



STORTINGET

Innst. 166 S

(2017–2018)

Innstilling til Stortinget
fra kommunal- og forvaltningskomiteen

Dokument 8:66 S (2017–2018)

Innstilling fra kommunal- og forvaltningskomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken, Solfrid Lerbrekk og Nisrin El Morabit om å sette et tak på lederlønnene i staten tilsvarende statsministerens lønnsnivå

Til Stortinget

Sammendrag

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at ta-
ket på samlet godtgjørelse for ansatte i staten, inkludert
eventuelle tillegg og pensjon, ikke skal være på et høye-
re nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for
statsministeren.»

Forslagsstillerne peker i dokumentet på at store
økonomiske forskjeller er gift for et samfunn, og at det
er viktig at staten og offentlig eide bedrifter går foran
som et godt eksempel. Forslagsstillerne viser til at 149
ledere i staten har høyere lønn enn statsministeren, iføl-
ge tall fra regjeringen.

Forslagsstillerne mener at det er naturlig at lønnen
til statsministeren og stortingspresidenten er det høyes-
te nivået for lederlønnene i staten.

Forslagsstillerne peker i dokumentet på en rekke
forhold som må utredes i forbindelse med dette spørs-
målet.

Det vises til dokumentet for en nærmere beskrivelse
av forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen har i brev av 23. november 2017 til
Kommunal- og moderniseringsdepartementet ved
statsråd Jan Tore Sanner bedt om en vurdering av
forslaget. Statsrådets uttalelse følger av vedlagte brev av
16. januar 2018.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeider-
partiet, Masud Gharahkhani, Kjell-Idar
Juvik, Stein Erik Lauvås og Siri Gåsemyr
Staalesen, fra Høyre, Norunn Tveiten
Benestad, Kristin Ørmen Johnsen, Mari
Holm Lønseth og Ove Trellevik, fra Frem-
skrittspartiet, Jon Engen-Helgheim og Kari
Kjønaas Kjos, fra Senterpartiet, Kari Anne
Bøkestad Andreassen og Heidi Greni, fra
Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin
Andersen, og fra Kristelig Folkeparti,
Torhild Bransdal, viser til at prinsippene for leder-
lønnene i selskap der staten er eier, ble behandlet i
Meld. St. 27 (2013–2014). Gjennom Innst. 140 S (2014–
2015) ga Stortinget føringer for regjeringens politikk på
området. I innstillingen heter det:

«Komiteen mener at lederlønn er styrenes ansvar
og holder fast på hovedprinsippene i statens holdning
til lederlønn i selskaper der staten er eier, jf. dagens ret-
ningslinjer. Lederlønnene i selskaper der staten er eier
må være konkurransedyktige, men skal ikke være lønns-
ledende. Det skal legges vekt på moderasjon.»

Komiteen viser til at statens lederlønnssystem
ble etablert i 1991. Systemet omfatter blant annet de-
partementsråder og ekspedisjonssjefer i departemente-

ne samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere. I tillegg er enkelte fagstillinger plassert i systemet. Regjeringen har med virkning fra 2015 fastsatt endringer i statens lederlønnssystem. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har i den forbindelse utformet nye standard lederlønnskontrakter for ledere i systemet. I august 2017 ble det foretatt en revidering av kontraktene og retningslinjene.

Komiteen viser til brev av 16. januar 2018, hvor statsråden gir sine kommentarer til representantforslaget. Statsråden viser til at flere departement har ansvar for statens politikk når det gjelder lederlønnninger. Virksomheter som ligger under det statlige tariffområdet, ligger under Kommunal- og moderniseringsdepartementet, ledere i selskaper med statlig eierandel inngår i eierskapspolitikken forvaltet av Nærings- og fiskeridepartementet, og lederlønnspolitikken for helseforetakene og AS Vinmonopolet ligger under Helsedepartementets ansvarsområde. De tre ansvarlige statsrådene har alle gitt sine vurderinger av forslaget om et tak på lederlønnninger i staten tilsvarende statsministerens lønnsnivå.

Komiteen merker seg at statsrådene understreker at styrene i foretak og selskaper med statlig eierandel har ansvar for å forvalte statens lederlønnspolitikken for disse statlige foretakene og selskapene. Toppledere i statlige virksomheter faller innenfor det statlige tariffområdet, og komiteen understreker at Kommunal- og moderniseringsdepartementet her har ansvar for å forvalte statens lederlønnspolitikken for disse virksomhetene. Det vises til at staten må kunne rekruttere og beholde dyktige ledere og derfor må ha fleksibilitet til å kunne tilby konkurransedyktig lønn.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Sosialistisk Venstreparti, viser til at statsrådene ut fra dette advarer mot å vedta representantforslaget.

Komiteen viser til at det i representantforslaget også fremmes forslag om at pensjonsordningene for ledere i staten ikke skal overstige den årlige verdien av den pensjonsordningen som statsministeren mottar. I brev fra kommunal- og moderniseringsministeren vises det til at lederne både i staten og i heleide statlige selskaper er underlagt et tak tilsvarende 12 ganger folketrygdens grunnbeløp. 12 G ved full opptjening utgjør per dato 742 581 kroner.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener fastlønn skal være hovedregelen i statlig lederlønnspolitikken. Bruk av bonus, etterlønn og former for gunstige sluttavtaler bør ikke være en del av lederlønnspolitikken.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme sak for Stortinget om eventuelle endringer i retningslinjene for lederlønnninger og andre typer godtgjørelser for de ansatte i staten.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet viser til at regelen for ledere som omfattes av statens lederlønnssystem, er fastlønn, og at regjeringen har strammet inn bruken av rettsstillinger og etterlønn.

Komiteen viser til at det i Meld. St. 27 (2013–2014) ble vist til at regjeringen arbeidet med en gjennomgang av statlige retningslinjer for statens lederlønnspolitikken, og at Stortinget ville bli varslet på egnet måte når arbeidet er sluttført.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Sosialistisk Venstreparti, legger til grunn at Stortingets tidligere uttrykte prinsipper for statens lederlønnspolitikken er fulgt opp av regjeringen, og merker seg at Nærings- og fiskeridepartementet 13. februar 2015 la fram «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel».

Flertallet mener det ikke er hensiktsmessig å knytte lønnsfastsettelsen for lederne i staten til de godtgjørelsene som statsministeren mottar. Det er imidlertid viktig at prinsippene for lederlønn i staten er basert på moderasjon, og at staten ikke skal være lønnsledende. Det påhviler regjeringen et ansvar for å følge opp dette og å holde Stortinget orientert om fastsatte prinsipper for lønn og godtgjørelser til ledere i staten følges opp etter forutsetningene.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti vil peke på at mer ulikhet i et samfunn fører til et dårligere samfunn. I land der ulikhetene er store, stoler folk mindre på hverandre, rusmiddelmisbruk er mer utbredt, levealderen er kortere, barnedødeligheten er høyere, voldskriminalitet er vanligere, flere sitter i fengsel, og den sosiale mobiliteten er mindre. Større ulikhet er derfor umoderne og ikke bærekraftig, verken i bedrifts- eller samfunnsregnskapet.

Derfor er det viktig å motvirke ulikhet og forskjeller for å bevare og utvikle et godt og bærekraftig samfunn. Å ta vare på verdier som likhet, nærhet og høy grad av tillit er viktig for å bevare sentrale verdier for det norske samfunnet. Dessverre ser vi at ulikheten er i ferd med å øke i samfunnet som helhet. Den øker også gjennom utviklingen i statlige lederlønnninger.

Dette medlem vil peke på at inntektsforskjellene i Norge har økt de siste tre tiårene. Den fattigste tildelen av husholdningene fikk i 1986 4,5 pst. av samfunnets inntekter etter skatt. Denne andelen gikk ned til 3,7 pst. i 2015. For den rikeste tildelen av husholdningene er ut-

viklingen motsatt. Mens de i 1986 fikk 18,1 pst. av inntektene, var dette økt til 22,8 i 2014. De velstående har altså fått en stadig større andel av kaka. Også om vi måler med andre metoder, ser vi at forskjellene har økt. Forskjellene har holdt seg rimelig stabile etter 2005, men i 2015 fikk vi igjen en kraftig økning. Dette kan ikke motvirkes kun gjennom nivået på lederlønninger i staten, men ved å legge begrensninger på hvor høye statlige lederlønninger kan være, vil man sende et signal om at staten ikke skal være en pådriver for større forskjeller.

Et svært høyt lønnsnivå er også undergravende for befolkningens tillit til de som skal stå i de viktigste stillingene i det offentlige. Spesielt utfordres tilliten dersom det samtidig er gjort avtaler som sikrer personer en høy kompensasjon også dersom vedkommende må eller velger å slutte i stillingen. Dette medlem vil peke på at kun de siste ukene i februar 2018 har det vært flere store offentlige mediasaker som omhandler avtaler med garantert etterlønn og pensjon. Blant annet har det vært en gjennomgang av pensjonsordningene for lederne i store offentlige selskaper som viser at lederen for Statoil kan forvente en pensjon på nesten 6 mill. kroner. Det er skyhøyt over gjennomsnittet i den norske befolkningen. Det har også vært en stor offentlig sak om en sykehusleder som beholder 85 pst. av full lønn i en ny stilling frem til eventuell pensjon etter en valgt avgang fra lederstillingen. Slike avtaler er med på å undergrave tilliten til helsevesenet og bruken av offentlige midler. Det viser at en del statlige ledere har fordeler, også etter at de velger å slutte eller må gå av, som ingen av de øvrige ansatte i helsevesenet er i nærheten av.

Dette medlem vil påpeke at denne utviklingen skjer samtidig med at pensjonsordninger for vanlige lønnstakere strammes inn, slik at folk må jobbe lengre for å oppnå vanlig pensjon, og det manes til moderasjon i lønnsoppgjør. Det er også foretatt kraftige innstramminger i ordningen med dagpenger for arbeidsløse gjennom at feriepengene for de som mister jobben, er fjernet. Dette gjør at det oppstår urettferdige forskjeller som rammer vanlige arbeidstakere, mens ledere blir skjermet og oppnår stadig bedre vilkår.

Dette medlem viser til at offentlig sektor preges, og er helt avhengig av, høykompetent, velutdannet arbeidskraft som har like omfattende erfaring og utdanning som lederne. Lederne er helt avhengig av denne høykompetente arbeidskraften hvis de skal lykkes i sin jobb. Skal alle disse ansatte akseptere å gjøre jobben med en vanlig anstendig lønn som det er mulig for samfunnet å betale, kan vi ikke ha ledere som lever i en annen økonomisk verden og som krever svært høye lønninger og ekstragoder. Dette medlem mener vi trenger dyktige ledere, og at dyktige ledere skal ha gode lønnsvilkår, men det er verken inntekter på 2 eller 20 mill. kroner i året som avgjør om de er gode i jobben. Dette medlem vil mene at en kan stille spørsmål ved

hvor egnet man er for en lederjobb hvis det er nødvendig med lønninger langt over det landets statsminister har for å yte sitt beste.

Dette medlem understreker at økte lønnsforskjeller ikke er med på å skape et moderne, høykompetent arbeidsliv som sikrer kvalitet, kunnskap, lojalitet og stå-på-vilje hos alle de tusener av arbeidstakere og mellomledere som samfunnet og offentlig sektor trenger.

Dette medlem vil peke på at statsministeren og stortingspresidenten har de to fremste vervene i det offentlige Norge. Det lønnsnivået en velger å gi disse to posisjonene, er høyt, og det er naturlig at dette også setter en grense for det høyeste nivået for lederlønninger i staten. Statsministerens godtgjørelse er i dag på 1 631 346 kroner. I dag er det hele 149 ledere i staten som tjener mer enn statsministeren. Dette medlem er som regjeringen interessert i at staten skal tilby konkurranse-dyktige betingelser, og at lønn også kan være knyttet til konkrete krav om resultat. Nettopp derfor ønsker dette medlem at lønnstaket ikke skal være fast, men knyttes til lønnsutviklingen til statsministeren. Det er vanskelig å se at det er andre ledere i staten som har større ansvar, eller som det stilles høyere forventninger til, eller som er mer avhengige av resultater, enn statsministeren.

Dette medlem viser til at statsråden har påpekt i sitt brev til komiteen av 16. januar 2018 at flere av disse statlige lederne har ulike utfordringer av ulik karakter som gjør at de kompenseres gjennom lønn, men hvor det ikke er offentlig tilgjengelig informasjon at dette er kompensasjon ut over arbeidsinnsats, og at det kan være vanskelig å beregne hva som er reell lønn. Dette medlem vil vise til at en utredning om hvordan et lønnstak skal kunne beregnes og vurderes, må ta hensyn til spesielle forhold knyttet til utøvelsen av lederarbeidet som utenlandsoppdrag eller andre kompensasjoner til bolig osv. Dette medlem kan ikke se at det er for komplisert å beregne og eventuelt gjøre fradrag for slike avtaler om tillegg eller ekstra goder. På samme måte må det også tas hensyn til særskilte frynsegoder ved vurderingen av hva som er den totale lønnen.

På denne bakgrunn fremmer dette medlem følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at taket på samlet godtgjørelse for ansatte i staten, inkludert eventuelle tillegg og pensjon, ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren.»

Selskaper med statlig eierandel

Dette medlem viser til at det i «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel» er vist til at prinsippene for lønnsdannelse og hva staten som eier vil leg-

ge vekt på i sin stemmegivning, blant annet skal være «moderasjon», og at lønnen ikke skal være «lønnsleden- de sammenlignet med tilsvarende selskaper». Det er styrene som har ansvaret for selskapene og dermed også lønnen for dets ledere, men retningslinjene forutsetter at i de selskapene hvor staten eier 90 pst. eller mer, skal retningslinjene bli fulgt.

Dette medlem viser til at det ikke ser ut til at disse prinsippene har tilstrekkelig gjennomslag. Staten eier for eksempel 67 pst. av Statoil og burde ha betydelig innflytelse på blant annet lederlønn, men likevel er det slik at øverste leder for Statoil har en lønn på over 11 mill. kroner. Det er vanskelig å se at styret har forholdt seg til moderasjon som prinsipp ved fastsettelse av lønn.

Dette medlem vil derfor foreslå at retningslinjene oppdateres og endres slik at ett av hovedprinsippene er at lederlønnen ikke skal overstige statsministerens lønn, inkludert tillegg og pensjon. Dersom selskapene vil avvike fra dette, må de gjøre det i tråd med de øvrige retningslinjene.

Helseforetak mv.

Dette medlem vil peke på at helseforetakene står i en særstilling som offentlig eide selskap. De oppfattes, rimeligvis, som en sentral del av staten og forvalter også en stor andel av statsbudsjettet. Det at de er organisert som selskap i stedet for som en direkte del av staten, gjør ikke at staten ikke har et ansvar for hvordan lønnsutviklingen er for ledere og andre i helseforetakene. Manglende politisk ansvar for blant annet ledernes lønninger er også et sterkt argument mot å organisere spesialisthelsetjenesten i foretak. I statens retningslinjer for lederlønn står det at der staten har en eierandel på mer enn 90 pst., legges det til grunn at statens retningslinjer skal følges. Dette medlem mener derfor retningslinjene bør endres slik at det fremgår av disse at en lederlønn ikke skal gå ut over lønna som statsministeren til enhver tid har. Slik må helseforetakene mv. også forholde seg til et slikt lønnstak som øvrige statlige ledere.

På den bakgrunn fremmer dette medlem følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen oppdatere statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende

ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel, slik at ett av hovedprinsippene for lønnsdannelsen er at lederlønninger ikke skal overstige statsministerens lønn.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen fremme sak for Stortinget om eventuelle endringer i retningslinjene for lederlønninger og andre typer godtgjørelser for de ansatte i staten.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at taket på samlet godtgjørelse for ansatte i staten, inkludert eventuelle tillegg og pensjon, ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen oppdatere statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel, slik at ett av hovedprinsippene for lønnsdannelsen er at lederlønninger ikke skal overstige statsministerens lønn.

Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rå Stortinget til å gjøre følgende

v e d t a k:

Dokument 8:66 S (2017–2018) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken, Solfrid Lerbrekk og Nisrin El Morabit om å sette et tak på lederlønninger i staten tilsvarende statsministerens lønnsnivå – vedtas ikke.

Oslo, i kommunal- og forvaltningskomiteen, den 6. mars 2018

Karin Andersen

leder

Kari Anne Bøkestad Andreassen

ordfører

VEDLEGG**Brev fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet v/statsråd Jan Tore Sanner til kommunal- og forvaltningskomiteen, datert 16. januar 2018****Dokument 8:66 S (2017-2018) - Representantforslag fra stortings-representantene Audun Lysbakken, Solfrid Lerbrekk og Nisrin El Morabit om å sette et tak på lederlønninger i staten tilsvarende statsministerens lønnsnivå**

Jeg viser til nevnte representantforslag som Stortingets kommunal- og forvaltningskomite har oversendt meg for vurdering.

Representantforslaget er formulert slik:

"Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at taket på samlet godtgjørelse for ansatte i staten, inkludert eventuelle tillegg og pensjon, ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren."

Forslaget henviser til "staten", men under overskriften *bakgrunn* i representantforslaget omtaler forslaget også hel- og deleide selskaper og statsforetak: "I forvaltningen, statsforetak og heleide statlige selskaper vil det være mulig å innføre tak på lederlønninger direkte eller gjennom generalforsamlingen der det er aktuelt. I deleide statlige selskaper må statens utsendinger til generalforsamlingene instrueres om å stemme for de begrensningene som til enhver tid gjelder for lederlønninger."

Når representantforslaget i tillegg til staten også inkluderer selskaper med statlig eierandel og statsforetak, vil forslaget berøre flere enn de som er omfattet av det statlige tariffområdet. Det statlige tariffområdet er sammenfallende med virkeområdet for lov om statens ansatte og lov om offentlige tjenestetvister.

Det statlige tariffområdet hører under mitt ansvarsområde, selskaper med statlig eierandel sorterer under næringsministeren, mens de regionale helseforetakene, Norsk Helsenett SF og AS Vinmonopolet hører under helseministerens ansvarsområde. I tillegg til mine vurderinger knyttet til eget ansvarsområde, har jeg derfor innhentet vurderinger fra Nærings- og fiskeridepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

Det statlige tariffområdet, som jeg har ansvar for, omfatter om lag 200 statlige virksomheter. Virksomhetene varierer i størrelse, dvs. antall ansatte, og med hensyn til organisering og lokalisering. De minste virksomhetene har bare noen få ansatte, mens de store virksomhetene med flere tusen ansatte, er organisert i en rekke ulike interne driftsenheter og kan være lokalisert over hele landet. Som eksempler på de siste kan nevnes NAV, Forsvaret, Vegvesenet, Politiet og Skatteetaten. Utenriksdepartementet har i tillegg store deler av sin virksomhet fordelt og lokalisert på svært ulike lokasjoner i

utlandet, mange i krevende områder når det gjelder sikkerhet og infrastruktur. Virksomhetenes samfunnsoppgaver spenner over et svært bredt spekter innenfor forskjellige fagområder og segmenter av arbeidsmarkedet. Utdannings- og forskningsinstitusjoner, kriminalomsorgen, statlige tilsyn og barne- og ungdomsforvaltningen, er eksempler på den store spredningen i samfunnsoppgavene. Dette mangfoldet tilsier også at det nødvendigvis vil være ulike rammer og premisser knyttet til lederrekrutteringen i de ulike segmentene av arbeidsmarkedet.

Jeg legger vekt på at staten skal kunne rekruttere, utvikle og beholde gode ledere som kan bidra til å realisere de statlige virksomhetenes viktige samfunnsoppgaver. Staten må kunne tilby konkurransedyktige betingelser, men skal ikke være lønnsledende. Jeg legger vekt på at lønnsutviklingen blant statens ledere skal være rimelig og over tid på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig, og har fulgt opp dette gjennom presisering i retningslinjer for lederlønn i staten. Muligheten for å tilby etterlønn og retrettsstillinger er også strammet inn i de reviderte retningslinjene.

Staten må være i stand til å kunne rekruttere og beholde dyktige ledere og fagspesialister for å kunne ivareta viktige samfunnsfunksjoner. Det medfører at staten må ha fleksibilitet til å kunne tilby konkurransedyktig lønn, også i de deler av arbeidsmarkedet hvor lønnsnivået er høyt.

Statens lederlønnssystem legger opp til at den enkelte leder i systemet skal pålegges konkrete krav til resultater i stillingen. Oppfyllelsen av disse skal vurderes årlig av arbeidsgiver, med mulighet for lønnsforhøyelse ved gode leveranser, men lønnsnedgang ved ikke oppfylte resultater.

Mange av de 149 som i dag oppgis å ha høyere lønn enn statsministeren, er personer i stillinger eller oppdrag hvor særlige situasjoner og omstendigheter gjør seg gjeldende for kortere eller lengre tid. Dette kan for eksempel være oppdrag utenfor landets grenser, med krevende utfordringer og merutgifter knyttet til boligsituasjon, kommunikasjon og infrastruktur generelt, i noen tilfeller også med betydelig risiko. De tillegg og kompensasjoner som det er nødvendig å gi for slike tjenstemessige forhold, kan dreie seg om betydelige beløp, og vil fremgå i statistikken som lønn. Det vil være vanskelig å praktisere et lønnstak som også avskjærer slike situasjonsbestemte tillegg og kompensasjoner.

Statsråd Monica Mæland kommenterer den delen av representantforslaget som gjelder eierskapspolitikken og omtalen knyttet til ledere i selskaper med statlig eierandel slik:

"Regjeringen er opptatt av godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap. Lønnsutviklingen generelt for ledere bør ikke bidra til å svekke Norges konkurransekraft. Lønnsutviklingen for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap har også en rolle i en slik bredere sammenheng. Forslaget til representantene anses ikke som et hensiktsmessig tiltak for å påvirke godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap.

I Meld. St. 27 (2013-2014) "Et mangfoldig og verdiskapende eierskap" (eierskapsmeldingen) fremgår regjeringens forventninger til selskapene på lederlønnsområdet. I tillegg har staten siden 2001 hatt "Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel". Retningslinjene ble sist revidert i 2015. Disse har til hensikt å angi hvilke forhold staten vil legge vekt på i sin stemmegivning når styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er tema på generalforsamling eller foretaksmøte. Selskapenes tilpasning til og etterlevelse av statens forventninger er videre en del av grunnlaget for evalueringen av styrets arbeid og forberedelse av styrevalg.

Prinsippet om at det er styrets ansvar å fastsette godtgjørelsen til daglig leder er lovfestet i aksjeloven, allmennaksjeloven og statsforetaksloven. Daglig leder fastsetter godtgjørelsen til øvrige ledende ansatte. Et forslag som innebærer at staten på generalforsamling eller foretaksmøte instruerer styret og selskapets ledelse om å innføre et tak for godtgjørelse til ledende ansatte tilsvarende statsministerens godtgjørelse, vil frata styret og daglig leder nødvendig myndighet til å utøve sitt ansvar slik det er definert i loven. Dette ville være uheldig og også bryte med statens egne prinsipper for god eierstyring.

Det statlige eierskapet må utøves på en profesjonell og forutsigbar måte, i samsvar med selskapsrettslige prinsipper og i tråd med allment aksepterte prinsipper for eierstyring og selskapsledelse (corporate governance). Dette er av betydning for allmennhetens og investorers tillit til norske selskaper og til det norske kapitalmarkedet. Forslaget vil kunne føre til at statens eierskapsutøvelse vil være i strid med disse prinsippene.

Hovedprinsippet i statens retningslinjer er at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og det skal legges vekt på moderasjon. Hva som regnes som et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, godtgjørelsesnivå vil variere fra selskap til selskap. Selskapene som omfattes av retningslinjene er svært ulike, både når det gjelder størrelse, bransje, virksomhetsområde og grad av internasjonalisering. Et tak tilsvarende statsministerens godtgjørelse som ikke tar hensyn til selskaps- og markedsspesifikke forhold, vil kunne svekke sel-

skapenes evne til å tiltrekke seg og beholde de mest egnede lederkandidatene. Det kan ha betydelige konsekvenser spesielt for de større selskapene hvor et slikt tak vil være en kraftig begrensning sammenlignet med selskaper de konkurrerer med.

Det sentrale hensynet i statens forretningsmessige eierskap (selskaper i kategori 1-3) er høyest mulig avkastning over tid på investert kapital. I selskaper med sektorpolitiske mål (selskaper i kategori 4), skal målene for statens eierskap oppnås mest mulig effektivt. For at staten som eier skal kunne nå disse målene, er det avgjørende at selskapene også i fremtiden skal kunne tiltrekke seg og beholde de beste lederkandidatene – og at godtgjørelsen fastsettes innenfor de rammene som settes av retningslinjene for lederlønn, og innenfor rolledelingen som følger av selskapslovgivningen og allment aksepterte prinsipper for eierstyring og selskapsledelse."

Statsråd Bent Høie kommenterer det som gjelder de regionale helseforetakene mv. slik:

"Helse- og omsorgsdepartementet forvalter statens eierskap til de fire regionale helseforetakene, Norsk Helsenett SF og AS Vinmonopolet. Disse selskapene følger "Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel", fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet. Nivå på lønn vil avgjøres etter nærmere vurdering i hvert enkelt tilfelle, men prinsippet om at lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, ligger alltid til grunn. I Eierskapsmeldingen, Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap, gir regjeringen uttrykk for at den vil holde fast ved hovedprinsippene i statens holdning til lederlønn i statens retningslinjer. Det innebærer at fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder skal være styrets ansvar og at lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Det skal legges vekt på moderasjon. Lederstillinger i disse selskapene medfører betydelig ansvar både når det gjelder budsjett, personell og samfunnsoppdrag. Dette innebærer at aktuelle kandidater gjerne også vil være aktuelle for høyt betalte stillinger i andre selskaper. For at selskaper med statlig eierskap skal kunne tiltrekke seg og beholde de beste lederkandidatene, vil det ikke være hensiktsmessig å begrense styrets handlingsrom med et konkret tak på lønnsnivå".

Regjeringens medlemmer er lønnet i kraft av sine tillitsverv, og rekruttert etter politiske utvelgelsesprosesser. Lønn for ansatte ledere fastsettes i rekrutteringsprosesser hvor en ønsker å tiltrekke egnede lederkandidater med en særskilt kompetanse. De rekrutteres ofte i konkurranse med et arbeidsmarked utenfor staten.

Etter en samlet vurdering er det derfor ikke hensiktsmessig å innføre noe lønnstak på nivå med statsmi-

nisterens lønn, for ledere i staten eller i statlige selskaper.

Når det gjelder pensjon, er lederne både i staten og i heleide statlige selskaper allerede underlagt et tak tilsvarende 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). 66 % av 12G ved full opptjening utgjør pr. dato kr. 741 581,- (eventuelle effekter av samordningen er da ikke inkludert).

