

Innst. S. nr. 220

(2001-2002)

Innstilling fra næringskomiteen om forslag fra stortingsrepresentantene Øystein Hedstrøm, Per Sandberg, Lodve Solholm og Øyvind Vaksdal om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap

Dokument nr. 8:94 (2001-2002)

Til Stortinget

1. SAMMENDRAG

I dokumentet fremmes følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap."

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Olav Akselsen, Bendiks H. Arnesen, Grethe Fosslie og Aud Gaundal, fra Høyre, Silja Ekeland, Ivar Kristiansen og Michael Momyr, fra Fremskrittspartiet, Øystein Hedstrøm og Lodve Solholm, fra Sosialistisk Venstreparti, Åsa Elvik og Inge Ryan, fra Kristelig Folkeparti, Olaf Gjedrem og May-Helen Mølvær Grimstad og fra Senterpartiet, Marit Arnstad, viser til Dokument nr. 8:94 (2001-2002), forslag fra stortingsrepresentantene Øystein Hedstrøm, Per Sandberg, Lodve Solholm og Øyvind Vaksdal om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap, og til Nærings- og handelsdepartementets kommentarer til forslaget i brev av 2. mai 2002 (vedlagt).

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, understreker at det til en hver tid må være styret som fastsetter administrerende direktørs lønn og øvrige vilkår. Norske bedrifters muligheter til å tiltrekke seg dyktige ledere avhenger av at bedriftstyrene har nødvendig fleksibilitet også i fastsettelsen av lønninger.

Flertallet vil samtidig understreke at moderate lønnsoppgjør er viktig for å opprettholde og styrke konkurransevnen til norske bedrifter. I denne sammenheng er det viktig at også bedriftsledere fremstår som gode eksempler for sine ansatte og viser moderasjon i forbindelse med lønn, etterlønn og pensjonsavtaler.

Flertallet viser til at det med virkning fra 3. september 2001 er gitt ut veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i heleide statlige foretak. De veiledende retningslinjene skal være en sjekklister for styrene.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti understreker betydningen av at personer i lederstillinger, både i statseide og private bedrifter, fremstår som moderate og gode eksempler for en fellesskapskultur fremfor en forskjells- og grådighetskultur. Disse medlemmer registrerer den uheldige utviklingen at den kraftige lederlønnutviklingen i privat sektor har skrudd opp forventningene til lønn også i statseide bedrifter, og at lønnsnivået i mange tilfeller - i begge sektorer - har oversteget kompetansen og ansvaret.

Disse medlemmer mener at de veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak representerer en lite tilpasset løsning på den problemstillingen som forslagsstilleren tar opp. Retningslinjene det vises til er en veiledende sjekklister for bedriftsstyrene, og inneholder således ingen formelle krav eller forpliktelser utover det styret måtte finne for godt å slutte seg til. I tillegg kommer det poeng at de veiledende retningslinjene kun gjelder for heleide statlige foretak.

Disse medlemmer vil også fremheve svakheten ved at det i de veiledende retningslinjene ikke forelig-

ger noe eget punkt om åpenhet om lønns- og/eller etterlønsavtaler. I den anledning vil disse medlemmer vise til det nylig fremsatte forslag fra representantene Jens Stoltenberg og Kristin Halvorsen om tiltak for å oppnå større åpenhet og bevissthet om lederlønnings, Dokument nr. 8:136 (2001-2002). I dette dokumentet fremmes konkrete forslag til endringer i regnskapsloven og børsforskriften for å oppnå mer gjennomsiktighet i fastsettelsen av lederlønn i aksjeselskaper. Det er disse representanters syn at innholdet i dette forslaget vil kunne dekke inn intensjonen om mer åpenhet rundt lederlønnings i en svært stor andel av de aksjeselskaper som staten i dag delvis eller helt eier.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti ber Regjeringen vurdere om retningslinjene nevnt i vedlagte brev fra departementet også kan anvendes i selskaper der staten er medeier.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Senterpartiet viser til den senere tids offentlige debatt om grådige bedriftsledere som sikrer seg gullkantede lønns-, etterløns- og pensjonsavtaler. Etter disse medlemmers mening gir dette svært negative signaler for den generelle lønnsdannelsen i samfunnet.

Disse medlemmer er enige i at det er styrets ansvar å fastsette administrerende direktørs lønns- og ansettelsesvilkår i privat sektor. Likevel mener disse medlemmer at veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår i virksomheter med statlig medeierskap kan være en rettesnor for andre selskaper og ha en modererende virkning på lederlønnutviklingen i private selskaper generelt.

Disse medlemmer viser til veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår som er innført for ledere i heleide statlige foretak fra 3. september 2001. Retningslinjene gir signaler om at lederlønnsnivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sam-

tidig som det settes klare vilkår for pensjonsytelser og etterlønn.

Disse medlemmer mener disse retningslinjene bør utvides til å gjelde for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap. I selskaper med statlig majoritetseie kan de innføres gjennom flertallsvedtak. Når statens styrerepresentanter er i minoritet, bør disse forpliktes til å arbeide for etablering av tilsvarende retningslinjer.

Disse medlemmer vil på denne bakgrunn fremme følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen utarbeide veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap i tråd med veiledende retningslinjer som er gitt for ledere i heleide statlige foretak."

3. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Fremskrittspartiet og Senterpartiet:

Stortinget ber Regjeringen utarbeide veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap i tråd med veiledende retningslinjer som er gitt for ledere i heleide statlige foretak.

4. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og rår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

Dokument nr. 8:94 (2001-2002) - om forslag fra stortingsrepresentantene Øystein Hedstrøm, Per Sandberg, Lodve Solholm og Øyvind Vaksdal om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap - vedlegges protokollen.

Oslo, i næringskomiteen, den 6. juni 2002

Olav Akselsen
leder

Silja Ekeland
ordfører

Ivar Kristiansen
sekretær

Vedlegg**Brev fra Nærings- og handelsdepartementet v/statsråden til næringskomiteen, datert 2. mai 2002****Dokument nr. 8:94 (2001-2002), forslag fra stortingsrepresentantene Øystein Hedstrøm, Per Sandberg, Lodve Solholm og Øyvind Vaksdal om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap**

Det vises til Deres brev av 11. april 2002 vedrørende forslag om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap.

Nærings- og handelsdepartementet har med virkning fra 3. september 2001 gitt ut veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i heleide statlige foretak. De veiledende retningslinjene er tatt inn i St. prp. nr. 1 (2001-2002) for Nærings- og handelsdepartementet i vedlegg 1. Kopi av retningslinjene følger vedlagt.

En forutsetning for å innføre retningslinjer for lederes ansettelsesvilkår var at de skulle være veiledende. De veiledende retningslinjene skal være en sjekklister for styrene. De skal ikke rokke ved at det etter gjeldende lover er styret som fastsetter administrerende direktørs lønn og øvrige vilkår. Jeg viser til at også Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) eller Arbeidsgiverforeningen NAVO (NAVO) har henholdsvis i januar og juni 2001 utarbeidet egne veiledningshefter med hovedmomenter og sjekklister til styrene om avtaler om godtgjørelse til toppledere. De fleste selskapene under departementets forvaltning er medlemmer av NHO og NAVO og får bistand fra sine respektive bransjeforeninger i lønns- og forhandlingsaker.

I dok nr. 8: 94 vises det til eksempel fra Sverige. Sverige har siden 1996 hatt retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i heleide statlige selskaper. Gjeldende retningslinjer er fra juni 1998. De spesifikke retningslinjene gjelder for "statliga bolag" dvs. heleide selskaper. Andre retningslinjer, for eksempel om incitamentsprogram og økonomisk rapportering bør tilpasses så langt det er mulig for deleide selskaper etter en dialog med de øvrige aksjeeierne.

De gjeldende retningslinjene for heleide selskaper i Norge har en signaleffekt også overfor selskaper der staten er medeier. Nærings- og handelsdepartementet kan ikke se at det i tillegg er behov for å ha egne retningslinjer for selskaper der staten er medeier. Jeg vil derimot vurdere om det kan være hensiktsmessig å styrke signaleffekten, slik at gjeldende retningslinjer for heleide selskaper i likhet med i Sverige, så langt som mulig bør legges til grunn også der staten er deleier etter en dialog med de øvrige aksjeeierne.

Veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i heleide statlige foretak

Staten er betydelig eier i norsk næringsliv. Lederes ansettelsesvilkår påvirker lønnsutviklingen; så vel

generelt som innen det enkelte selskap. Regjeringen mener at lederlønnsnivået i statlige selskaper skal være konkurransedyktig, men at de ikke bør være lønnsledende innenfor sine bransjer.

På denne bakgrunn har Nærings- og handelsdepartementet utarbeidet disse veiledende retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i heleide statlige foretak (statsaksjeselskaper, statsforetak og særlovselskaper). De veiledende retningslinjene skal være en sjekklister for styrene.

Det vises også til et veiledningshefte utarbeidet av Næringslivets Hovedorganisasjon; "Godtgjørelse til toppledere". Arbeidsgiverforeningen NAVO har lagt en tilsvarende veiledning til grunn.

1. ANSVARFORHOLD

- Administrerende direktør tilsettes av styret, som også fastsetter dennes lønn og øvrige vilkår.
- Ved inngåelse av avtale om lønn og andre tilsetningsvilkår har hele styret et felles ansvar for å gjøre seg kjent med de veiledende retningslinjene.
- Styret har et tilsvarende ansvar ved tilsetting av andre arbeidstakere i ledende eller likestilt stilling.
- Godtgjørelse bør fremstå som saklig begrunnet.

2. PERSONKRETS

- Med arbeidstaker i ledende eller likestilt stilling, menes konsernsjef, administrerende direktør og øverste leder i et heleid datterselskap.

3. LØNN OG ANDRE YTELSE

- Lønn og andre betingelser til lederen skal være konkurransedyktige.
- Lønnen for ledere i statseide selskaper skal ikke være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende private foretak.
- Styret bør følge ovennevnte prinsipper når det tar stilling til de samlede tilsetningsvilkårene for administrerende direktør med flere, inklusiv pensjonsavtale og øvrige ytelser.
- Styret vurdere om personer i ledelsen skal ha godtgjørelse for styreverv i andre selskap i samme konsern.

4. PENSJONSYTELSE

- Pensjonsvilkår bør ses som en del av de samlede ansettelsesvilkår, herunder lønn og øvrige vilkår.
- Pensjonsavtalen bør omfatte uførepensjon og ytelse til gjenlevende som fremgår av selskapets vanlige pensjonsplan.
- I den grad det avtales lavere pensjonsalder enn folketrygdens pensjonsalder på 67 år, bør pensjonsalderen ikke settes lavere enn 62 år.

- Samlet kompensasjonsgrad bør ikke overstige 66 prosent av lønn.
- Styret må ha oversikt over de totale kostnadene av pensjonsavtalen.

5. SLUTTVEDERLAG - ETTERLØNN

- Ved oppsigelse fra selskapets side kan det avtales et sluttvederlag.
- Sluttvederlaget bør normalt ikke overstige lønn i 12 måneder, i tillegg til lønnen i oppsigelsestiden. Sluttvederlaget bør utbetales måned for måned. Det skal ikke svares feriepenger av sluttvederlaget.
- Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, skal sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den

nye årsinntekten. Reduksjon kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er ute.

- Sluttvederlaget kan holdes tilbake hvis vilkårene for avskjed foreligger, eller hvis det i perioden hvor det ytes sluttvederlag oppdages uregelmessigheter eller forsømmelser som kan lede til erstatningsansvar eller at vedkommende blir tiltalt for lovbrudd.
- Ved opphør av tjeneste bør overtagelse av hus, bil, båt eller kunstverk eller lignende, settes til markedspris.

6. VOLDGIFT

- Avtalen bør inneholde en bestemmelse om at tvister om ansettelsesavtalen herunder opphør av arbeidsforholdet, avgjøres ved voldgift.