retningslinjene står det «Regjeringen vurderer det slik at en bevisstgjøring rundt lønnsnivåer, herunder at lik prosentvis økning gir ulik kronemessig økning, er vesentlig for å bidra til å dempe lønnsveksten for ledende ansatte og for å forhindre at lønnsforskjellen mellom ledere og øvrige ansatte øker, da dette antas å kunne ha negativ påvirkning på selskapets omdømme og utvikling». I svaret viser ministeren til at 15 av 25 selskaper hadde en lik eller en lavere *prosentvis* lønnsjustering for administrerende direktør enn hva gjennomsnittet var for øvrige ansatte var i 2023.

8. Hvorfor viser ikke ministeren også her til den kronevise forskjellen?
9. Hva var forholdet mellom den kronemessige lønnsveksten for ledende ansatte og øvrige ansatte i alle de 25 selskapene?

Det går frem av retningslinjene at «Større forskjell i godtgjørelsen mellom ledende ansatte og øvrige ansatte i selskapet kan være uheldig bl.a. fordi det kan skade selskapets omdømme gjennom å medføre urimelige forskjeller i selskapet og i samfunnet for øvrig.»

10. Hvordan vurderer departementet konsekvensene for omdømme for selskapene som ikke har fulgt opp forventningen om moderasjon i lederlønninger de siste årene?

Komiteen ber om svar innen 20. mai 2025 kl. 12.00.

Med vennlig hilsen

Kontroll- og konstitusjonskomiteen



Peter Frølich
komitéleder