

**Åpen høring i kontroll- og konstitusjonskomiteen  
fredag den 11. februar 2011 kl. 9**

Møteleder: Anders Anundsen (FrP)  
(komiteens leder)

## S a k :

Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av statlige selskaper i 2009 – gjennomføring av statens eierpolitikk med hensyn til lederlønn (Dokument 3:2 (2010–2011))

**Møtelederen:** På vegne av kontroll- og konstitusjonskomiteen vil jeg få lov til å ønske velkommen til denne åpne kontrollhøringen. Komiteen har for tiden til behandling en rapport fra Riksrevisjonen om kontrollen med forvaltningen av statlige selskaper for 2009 – Dokument 3:2 for 2010–2011. Komiteen har besluttet å holde kontrollhøring om ett av temaene som tas opp i rapporten, lederlønsutviklingen i statlig eide selskaper. Bakgrunnen er bl.a. at Riksrevisjonen påpeker at den gjennomsnittlige lederlønsveksten i 42 undersøkte statlige selskaper har vært dobbelt så høy som den generelle lederlønsveksten i perioden 2007–2009, dette til tross for at både regjering og storting i forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 13 for 2007–2008 klart uttrykte at lederlønsnivået i statlige selskaper skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende innenfor sin bransje. Dette fremgår også av Retningslinjer for statlig eierskap: Holdning til lederlønn, som ble vedtatt i desember 2006 og senere gjort kjent for selskapenes styrer.

Under høringen ønsker komiteen å få belyst følgende problemstillinger:

- Hvordan forholder selskapene seg til statens eierpolitikk med hensyn til lederlønsutviklingen?
- Hvordan foregår dialogen om lederløninger med ansvarlig departement og Nærings- og handelsdepartementet?
- Hvordan utøver Nærings- og handelsdepartementet statens eierpolitikk med hensyn til lederlønsutviklingen i selskaper der staten har aksjemajoritet?

Komiteen har valgt å invitere styreledere fra fem selskaper der staten har aksjemajoritet: Statoil ASA, Norsk Hydro ASA, NSB AS, Entra Eiendom AS og Argentum AS. I tillegg har komiteen invitert statsråd Trond Giske i Nærings- og handelsdepartementet.

Det vil bli tatt stenografisk referat fra høringen i dag, og referatet vil følge som vedlegg til komiteens innstilling til Stortinget.

De prosedyrene som er fastsatt i reglementet for åpne kontrollhøringer, vil bli fulgt. De inviterte får først holde en innledning. Deretter får først saksordføreren, som er Per-Kristian Foss fra Høyre, og deretter representanter for de ulike partiene anledning til å spørre ut de inviterte. Til slutt får komiteen anledning til å stille noen få oppfølgings spørsmål, og de inviterte får helt til slutt ordet til en kort oppsummering.

For at komitémedlemmene skal få stilt de spørsmålene som er nødvendig, vil jeg be om at svarene blir så korte og konsise som mulig. Jeg gjør oppmerksom på at vi har en ny ordning med en lampe som lyser når det er 30 sekunder igjen av taletiden. Når den lampen slukker, er taletiden også over.

Dette er en åpen høring, og det er derfor viktig at alle deltakerne unngår å omtale forhold som er underlagt taushetsplikt. Dersom et spørsmål ikke kan besvares uten å gi opplysninger som er taushetsbelagt, bør den inviterte gjøre komiteen oppmerksom på det.

Jeg gjør oppmerksom på at mobiltelefoner må slås av, eller være satt på «stille», slik at vi unngår forstyrrelser underveis. Jeg vil også presisere at disse mikrofonene har en lydknapp som må brukes både når man skal tale, og når man er ferdig med å tale, slik at man slår mikrofonen av etter man er ferdig. Det er viktig for at vi ikke skal få problemer med lydanlegget og overføringen.

Det er komiteens håp at høringen vil gi nødvendige opplysninger i saken – som bakgrunn for de konklusjoner komiteen skal treffe i sin innstilling til Stortinget.

*Høring med styrelederne*

**Møtelederen:** Da er vi klare til å starte opp, og jeg vil få lov til å ønske velkommen til i alt fem styreledere fra selskaper der staten har aksjemajoritet:

- styreleder i Statoil Svein Rennemo
  - styreleder i NSB AS Ingeborg Moen Borgerud
  - styreleder i Norsk Hydro ASA Terje Vareberg, som har med som bisitter direksjonssekretær Hans Martin K. Heikvam
  - styreleder i Entra Eiendom AS Grace Reksten Skaugen
  - styreleder i Argentum AS Tom Knoff, som har med som bisitter økonomidirektør Harald-Ingve Flagtvedt
- Velkommen til dere alle sammen.

Da er det lagt opp slik at hver enkelt av dere har inntil 5 minutter til en innledning. Jeg foreslår at vi bare begynner i den ene enden av panelet, og starter da med Norsk Hydro og Terje Vareberg – vær så god.

**Terje Vareberg:** Takk for det. Takk for invitasjonen til høringen.

Norsk Hydro er et av verdens ledende aluminiumselskaper med over 20 000 ansatte, preget av vår norske forankring og historie, men i dag med fire av fem ansatte utenfor landets grenser. Selskapet er utsatt for hard og kontinuerlig global kostnadskonkurranse på den ene siden, og samtidig konkurrerer vi om dyktige ledere, verdensledende forskere og lokal ekspertise på den andre siden. Lederlønn og belønning av ansatte er derfor et viktig tema for styret i Hydro. Vi må tilby gode godtgjørelser som er høye nok til å sikre oss dyktige ledere, og samtidig moderate nok til å sikre vår kostnadskultur og konkurransekraft. Kort sagt: For å lykkes må vi være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende.

Hydro er underlagt norsk børs- og selskapslovgivning og følger prinsippene for god eierstyring og selskapsle-

delse. Det innebærer bl.a. at det skal være klare ansvarsforhold mellom selskapets styrende organer, og at selskapet skal sikre likebehandling av sine aksjonærer. Nærings- og handelsdepartementet er i dag Hydros største enkeltaksjonær, med ca. 43,7 pst. av selskapets aksjer. Medregnet Folketrygdfondets eierandel har staten i underkant av 50 pst. av aksjene i Hydro. Det er i alt 55 000 aksjonærer i selskapet. Etter gjennomføring av Vale-transaksjonen vil Vale ha 22 pst. av aksjene i Hydro, mens departementets eierandel reduseres til ca. 34 pst.

Styret vurderer jevnlig hvorvidt kompensasjonsordningene for konsernsjefen og den øvrige konsernledelsen er konkurransedyktige og hensiktsmessige. Som hovedprinsipp har styret lagt til grunn at godtgjørelsen til konsernledelsen alltid skal reflektere konsernsjefens og konserndirektørens ansvar for styringen av Hydro, hensyntatt virksomhetens kompleksitet, bredde samt selskapets vekst og bærekraft. Nivået på total godtgjørelsespakke fastsettes først og fremst basert på Hydros ønske og nedfelte policy om å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende på relevante arbeidsmarkeder, og samtidig reflektere Hydros internasjonale fokus.

I perioden fra 2006 til 2010 har funksjonen som konsernsjef i selskapet hatt en årlig gjennomsnittlig vekst i grunnlønnen på 1,72 pst. Foruten grunnlønn har konsernsjefen en variabel årsbonusordning med et maksimalt nivå på 50 pst.

Utbetaling av årsbonus er avhengig av at selskapet oppnår et positivt årsresultat. For eksempel for det krevende året 2009 ble det ikke utbetalt bonus.

Selskapet har i 2010 etablert en ny langtidsincentivordning, der et fastlønnselement, som for konsernsjefen utgjør 30 pst. av grunnlønn, er knyttet til en plikt til aksjekjøp for nettobeløpet. Aksjene har en bindingstid på tre år.

Sidens statens retningslinjer for lederlønn ble publisert i januar 2007, har selskapet forholdt seg også til disse. I henhold til allmennaksjeloven utarbeider styret i Hydro en erklæring om prinsipper for lederlønn som hvert år foregges generalforsamlingen for veiledende avstemning.

Det er særlig i denne forbindelse at departementet utøver en viktig rolle i kraft av å være en stor aksjonær. Styret er oppmerksom på statens holdninger til lederlønn og søker å utvikle en lederlønnspolitikk som har bred støtte fra aksjonærfellesskapet, herunder staten.

Overfor Hydro har Nærings- og handelsdepartementet fulgt opp sine lederlønnsprinsipper både løpende og i enkeltsaker. På selskapets ordinære generalforsamling i 2007 ba departementets representant om at hovedprinsippene for statens lederlønnspolitikk ble nedtegnet i generalforsamlingsprotokollen. Sommeren 2007 ble et opsjonsprogram for de øverste ledende ansatte besluttet avskaffet av det daværende styret, som en konsekvens av sammenlåingen av Hydros olje- og gassvirksomhet med Statoil ASA.

I min tid som styreleder har forholdet til Nærings- og handelsdepartementet som selskapets største aksjonær vært konstruktivt. Styret ser det som viktig å holde fast på prinsippet om at statens retningslinjer for lederlønn

ikke forskyver ansvarsforholdene eller rollene for selskapets styrende organer. Samtidig skal styret utvikle lederlønnsprinsipper som har bred forankring hos aksjonærene og internt i selskapet, og som svarer på de utfordringene som selskapet står overfor.

I 2009 ble Svein Richard Brandtzæg tilsatt som ny konsernsjef. I forbindelse med hans ansettelse etablerte styret en ny ansettelsesavtale, som inkluderte nye ordninger med hensyn til sluttvederlag, pensjonsalder og tak på pensjonsgivende inntekt. Dette var en endring av tidligere praksis, basert på styrets egne vurderinger, men som også samsvarer med statens retningslinjer.

Jeg vil særlig peke på at pensjonsalderen er økt til 65 år, med gjensidig rett for konsernsjef og styre til å be om pensjonering fra fylte 62 år, da med redusert ytelse fram til 65 år. Det er satt et tak på hva som kan regnes som pensjonsgivende inntekt for konsernsjefen. Sluttvederlaget ved avtalt fratredelse er begrenset til maksimalt tolv måneders etterlønn utover oppsigelsestiden.

**Møtelederen:** Lampen er slukket, så vi må gå inn for landing.

**Terje Vareberg:** Greit.

**Møtelederen:** Da har du landet?

**Terje Vareberg:** Ja, jeg er ferdig.

**Møtelederen:** Flott, takk for det.

Da er det Ingeborg Moen Borgerud, NSB, vær så god.

**Ingeborg Moen Borgerud:** Takk for det.

Jeg vil først kommentere hvordan selskapet og styret forholder seg til statens eierpolitikk når det gjelder lønnsutviklingen. Det er naturlig for meg å ta utgangspunkt i lønnsutviklingen for konsernsjefen.

Konsernsjefen i NSB ble ansatt i desember 2000 og fratrer i år. Styret vurderer lønnen én gang hvert år, med utgangspunkt i den avtale som er inngått, og innenfor de rammer som fremgår av statens retningslinjer for lederlønn. Det innebærer at man ved lønnsfastsettelsen er opptatt av å ta utgangspunkt i: Hva er det som er en riktig og konkurransedyktig lønn, uten å være lønnsledende? Når man så skal vurdere nivået, må man se hen til konsernets størrelse og oppgaver. NSB-konsernet er Norges største transportkonsern, med en omsetning på ca. 11 mrd. kr, en balanse på ca. 19,5 mrd. kr og med ca. 10 000 årsverk fordelt på forretningsområdene transport med tog, med buss, gods, eiendom – pluss en rekke andre virksomheter.

Det som er lønnsselementene for konsernsjefen, er tredelt. Det ene er fastlønnen, det andre er noen goder som er knyttet til naturalytelser, og det tredje er pensjonsordningen. Konsernsjefen i NSB har ingen bonusordning og ingen andre variable lønnsytelser.

Når det gjelder fastlønnen, sto den stille mellom 2008 og 2009. Fra 2009 til 2010 økte den med 2,5 pst. og er i dag 2 500 000 kr. I perioden 2007–2009 økte fastlønnen

med 140 000 kr, som utgjør ca. 7 pst. Samlede lønnsytelser økte man i samme periode med 11 pst.

Av de totale elementene i godtgjørelsen er det spesielt pensjonsordningen i NSB som er spesielt god, slik det ble avtalt i 2000. Det innebærer at konsernsjefen har en pensjon på 66 pst. av lønnen ved fratreden. Etter avtalen er pensjonsalderen 62 år, men slik at konsernsjefen kan fratre ved fylte 60 år. Dette er en ordning som er finansiert over drift, og det gjøres selvfølgelig regnskapsmessige avsetninger i forhold til disse reglene. På dette punktet er altså lønselementet bedre enn det som fremgår av dagens retningslinjer.

Når det gjelder dialogen om lederlønn med Samferdsdepartementet, vil jeg bare først påpeke at Samferdsdepartementet har sendt over til styret og til selskapet både retningslinjene fra 2007 og de tidligere veiledende retningslinjene. Styret er vel kjent med disse og forholder seg, som nevnt, til retningslinjene. Konsernsjefens lønn fastsettes av styret, som også tar stilling til prinsippene for resten av konsernledelsen. Opplysninger både om konsernsjefens lønn og om lønnsbetingelsene til de øvrige i konsernledelsen er inntatt i regnskapet, som behandles på generalforsamlingen.

Det har ikke vært slik at styret har konsultert eller bedt om noen former for forhåndsgodkjenning fra departementet før vi har fastsatt de enkelte årlige lønningene. Det har hørt inn under styret. Men ellers er det en helt ordinær dialog. Styret i NSB har ingen spesiell kontakt knyttet til Næringsdepartementet, bortsett fra det materialet som blir sendt til alle selskaper.

**Møtelederen:** Takk for det. Da er lampen slukket, og tiden er ute.

Neste er Statoil. Svein Rennemo, vær så god.

**Svein Rennemo:** Takk for invitasjonen.

Lederlønn er viktig for styret, og som styre arbeider vi også mye med det. Etter endringene i allmennaksjeloven i 2007 har vi hvert år informert eierne på generalforsamlingen gjennom den såkalte lederlønnserklæringen. Og som dere vet: Lederlønnserklæringen inneholder både fakta om lederlønninger og prinsipper, og den inneholder styrets vurderinger. Børsnoterte selskaper har også en rådgivende avstemning på generalforsamling over styrets lederlønnserklæring.

Jeg mener dette er en viktig og positiv utvikling fordi det øker transparensen i behandlingen av lederlønnsspørsmål, og det gir eierne en mulighet for mer direkte påvirkning. Samtidig bekrefter det styrets ansvar, for fastsettelse av lederlønn er et klart styreansvar. Det innebærer et ansvar for å fastsette og tilpasse lederlønnskonseptene til de markedene vi konkurrerer i. Og Statoil, som dere vet, konkurrerer om ledelseskapasitet både i norsk og i internasjonal olje- og gassindustri.

Et styre som ikke er i stand til å etablere konkurransedyktige betingelser for topplederne, gjør ikke jobben sin på vegne av aksjonærene. Og samtidig: Styret har et ansvar for å finne løsninger som er i tråd med eierens interesser og mål, og ikke svekker selskapets og ledelsens omdømme. Et

styre som overbetaler topplederne, gjør heller ikke jobben sin på vegne av aksjonærene. Derfor er hovedprinsippet i de statlige retningslinjene for lederlønn som Statoil er underlagt: konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper både relevant og meningsfylt. Det er relevant og meningsfylt, men for styret også en veldig krevende avveining å gjøre. På den ene siden skal vi ha konkurransedyktige betingelser for ledere av et selskap som i norsk sammenheng er enestående med hensyn til størrelse og kompleksitet. På den annen side skal lederlønningene være forankret i norsk virkelighet og akseptert norsk praksis for lederavlønning internt i selskapet og også eksternt i samfunnet. Vi skal ha en balanse mellom fast og resultatavhengig avlønning, belønning for særlig gode resultater på kort og på lengre sikt og belønning i form av lønn og aksjer. Alt dette skal gjøres i en sammenheng som preges av skiftende markeder og holdninger.

Så konkret til konsernsjefens avlønning i Statoil og våre vurderinger i denne forbindelse.

Som det har vært redegjort for i vår årsrapport, besluttet styret i forbindelse med sammenslåingen av Statoil og Hydros olje- og gassdivisjon i 2007 å heve konsernsjefens grunnlønn med 20 pst. Dette var begrunnet i at selskapet tok et sprang i størrelse og kompleksitet, omsetningen gikk opp med ca. 90 mrd. kr, og antall ansatte økte med ca. 5 000. Statoil ble Nordens største børsnoterte selskap. Dersom vi ser bort fra denne engangjusteringen, har konsernsjefens grunnlønn fra ansettelse i 2004 til i dag økt i gjennomsnitt med 3,4 pst. per år.

Som del av fastlønn utover grunnlønn har konsernsjef også et beløp tilsvarende 30 pst. av grunnlønn knyttet til en plikt til aksjekjøp i selskapet for nettobeløpet. Aksjene har en bindingstid på tre år. Denne ordningen ble innført fra og med sammenslåingen og erstattet en tidligere etablert langtidsincentivordning som ble avskaffet nettopp som følge av statens retningslinjer for lederavlønning i 2007. Styret mener det er viktig å stimulere til at konsernsjef og konsernledelse har aksjer i selskapet.

Foruten fastlønn har konsernsjef en variabel årsbonusordning som kan gi 25 pst. av fastlønnen i bonus ved oppnåelse av gode resultater og opptil 50 pst. ved ekstraordinært gode resultater – altså maks. Både for 2008 og 2009 besluttet styret i forståelse med konsernsjef å redusere årsbonus med 50 pst. som følge av finanskrisen. Den faktiske årlige bonus i perioden 2007–2010 har vært i intervallet 15–30 pst., og gjennomsnittlig vel 20 pst.

En markedsundersøkelse gjennomført for Statoil i 2010, hvor konsernsjefens avlønning ble sammenlignet med konsernsjefstillingen i 20 av de største industrikonsernene i Norden, viser at vår konsernsjefs avlønning ligger 20–30 pst. under mediannivået i Norden. Undersøkelsen omfatter alle utbetalinger inklusiv pensjon.

Til slutt: Statoil har god kontakt med OED, som største eier, om selskapets lederlønnserklæring med hensyn til forståelsen av statens retningslinjer for lederlønn. Særlig gjelder dette i forbindelse med tilpasninger av lederlønnsprinsippene. Dette gjøres for å avklare eventuelle forskjeller i fortolkningen av retningslinjene forut for generalforsamlingens avstemning om lederlønnserklæringen. På den

måten mener jeg Statoils styre forholder seg til sin største eier på linje med hva et styre i selskaper med store private eiere gjør, og på en måte som ivaretar styrets ansvar for lederlønsfastsettelsen.

Det var overskridelse; takk for oppmerksomheten.

**Møtelederen:** Takk for det.

Vi går videre til Entra Eiendom AS. Grace Reksten Skaugen, vær så god.

**Grace Reksten Skaugen:** Først og fremst: La meg få si takk for at jeg får komme hit og redegjøre for de spørsmålene som er reist i denne saken.

Entra Eiendom er et av landets største eiendomsselskap og er 100 pst. eid av staten ved Næringsdepartementet. Først og fremst vil jeg si at retningslinjene for lederlønninger i statlig eide selskaper er førende for avlønningene av lederne i Entra, og hovedprinsippene følges.

Det førende prinsippet er at lederavlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Selskapet utarbeider på oppdrag fra styret fra tid til annen en sammenligning med bedrifter i bransjen og andre relevante bedrifter. Disse oversiktene viser at Entra ikke er lønnsledende.

Styret i Entra diskuterer elementer i lønnsytelsene og den samlede kompensasjonen jevnlig. Belønningssystemet og nivået behandles i det styrevalgte kompensasjonsutvalget, som består av undertegnede styreleder og to andre aksjonærvalgte styremedlemmer, hvis protokoller ofte inkluderer referanser til statens retningslinjer.

Styret har godkjent daglig leders kontrakt, og det er styret som fastsetter daglig leders lønnsvilkår og resultatlønn. Entras resultatlønnssystem – for å gå inn på dette – ble endret fra 2009. Grunnlaget er balanserte mål som reflekterer virksomheten på en god måte.

I Riksrevisjonens Dokument 3:1 fra november 2010 beskrives Nærings- og handelsdepartementets oppfølging av avlønning i Entra. I rapporten har Riksrevisjonen vurdert selskapets lønnsystem, og Riksrevisjonen peker i denne rapporten på at resultatlønnen nå er endret og knyttet til forhold som i større grad påvirkes av selskapets virksomhet, og dermed i større grad underbygger selskapets mål og strategier.

Som det også går frem av analys materialet fra Riksrevisjonen, hadde Entra en konstituert daglig leder i hele 2007 og i størstedelen av 2008. Derfor gjør den situasjonen det noe mindre relevant å sammenligne tallene fra 2008 til 2009.

Entras nåværende daglige leder ble ansatt høsten 2008 etter en lang rekrutteringsprosess. Lederen ble rekruttert fra Mesta AS, som også er et 100 pst. statseid og konkurransutsatt selskap. Styret fant det da riktig å tilby vilkår som var konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, og som innebar en viss økning fra den tidligere lønnen til kandidaten.

Når det gjelder pensjon, vil jeg gjerne bare få lov til å gjøre oppmerksom på at tallene som er kommunisert i Entras årsrapport, er regnskapsmessig beregnet og ikke er kontantutbetalinger. Dette er aktuarberegninger som base-

rer seg på en rekke teoretiske forutsetninger i henhold til gjeldende IFRS-regnskapsregler. Styret foretok en beregning av pensjonskostnaden i forbindelse med ansettelsen i 2008. Det ble da gjort en helhetsvurdering av betingelsene, som etter styrets oppfatning da var konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Ingen ansatte i Entra har pensjonsordning med pensjonsgrunnlag over 12 G eller tidligpensjon. Det eksisterte tidligere en slik ordning, men nettopp på basis av statens retningslinjer ble denne avskaffet. Men denne kandidaten til lederrollen den gangen hadde en slik ordning i sin daværende stilling, og derfor besluttet styret å fravike retningslinjen om at pensjonsvilkår skal være på linje med de andre ansattes vilkår i selskapet. I tillegg ble opptjeningsstiden noe redusert for å tilby konkurransedyktige vilkår.

Dialogen mellom Entra og Næringsdepartementet om lederlønn er etter min mening tilfredsstillende. Næringsdepartementet orienterte selskapet og la i ordinær generalforsamling i 2007 inn en protokolltilførsel der det vises til statens retningslinjer, og styret i Entra Eiendom fikk utsendt statens retningslinjer i styrepapirene på sitt ordinære styremøte den 1. november 2007.

**Møtelederen:** Da er tiden godt og vel ute, så jeg må si takk.

Vi går videre til Tom Knoff, som er styreleder i Argentum. Vær så god.

**Tom Knoff:** Takk for invitasjonen.

Da Argentum er mindre kjent enn de fleste andre selskapene i denne høringen, vil jeg innledningsvis kort si noe om Argentums virksomhet før jeg kommenterer hovedproblemstillingene i invitasjonsbrevet.

Argentum er et statlig investeringselskap som bidrar til nyskaping og verdiskaping gjennom investeringer i norske og nordiske aktive eierfond, såkalte private equity-fond. Selskapet har gjennom aktive eierfond indirekte investert i over 300 norske bedrifter med over 12 000 ansatte og en samlet verdiskaping per år på over 17 mrd. kr. Selskapets forvaltningskapital er på 6 mrd. kr, og staten har investert 4,6–5 mrd. kr i egenkapital. Argentum har levert 18 pst. årlig avkastning på investert kapital og har utbetalt over 1 mrd. kr i utbytte til staten når vi tar med forventet utbytte for regnskapsåret 2010. I eiers instruks til styret er avkastningskravet satt til 10 pst. over risikofri rente, dvs. 13–15 pst. årlig avkastning, noe som er en krevende målsetting under de rådende markedsforhold.

Argentum skal bidra til å utvikle og finansiere norske og nordiske vekstbedrifter. Dette gjøres i samarbeid med private investorer. Siden oppstarten i 2001 har Argentum etablert seg som en signalinvestor for mange investorer som vurderer å investere i det nordiske marked for aktive eierfond.

Når det gjelder spørsmålet om hvordan selskapet forholder seg til statens eierpolitikk med hensyn til lederlønsutvikling, legger styret til grunn Retningslinjer for statlig eierskap: Holdning til lederlønn, som ble fastsatt i 2006. Vi følger hovedprinsippet om å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, sammenlignet med til-

svarende selskaper. Disse er virksomheter innen kapitalforvaltning og private equity. Det er dette som er de tilsvarende selskapene.

Selskapets bonusordning er utformet slik at utbetaling av variabel lønn i et enkelt år ikke kan overstige seks måneders fast godtgjørelse, i overensstemmelse med retningslinjene. Styret har ellers lagt til grunn at inngåtte avtaler overholdes.

Når det gjelder spørsmålet om dialog med Næringsdepartementet om lederlønningene, er det slik at statens retningslinjer ble protokollført ved generalforsamling i 2007. Fast og variabel godtgjørelse til adm. direktør og resten av ledelsen rapporteres i noter til årsregnskapet. Dessuten rapporteres samlet godtgjørelse til adm. direktør hvert år til departementet i forbindelse med statens eierberetning.

Som det fremgår av retningslinjene, er det styrets ansvar å vedta den konkrete utformingen av lønns- og incentividningene.

For øvrig merker naturligvis styret seg brev som kommer fra departementet om disse spørsmål, senest statsrådets brev av 21. desember 2010.

Den tredje problemstilling som tas opp i invitasjonsbrevet, er hvordan Næringsdepartementet utøver statens eierpolitikk med hensyn til lederlønnutvikling. Sett fra vårt selskaps side konstaterer vi at departementet primært utøver eierpolitikken på dette området via retningslinjer. I tillegg ble det, som nevnt, gjort en protokolltilførsel om retningslinjene ved generalforsamling i 2007. Retningslinjene ligger til grunn for styrets vurderinger.

I brev av 14. juni 2010 ba Næringsdepartementet bl.a. oss om å vurdere lederlønnsspørsmål generelt og erfaringene med statens retningslinjer spesielt i forbindelse med en gjennomgang av retningslinjene. Vi fikk da anledning til å gi våre synspunkter. I vårt svar understreket vi at samlet kompensasjon må være konkurransedyktig i forhold til den bransjen selskapet arbeider innenfor. For Argentums del er dette som nevnt kapitalforvaltnings- og private equity-bransjen.

Når det gjelder erfaringer med statens retningslinjer, mener vi at prinsippet om at lederlønninger skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, er godt. Det setter fokus på moderasjon, samtidig som det setter statlig eiet virksomhet i stand til å konkurrere om den beste arbeidskraften.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da har alle holdt sine innledninger, og vi går videre til neste runde, som er utspørring ved saksordføreren. Siden dette er en kontrollhøring, styrer saksordføreren sin tid helt selv uten at møteleder bryter inn.

Da gir jeg ordet til Per-Kristian Foss, som har inntil 10 minutter til disposisjon.

**Per-Kristian Foss (H):** Jeg takker for alle innledningene, og jeg skjønner at alle har funnet retningslinjene til å leve med. Ingen av dere har derimot kommentert Riksrevisjonens kritikk, bortsett fra Grace Reksten Skaugen, som i og for seg kommenterte en tidligere riksrevisjonskri-

tikk mot selskapet, som gikk på bonusordningenes utforming. Men bakgrunnen er jo at Riksrevisjonen mener at det er et gap mellom statens retningslinjer og den faktiske lønnsutvikling. Dere har alle på en måte gitt begrunnelse for hvorfor dere synes at akkurat deres bransje trenger mer.

Vi kan se på Statoil først, jeg kan begynne med det. Den generelle lederlønnutviklingen har i den perioden vi har målt, 2007–2009, vært på 11,1 pst., og flertallet av dere har ligget over den utviklingen – ikke alle, men flertallet. Statoil har hatt en økning i fastlønn i samme periode på 24,5 pst., og det var så vidt jeg forstår, begrunnet med at Statoil i den perioden har kjøpt Hydros oljedivisjon og blitt et større selskap. Er det riktig oppfattet?

**Svein Rennemo:** Det er riktig oppfattet. 20 pst. var begrunnet med det.

**Per-Kristian Foss (H):** Men Hydro, som solgte dette – gikk Hydro ned i lønn, når det ble mindre å lede?

**Terje Vareberg:** I forbindelse med at fusjonen ble gjennomført, økte det daværende styret konsernsjefens lønn med om lag 1 mill. kr. Det nye styret tok eksplisitt stilling til lønnspolitikken i forbindelse med ansettelse av ny konsernsjef våren 2009, og det nye styret satte da konsernsjefens lønn til 5 mill. kr, altså ned 700 000 kr i forhold til forgjengeren, pluss de innstramminger i øvrige vilkår som jeg redegjorde for.

**Per-Kristian Foss (H):** Så vi kan altså konstatere at fusjonen førte til lønnsøkning i ett selskap og ingen lønnsnedgang i et annet selskap – den fusjonen som staten da godkjente – hvis jeg oppfattet det riktig.

Synes Statoils styreleder at en økning for direktør på 24,56 pst. i perioden er rimelig i forhold til statens begrep «ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper», og i så fall, hvilket tilsvarende selskap finner dere i Norge?

**Svein Rennemo:** Jeg tror svaret på dette er at, som jeg var inne på, Statoil er et ganske enestående selskap i Norge med hensyn til størrelse og kompleksitet. De 20 pst. som vi økte grunnlønnen med, kom som et resultat av en omfattende diskusjon i styret – tro og tvil – men vi mener at det er forankret i et marked som vi skal relatere til dels gjennom konkurransedyktighet og dels gjennom ikke å være lønnsledende, og det mener jeg at vi ikke er.

**Per-Kristian Foss (H):** Men hvordan har det virket i forhold til de ansatte? Det har jo vært litt uro blant de ansatte, som ikke er unormalt i et stort selskap som Statoil. Har dette bidratt også til moderasjon for øvrig i selskapet når det gjelder lønnsutvikling?

**Svein Rennemo:** Jeg mener vel at bortsett fra de 20 pst. har lønnsutviklingen for konsernsjef vært godt innenfor lønnsutviklingen for selskapet samlet sett. Og når styret fastsetter ...

**Per-Kristian Foss (H):** Unnskyld, dere må jo være ganske sterkt lønnsledende dere da, i Norge?

**Svein Rennemo:** Nei, jeg tror ikke det. Hvis du ser på prosentvis endring, er det nok slik at Statoil forankrer sine lønnsoppgjør godt innenfor olje- og gassindustrien, men det er klart at olje- og gassindustrien er ...

**Per-Kristian Foss (H):** Men fikk alle ansatte en tilsvarende lønnsøkning i selskapet da dere kjøpte Hydros oljedisjon?

**Svein Rennemo:** Det gjorde de rimeligvis ikke, fordi oppgavene for den enkelte ansatte ikke endret seg i samme grad.

**Per-Kristian Foss (H):** Nei, bare for sjefen, skjønner jeg.

**Svein Rennemo:** For konsernsjefen i et selskap som vokser med 90 mrd. kr og 5 000 i ansatte, endrer kompleksiteten og størrelsen seg, ja. Det er vår oppfatning.

**Per-Kristian Foss (H):** Da er mitt spørsmål til styreleder i Entra Eiendom: Jeg konstaterer at du sier at bonusordningene er nå rettet opp siden sist vi møttes – for å si det sånn – her i kontrollkomiteen. Men din sjef har også hatt en økning i fastlønn i den perioden som Riksrevisjonen har undersøkt, på rekordartede 34,8 pst. Er det i eiendomsbransjen det er sånn helt spesiell lønnsutvikling?

**Grace Reksten Skaugen:** Nei. Som jeg refererte til i innledningen min, sammenligner vi ikke her epler og epler.

**Per-Kristian Foss (H):** Nei, for det var en konstituert leder i mellomtiden, sa du?

**Grace Reksten Skaugen:** Ja.

**Per-Kristian Foss (H):** Men det skulle ikke gjøre det noe vanskeligere å holde igjen lønnen når dere konstituerer en leder?

**Grace Reksten Skaugen:** Det kommer jo an på hvem man da tilbyr den nye jobben til, og det vil jo kanskje være lite grann uvanlig hvis vi ansatte en ny leder og så sa til ham at dessverre kan du ikke få like høy lønn som du hadde før.

**Per-Kristian Foss (H):** Nei, fordi den forrige har vært kritisert av Riksrevisjonen, først med bonusordninger. Så dere hadde gode begrunnelser for å kunne sette ned lønnen til en ny leder. Det gjorde Hydro.

**Grace Reksten Skaugen:** Men som jeg sier: Vi ansetter en ny person, og da står det jo veldig førende i statens retningslinjer at lønnen skal være konkurransedyktig, og jeg vil jo ikke regne det som spesielt konkurransedyktig å si til en kandidat at du må dessverre gå ned i lønn.

**Per-Kristian Foss (H):** Uttaler du deg nå om Entra eller om Hydro?

**Grace Reksten Skaugen:** Jeg har ingenting med Norsk Hydro å gjøre. Jeg er styreleder i Entra.

**Per-Kristian Foss (H):** Nei, det skjønner jeg. Men Hydro har nettopp forklart oss at de fikk en ny direktør som styret oppfatter som høyt kvalifisert, på en lavere lønn enn den foregående.

**Grace Reksten Skaugen:** Ja, men jeg vil ikke uttale meg om hva som skjedde med Hydro, men når det gjelder Entra, var det ...

**Per-Kristian Foss (H):** Det er derfor jeg spør om eiendomsbransjen er så spesiell at dere er nødt til å bryte retningslinjene for statens lederlønninger?

**Grace Reksten Skaugen:** Vi bryter ikke statens retningslinjer, for vi tilbød ...

**Per-Kristian Foss (H):** Jeg oppfatter det slik at økningen har vært godt over normal lederlønnutvikling i perioden. Dere har altså økt med 34 pst., mens andre gjennomsnittlig har økt med ...

**Grace Reksten Skaugen:** Men da har jeg nettopp forklart at det er ikke samme stillingen som har økt med 34 pst. Det var en konstituert som var i én stilling, og så var det en ny person som kom inn i den nye stillingen. Da er det jo førende i statens retningslinjer at man skal være konkurransedyktig. Så jeg må ...

**Per-Kristian Foss (H):** Det er en tolkning som jeg gjerne vil få lov til å forelegge statsråden når vi kommer så langt. Men det er altså samme stilling vi snakker om? Selskapet har ikke forandret seg dramatisk i den perioden? Dere har ikke fusjonert eller ...

**Grace Reksten Skaugen:** Nei, det dreier seg om å få en ny daglig leder, det dreier seg om å være konkurransedyktig, og det dreier seg da om ikke å tilby en ny leder en lavere lønn enn den han hadde.

**Per-Kristian Foss (H):** Men da dere skulle få en konstituert leder, startet dere da med å bestemme lønnen? Eller startet dere med å se etter mannen, og så var det mannen som bestemte lønnen, ut fra hva han kom fra før?

**Grace Reksten Skaugen:** Du sier når vi så etter ...

**Per-Kristian Foss (H):** Den konstituerte leder eller den nye leder.

**Grace Reksten Skaugen:** En ny leder. Da går man ut, man har en bred rekrutteringsprosess. Man vurderer mange kandidater. Det er stor rift om flinke personer i det

norske arbeidsmarkedet. Det gjelder sikkert for alle som sitter langs bordet her. Da vurderer man både kandidatene, hva de har i lønn, hva man tenker at man må tilby dem for at de skal være interessert i å ta jobben.

**Per-Kristian Foss (H):** Hva er bestemmende for hva dere må tilby? Er det retningslinjene for statens lederlønninger?

**Grace Reksten Skaugen:** Absolutt! Jeg har sjelden noen gang sittet i et kompensasjonsutvalgsmøte eller sittet i en slik diskusjon uten å referere til retningslinjene.

**Per-Kristian Foss (H):** Skjønner du at Riksrevisjonen mener at en lederlønnsutvikling i Entra på 35 pst. i perioden synes å være i overkant?

**Grace Reksten Skaugen:** Absolutt! Men som sagt er det ikke relevant å sammenligne de tallene.

Jeg håper virkelig at Riksrevisjonen forstår og eieren setter pris på at man ønsker å tilby en slik stilling til konkurransedyktige vilkår, for da er det slik at man får de beste personene og skaper de høyeste verdiene for eieren. Det er helt førende for det som vi gjør, og det tror jeg kanskje at de andre som sitter her, vil være enig i.

**Per-Kristian Foss (H):** Det har du tydeligvis ikke lykkes i å overbevise Riksrevisjonen om, for du har vel uttalt dette til Riksrevisjonen? Riksrevisjonens konklusjon er altså annerledes.

**Grace Reksten Skaugen:** Vi har ikke hatt en dialog med Riksrevisjonen om akkurat dette spørsmålet.

**Per-Kristian Foss (H):** Dere har ikke uttalt dere direkte til Riksrevisjonen?

**Grace Reksten Skaugen:** Om dette spørsmålet?

**Per-Kristian Foss (H):** Ja.

**Grace Reksten Skaugen:** Jeg personlig har i alle fall ikke gjort det.

**Per-Kristian Foss (H):** Da går mine siste to spørsmål til NSB.

Dere skal nå ansette en ny sjef. Hvilken pensjonsalder og hvilket lønnsnivå legger dere dere på da?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Det blir i alle fall en pensjonsalder som ligger høyere enn det som er den gjeldende ordning. Jeg kan ikke nå forskuttere hva som vil være forhandlingene, men i forhold til pensjon blir det en annen pensjonsordning enn den som gjelder i dag, og som ble inngått i 2000.

Når det gjelder lønnsnivået, må vi på en måte se det litt an i forhold til hvilke kandidater det blir. Det viktigste for oss er å få den beste mann eller kvinne til den konsernsjefstillingen, og så må vi se an i forhold til lønnsnivå-

et hensyntatt, selvfølgelig, retningslinjene. Men like fullt, det er disse ...

**Per-Kristian Foss (H):** Dagens direktør hos dere har 2,5 mill. kr. Mener du at det er mulig å hente inn en brukbar mann til den prisen?

**Møtelederen:** Da må vi få et meget kort svar, for tiden er ute.

**Ingeborg Moen Borgerud:** Ja, det vil være en mann eller en kvinne.

**Per-Kristian Foss (H):** Ja, jeg mente i grunnen det – veldig gjerne en kvinne.

**Møtelederen:** Takk for det. Da er tiden ute. Neste er Arbeiderpartiet og Marit Nybakk, som har inntil 5 minutter til disposisjon.

**Marit Nybakk (A):** Takk skal du, komitéleder.

Først en refleksjon, for på meg virker det som om når dere snakker om at lederlønninger skal være konkurransedyktige, skjønt ikke lønnsledende, snakker dere om et nisjemarked. Dere snakker ikke om lønnsledende og konkurransedyktig i forhold til samfunnet som sådant. Det var en refleksjon.

Mitt spørsmål går først til Hydro. Ifølge Riksrevisjonen er Hydros leder den som fikk desidert mest utbetalt i 2009, med til sammen 27 mill. kr. Jeg lurer på om styrelederen først kan si noe om fordelingen av disse millionene mellom lønn, bonus og pensjon.

**Terje Vareberg:** Veldig kort: Når det gjelder lønn, fikk Brandtzæg utbetalt 5,22 mill. kr. Det var ingen bonus i 2009. Hydro arbeider i en meget krevende bransje – vanskelige markedsforhold internasjonalt. Det har blitt en stor grad av nøkternhet med hensyn til lønnsutvikling, både for ledere og for øvrige ansatte. Konsernsjefens lønn ble regulert 1. januar 2010 med 3 pst. utover den grunnlønnen han fikk da han ble ansatt, på 5 mill. kr.

Når det gjelder det øvrige, er det ingen utbetaling. Jeg formoder du henviser til den regnskapsmessige avsetning på 20,5 mill. kr som framtidige pensjonsforpliktelser. Det er en regnskapsmessig forpliktelse som Hydro har, og som følger av at man har en ytelsespensjonsordning. Det er slik at alle virksomheter som har ytelsespensjon, setter av i regnskapene den framtidige forpliktelsen. Det som gjør den økningen så kraftig, er at Brandtzæg har 25 års ansiennitet i selskapet. Han hadde vel 3 mill. kr i lønn i den stillingen han hadde. Når man da øker lønnen, øker pensjonsforpliktelsen, for det er jo slik at det er 65 pst. av lønn ved fratredelse som er pensjonen når man fratrer med pensjon. Så dette er en automatikk som følger av regnskapsreglene som gjelder alle virksomheter. Så dette er en forpliktelse som selskapet har pådratt seg for å betale pensjon framover, som følge av at Brandtzæg har

gått opp i lønn fra sin daværende stilling til nåværende stilling.

**Marit Nybakk (A):** Så det betyr at konsernsjefen i Hydro vil få utbetalt 66 pst. av mellom 5 og 6 mill. kr når han går av med pensjon?

**Terje Vareberg:** Han vil få utbetalt 65 pst. – ikke 66 pst. – av lønn ved fratredelse. Men styret har også innført et tak på pensjonsytelsen som ligger noe over dagens lønn, og det taket kommer til å bli regulert med folketrygdens grunnbeløp, slik at styret skal ha full kontroll over pensjonsytelsene for fremtiden. Det er en nyskaping i forhold til tidligere ordninger.

**Marit Nybakk (A):** Likevel er det en ganske betydelig pensjon vi snakker om. Er det ytelsepensjon også for andre ansatte i Hydro?

**Terje Vareberg:** Ja, i hele selskapet, men selskapet er nå i ferd med å gå over til en innskuddspensjonsordning. Så der er vi i en overgangsfase.

**Marit Nybakk (A):** Greit.

Til Argentum, som er et statlig investeringsselskap, som vi fikk en ganske grundig redegjørelse for: Mener styreleder i Argentum at den lukrative ekstrabonusordningen er i samsvar med Stortingets vedtak og de signaler om lederlønninger i offentlige selskaper som departementet har gitt?

**Tom Knoff:** Når du sikter til ekstrabonusordning, er det antakelig denne investeringen i investeringsselskapet Bradbenken du sikter til. For det første: Selskapet har en variabel bonusordning, men den er som nevnt begrenset til 50 pst. av fastgodtgjørelse i perioden. Det er bonusordningen og variabel lønn. Den følger da statens retningslinjer.

Når det gjelder Bradbenken, er det et investeringsselskap hvor de ansatte går inn på helt markedsmessige vilkår, som om man ville gått inn i et annet aksjefond osv., men dette selskapet er gjort tilgjengelig – aksjer i det – for ansatte for at de ansatte da skal ha helt felles interesser med Argentum. Det er gunstig når det gjelder å forvalte midler for Argentum. Og vi mener da at denne ordningen er redegjort for. Den ble bl.a. redegjort for overfor departementet i 2005, da Næringsdepartementet tok over eierskapet til Argentum, og vi har ikke fått noen kommentarer på det.

**Marit Nybakk (A):** Hvilken størrelsesorden snakker vi om i utbetaling av total lønn, bonus etc. for ledere i Argentum da?

**Møtelederen:** Der er tiden ute, så det må være et veldig kort svar.

**Tom Knoff:** For administrerende direktør er fastgodtgjørelsen nå rundt 3,5 mill. kr.

**Marit Nybakk (A):** Men med bonus i tillegg?

**Tom Knoff:** Inkludert bonus.

**Møtelederen:** Tiden er ute.

Det er Fremskrittspartiet som skal stille spørsmål. Da overlater jeg møteledelsen til nestleder Martin Kolberg.

Martin Kolberg overtok her som møteleder.

**Møtelederen:** Ja, da gir vi ordet til Anders Anundsen.

**Anders Anundsen (FrP):** Jeg vil gjerne fortsette litt der Marit Nybakk slapp.

Da du redegjorde for bonusordninger i selskapet, nevnte du ikke Bradbenken. Det kom først opp nå etter spørsmål. Etter hva jeg har forstått, er det heller ikke mulig å lese ut fra regnskaper, årsberetninger eller tilsvarende fra Argentum noe om denne Bradbenken-ordningen. Hva er årsaken til at dette ikke blir vist frem på en tydeligere måte?

**Tom Knoff:** Jeg nevnte det ikke fordi det ikke er en bonusordning, det er en ordning hvor de ansatte investerer, sparer, sine penger i et aksjeselskap.

**Anders Anundsen (FrP):** Er all kapital innskutt i det selskapet fra de ansatte, eller har Argentum spyttet inn penger også?

**Tom Knoff:** A-aksjene eies av de ansatte, preferansekapitalen eies av Argentum, som er en finansiering av dette.

**Anders Anundsen (FrP):** Hvor stor nedside er det da når aksjekursen går ned?

**Tom Knoff:** Nedsiden er fullstendig. Hvis det går dårlig, er de ansattes verdier av aksjene lik null. Det var det både i 2008 og i 2009. Så vil jeg si at i årsberetningen til Argentum står det hvert år i annet avsnitt om Bradbenken Partner.

**Anders Anundsen (FrP):** Og hva står det der?

**Tom Knoff:** Der står det at dette er et selskap som de ansatte kan investere i.

**Anders Anundsen (FrP):** Men er dette en ordning som du mener er fornuftig og forsvarlig i forhold til Argentums rolle som en stor offentlig aktør innenfor investeringsmarkedet?

**Tom Knoff:** Ja, vi mener den er fornuftig, og at den er – skal vi si – i et omfang som jeg tror er meget passende. Hovedpoenget er at dette er jo en langsiktig ordning. Det er bare hvis Argentum lykkes langsiktig, at dette blir bra for de ansatte. Kritikken mot en del bonusordninger er jo at de er kortsiktige, og at du derved kan få for-



skjellige – skal vi si – interesser mellom de ansatte og selskapet.

**Anders Anundsen (FrP):** Har dere hørt noe fra næringsministeren på noe tidspunkt etter 2005, da granskingen knyttet til denne ekstraordningen ble iverksatt?

**Tom Knoff:** Det var jo ikke noen gransking, det var bare at de gikk igjennom ordningen. Men vi har ikke hørt noe mer.

**Anders Anundsen (FrP):** Hvor viktig mener du denne ordningen er for å rekruttere personer til ledelsen i Argentum? Altså, hvis du fjerner denne Bradbenken-ordningen som en sideordning og går bare på ordinære lønns- og arbeidsvilkår med ordinær bonus, ville det hatt noen særlig betydning for rekrutteringen av kompetanse til ledelsen i selskapet?

**Tom Knoff:** Vi mener at den er viktig. Den gir – skal vi si – mulighet for de ansatte til å spare, investere, sammen med selskapet i et begrenset omfang, og derved er den positiv for det. Jeg vil også si det har ...

**Anders Anundsen (FrP):** Så det er sannsynlig at du ikke ville hatt den samme ledelsen hvis du ikke hadde hatt Bradbenken? Er det det du sier?

**Tom Knoff:** I hvert fall er det slik at det er inngått en avtale allerede i 2003. Også ut fra prinsippet om at inngåtte avtaler overholdes, tror vi det ville være svært negativt å begynne å prøve å bryte inngåtte avtaler.

**Anders Anundsen (FrP):** Men du føler deg helt trygg på at denne bonusordningen eller denne sideordningen, eller hva man skal kalle dette, ikke strider mot statens retningslinjer?

**Tom Knoff:** Det er vi helt sikre på. Vi har selvfølgelig sjekket med advokat hele veien. Den revideres hvert år osv.

**Anders Anundsen (FrP):** Så når statsråden sier at han mener at denne ordningen er unødvendig, og at det er prinsipielt vanskelig å forstå at man må ha et system i en bransje hvor høy lønnsomhet automatisk skal utløse ekstra store bonuser fordi du gjør jobben din, da har ikke statsråden forstått hva dette dreier seg om?

**Tom Knoff:** Jeg tror ikke jeg skal kommentere det.

**Anders Anundsen (FrP):** Så til slutt: Jeg har oppfattet det slik at det ikke er noen av selskapene som har protestert kraftig på de vilkårene som ligger i retningslinjene, slik at retningslinjene ikke skaper hindringer når en skal rekruttere ledere. Jeg vil gjerne at alle veldig kort enten bekrefter eller avkrefter det. Er det slik at retningslinjene er gode å forholde seg til, eller burde de vært annerledes med sikte på å rekruttere gode ledere?

Vi kan godt begynne med Hydro og bare gå nedover.

**Terje Vareberg:** Det korte svaret på det er at Hydros styre og Hydro har levd greit med disse retningslinjene. Vi søker løsninger som hele aksjonærfellesskapet kan stå bak. I den utstrekning disse lederlønsprinsippene skal skape problemer i framtiden, tror jeg det vil være et tolknings-spørsmål, fordi det er jo helt åpenbart at selskapet aldri vil være interessert i å overbetale folk. Man skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Så er spørsmålet: Hva ligger det i det begrepet? Men så tilligger det da styret å vurdere det spørsmålet til enhver tid, og eventuelt ta det opp med eier.

**Anders Anundsen (FrP):** Hvis vi kan få veldig korte svar, så kanskje vi rekker det på 5 sekunder.

**Ingeborg Moen Borgerud:** Det er vår oppfatning i NSB at retningslinjene er gode. De gir et såpass – skal vi si – rom for det skjønnet som styret må ha for å sikre at man både får og beholder de lederne som selskapet trenger.

**Møtelederen:** Tiden er ute, men jeg mener at dere skal fortsette, for det er et sentralt spørsmål som det er viktig at alle de inviterte svarer på. Så vi fortsetter med Rennemo.

**Svein Rennemo:** Fra vår side: Hovedprinsippene er gode. Noen av enkeltreglene, f.eks. 50 pst. tak på variabel lønn det enkelte år, er unødvendig detaljerte i en situasjon der lederlønsklæringen er blitt det viktigste virkemiddel for at eierne påvirker styrets håndtering av sitt ansvar.

**Grace Reksten Skaugen:** Jeg mener at retningslinjene egentlig bygger opp under det alle styrer bør tenke, nemlig at de ikke skal betale for mye for lederne sine, og at de skal vise moderasjon, men at de allikevel skal skaffe gode ledere for å skape verdier. Ut fra Entra Eiendoms ståsted ser jeg ikke at disse retningslinjene gjør den jobben spesielt mye vanskeligere. Men jeg vil si at for et selskap med stor internasjonal virksomhet går disse retningslinjene mot noen av de prinsippene som legges til grunn for dem som jobber i de internasjonale delene av virksomheten, og gjør at det er vanskelig å være konkurransedyktig.

**Tom Knoff:** Som jeg sa innledningsvis, mener vi at prinsippet om at lederløninger skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, er godt. Men en forutsetter at vi gjennom disse da kan konkurrere om den beste arbeidskraften, slik at vi også kan nå de forretningsmessige målene som er satt opp for oss.

**Møtelederen:** Da sier vi takk for det, og møteledelsen går tilbake til Anundsen.

Anders Anundsen overtok her igjen som møteleder.

**Møtelederen:** Takk for det. Det er Sosialistisk Venstreparti som skal stille spørsmål. Hallgeir H. Langeland har inntil 5 minutter til disposisjon – vær så god.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Mitt første spørsmål går til Entra.

Sånn som eg tolkar deg, så er det avvike frå retningslinjene for å skaffa seg den rette personen. Meiner du med utgangspunkt i kritikken frå Riksrevisjonen at styret handla i strid med retningslinjene?

**Grace Reksten Skaugen:** Nei, det mener jeg absolutt ikke.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Så du meiner den kritikken som Riksrevisjonen kjem med, er grunnlaus?

**Grace Reksten Skaugen:** I oppsummering sier retningslinjene at man skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Jeg mener at i helhetsvurderingen så er den rekrutteringen innenfor den beskrivelsen.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Så du meiner at Riksrevisjonen tek feil.

**Grace Reksten Skaugen:** Det skal jeg absolutt ikke si. Det går jo an å belyse et spørsmål fra to sider uten å si at den ene tar feil.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Så eit spørsmål til NSB: Det var jo togkaos i alle fall i fjor, og i den perioden då det var ein del togkaos, gjekk lønna til direktøren opp. Er det eit bra signal at når det er mye trøbbel, får du betre lønn?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Det er aldri et bra signal hvis lønnen går opp i situasjoner hvor ikke selskapet går godt. Nå vil jeg bare minne om at lønnen sto stille fra 2008 til 2009. Da den hadde stått stille i ett år, ble lønnen økt med 2,5 pst. fra 2009 til 2010.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** På grunn av tidlegare inngåtte avtalar steig lønna heile vegen, og toga stod i alle fall delar av tida. Vurderte styret nokon gong å ta opp lønnsproblematikken med direktøren?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Det er hvert år en dialog med konsernsjefen og styret før lønnsfastsettelsen. Konsernsjefen selv ga uttrykk for at han mente det ikke var riktig å øke fastlønnen i 2009. Der var styret og konsernsjefen enige. Når det gjelder tidligere år, har situasjonen vært annerledes, og der har også resultatene i NSB vært annerledes. Det har ikke vært aktuelt å sette til side de forpliktelse som NSB har overfor konsernsjefen i henhold til inngått avtale.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Per-Kristian Foss tok opp dette med framtidig lønnspolitikk i NSB. Kan du seia

noko om kva styret tenkjer om dette no etter kritikken frå Riksrevisjonen?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Det styret er opptatt av nå, er først og fremst én ting, nemlig å få rett person. Da må vi se på alle lønnskomponentene. Vi vet foreløpig ikke hvor mange som faktisk er interessert. Det vi er opptatt av, er at fastlønnen vil være det bærende element. Vi håper inderlig at den vil ligge rundt omkring dagens fastlønn. Når det gjelder pensjonsordningen, så vil den bli endret i samsvar med retningslinjene, som bl.a. sier noe om pensjonsalder. Når det så gjelder spørsmål om andre komponenter, f.eks. bonus, er det ikke mulig i dag å si noen ting om hva som vil være den samlede godtgjørelsespakken. Det må det også forhandles om.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Då får me rogalandsdialekt til slutt, frå Hydro. Du seier at ein har eit konstruktivt forhold til Næringsdepartementet og generalforsamlinga – eller det er ikkje berre generalforsamling, for ein har jo fleire eigarar. Kan du utdjupe kva konstruktivt samarbeid er?

**Terje Vareberg:** Det ligger i det, som jeg sa også i mitt hovedinnlegg, at det er styret som har ansvaret for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse, og det ansvaret tar styret. Så er det da slik at et styre vil måtte ha en følelse av hva aksjonærfellesskapet måtte mene. Det kommer til uttrykk på generalforsamlingen. Det er innført i allmennaksjeloven at det skal være en veiledende avstemning knyttet til styrets erklæringer om lønnspolitikk. Nå er det slik at største eier har en uttalt, eksplisitt politikk på dette området, og da er det naturlig at en har en dialog med vedkommende departement, og som jeg sa, i min tid har jeg opplevd det forholdet som konstruktivt. Det ligger selvfølgelig i det at dersom det skulle vært tvil om tolkningen av regelverket, så ville det være naturlig å ha en konsultasjon eller dialog. Jeg opplever at det forholdet er helt problemfritt.

**Møtelederen:** Der er tiden ute.  
Kristelig Folkeparti er neste ut, og det er da Hans Olav Syversen, som har inntil 5 minutter.  
Vær så god, Syversen.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Takk for det.  
Jeg synes at innledningene fra de ulike styreledere har vært om ikke prissamarbeidende, så har de i hvert fall vært ganske like. Det kan jo være både bra og ikke så bra.  
Jeg har egentlig tenkt å få en avklaring på et testspørsmål i forhold til disse retningslinjene til lederlønn. Er det noen av selskapene som ikke har fått rekruttert den leder de ønsket på grunn av disse retningslinjene?

– Nei?  
Det er greit. Det betyr for meg: Jeg ville vel tro at fra statens side skulle disse retningslinjene innebære at man sa nei av og til for ikke å komme i konflikt med det som er statlig eierskap og holdninger til lederlønninger. Men det at dere da ikke trenger å si nei til noen, må jo inne-

bære at for alle praktiske formål synes det som om disse retningslinjene har svært liten betydning.

Så mitt spørsmål blir da: Er det slik, som NSBs styreleder sa, at det i tilfelle skyldes at disse retningslinjene gir så stort rom for skjønn at de til syvende og sist ikke har den praktiske betydningen som man kanskje fra politisk hold har flagget det som?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Hvis det var et spørsmål til meg, må jeg bare først si: Hvorvidt retningslinjene ville ha betydning for rekruttering og om noen sier nei av den grunn, det får vi en test på; det vet vi ikke. Vi har ikke hatt noen rekruttering i løpet av disse ti årene.

Men ja, retningslinjene inneholder skjønn, og det er vår vurdering at de må inneholde skjønn, for det er forskjellige elementer, forskjellige komponenter, som varierer noe over tid.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Sånn som dette er utformet, blir jo den viktige setningen da: konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Jeg kunne tenke meg å spørre styreleder i Statoil: Når dere skal brette ned hva dette betyr for dere, altså konkurransedyktig og ikke lønnsledende, går jeg ut fra, slik du vel også var inne på i din innledning, at når det gjelder konkurransedyktig, snakker vi om tilsvarende selskaper internasjonalt. Sier det seg ikke selv at innenfor en slik kontekst kan i grunnen Statoil gå meget høyt i lederlønn, gitt de lønnsbetingelser vi kjenner for tilsvarende selskaper internasjonalt?

**Svein Rennemo:** Jeg synes det er en grei vurdering, men det illustrerer vel bare at når et styre skal fastsette konsernsjeflønn og systemer for konsernsjefen i Statoil, må vi foreta en grundig kartlegging av det norske marked og prøve å kalibrere vekten av denne stillingen i forhold til andre næringslivsstillinger i Norge. Vi må se hen til et nordisk marked. Generelt er jeg ikke bekymret for en norsk lederflukt til utlandet, men det er klart at konsernsjefstillingen i Statoil er én av de stillingene som kan være aktuell i internasjonal rekruttering. Så vi ser hen til det nordiske markedet, men jeg viste også til hvor mye lavere vi ligger enn det nordiske markedet. Og i forhold til internasjonal olje- og gassindustri ligger vi jo i en klasse for seg, og den ligger lavest – så desidert! Så når det gjelder relevansen av disse tallene ute, ser vi hen til dem, men vi må bruke andre kriterier for å fastsette denne lønnen. Og den er selvsagt mye lavere.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da er vi kommet til en runde med oppklarende spørsmål. Det er flere som har tegnet seg på listen, og jeg vil presisere at spørsmålene da bør stilles til en konkret svarer, slik at vi kan komme gjennom dette.

Da er det saksordføreren, Per-Kristian Foss – vær så god.

**Per-Kristian Foss (H):** Mitt første spørsmål går til Rennemo.

Dere er altså Norges største selskap, og staten har en

dominerende eierposisjon i selskapet. Da dere satt og vurderte hvor mye dere skulle øke, eller om dere skulle øke, sjefens lønn, som følge av oppkjøpet med Hydro, klarte dere altså i den perioden å slå lederutviklingen i resten av landet med det dobbelte hvis vi sammenlikner – mer enn en dobling. Var en del av deres vurderinger også den normsettende virkning det ville ha for resten av lederlønnsutviklingen i norsk næringsliv, hensett til bl.a. det problemet som NHO – som dere vel er medlem av – stadig vekker påpeker, nemlig at lederlønnsutviklingen er et problem når det gjelder å preke moderasjon i lønnsutvikling generelt? Det er spørsmål én.

Så til spørsmål to. Vareberg sa at de også var i dialog med departementet når man var i tvil om tolkningen av lederlønsreglene. Var dere noen gang i dialog med Olje- og energidepartementet om lederlønnsutviklingen på dette tidspunkt?

**Svein Rennemo:** Jeg synes spørsmålet er veldig relevant, i den forstand at når vi diskuterte oss fram til 20 pst. økning, som jeg sa, var det ingen selvfølge. Det er klart at vi la størst vekt på å søke å relatere den lønnsjusteringen til det vi målte som et marked rundt oss – Norge primært, men også internasjonalt. Men det er klart at vi hadde også en diskusjon om hvorvidt dette innebærer et lønnslederskap i Norge, gitt nivået. Vår konklusjon på det var nei, gitt stillingens særegne karakter og vekt. Og jeg mener oppriktig at konsernsjefstillingen i Statoil – det er høyt under norske forhold – ikke stimulerer til en lederlønnsutvikling i Norge i bredere forstand som er høyere enn i privat næringsliv, for å bruke den målestokken.

Når det gjelder dialogen med departementet, tror jeg man kan lese ut av generalforsamlingsprotokollen i 2008 dels at det har vært en dialog rundt dette, altså justeringen og det nye systemet som ble etablert etter at vi endret hele lønnsystemet i Statoil fra 2007, og at departementet minner oss om at vi har en viktig rolle i å vise måtehold generelt i markedet. Jeg mener at vi har demonstrert det gjennom generell lønnsutvikling, hvis du ser bort fra denne 20 pst.-endringen.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da er det Jette F. Christensen fra Arbeiderpartiet og deretter Ulf Erik Knudsen fra Fremskrittspartiet.

**Jette F. Christensen (A):** Spørsmålet mitt går til Reksten Skaugen.

Selskapet ditt har auka løna med 34 pst. for ei stilling med akkurat same oppgåve. Så skjønner eg at retningslinjene for staten gjev rom for skjøn. Men ein må vere styreleiar i Entra for ikkje å synast at det er marknadsleiar og meir enn konkurransedyktig. Spørsmålet mitt er: Er det viktigare å vere konkurransedyktig i utvida forstand enn å overhalde statens retningslinjer og Riksrevisjonens påpeikingar?

**Grace Reksten Skaugen:** Det er viktig å kunne rekruttere de beste personene for å skape verdier. Topplederstillingen i Entra er ikke markedsledende. Jeg vet det ikke er

lov med lysbilder her, men dette er ikke et lysbilde (det vises fram/pekes på et søylediagram) og vi ligger midt på treet blant sammenlignbare selskaper. Det er jo selvfølgelig helt naturlig at en kandidat også kan velge mellom andre selskaper i bransjen. Så jeg mener at vi ikke har brutt retningslinjene på noen måte, og jeg vil understreke igjen at retningslinjene står aller øverst i enhver diskusjon om disse emnene.

**Møtelederen:** Takk for det.  
Ulf Erik Knudsen – vær så god.

**Ulf Erik Knudsen (FrP):** Mitt spørsmål går også til Reksten Skaugen.

På slutten av utspørringen fra komiteens leder mener jeg at Reksten Skaugen sa at man lever greit med retningslinjene, men at man har utfordringer/problemer i forhold til de internasjonale. Kan dette utdypes eller konkretiseres noe?

**Grace Reksten Skaugen:** Absolutt. Egentlig kunne jeg også konkretisere det med å svare litt til din kollega på venstre side. Jeg mener faktisk at det vil være vanskelig å rekruttere internasjonale ledere til norske toppstillinger med de retningslinjene, uten å gjøre unntak, fordi internasjonale belønningssystemer fraviker på noen sentrale områder fra det som er omfattet av retningslinjene. Men når det er sagt, synes jeg det er veldig bra at Norge på en måte har vært førende for den moderasjonslinjen som faktisk resten av verden også har kommet etter med. Egentlig er forskjellene blitt mye mindre, men jeg tror det er viktige elementer i retningslinjene som ikke passer med internasjonale rekrutteringer, i og med at verden til stadighet globaliseres. Vi snakker om flere globale selskaper som konkurrerer ute i den store verden. De må jo rett og slett kunne rekruttere på toppnivå i sine internasjonale virksomheter.

**Møtelederen:** Takk for det.

Vi har ca. 4 minutter igjen, og det er fire spørsmål. Det sier seg selv at spørsmål og svar dermed må være så korte som mulig.

Hallgeir Langeland – vær så god.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Spørsmålet mitt går til Statoil. Eg går ut frå at styret i Statoil vil be dei tilsette om å visa moderasjon i komande lønsoppgjer. Med den situasjonen som Statoil no er i, der ein bl.a. på Gullfaks har personar som har trekt seg som hovudverneombod, der ein har hatt mange lekkasjar, der ein har hatt dårleg resultat, kva vil styret gjera knytt opp mot dei problemstillingane eg reiser i forhold til leinga i Statoil?

**Svein Rennemo:** Det er klart at når styret vurderer prestasjoner i Statoil og prestasjoner hos Statoils ledelse, tar vi også med operasjonene. Vi tar med sikkerhetsperformance. Dette blir en samlet vurdering i forhold til et variabelt element av avlønningen. Så ja, vi tar det med oss.

**Møtelederen:** Takk for det.  
Marit Nybakk – vær så god.

**Marit Nybakk (A):** Mitt spørsmål kunne gått til alle sammen, men jeg velger å la det gå til Hydro.

Dere definerer lederlønningers konkurranseevne innenfor et veldig snevert marked, og spørsmålet er: Synes du det er riktig at konsernsjefen i Hydro tjener mer enn fire ganger så mye som Norges statsminister, i et samfunnsperspektiv?

**Terje Vareberg:** Jeg har ingen synspunkter på den sammenligningen eller øvrige sammenligninger. Mitt og det øvrige styrets ansvar er å hense til at Hydro arbeider i et internasjonalt marked. Jeg vil minne om at etter at Vale-transaksjonen er gjennomført, vil 20 000 mennesker av totalt 24 000 være ansatt utenfor landets grenser. I Norge vil det være 4 300 ansatte. Vår situasjon vil være å sikre konkurransedyktige lønninger, men å ta tilbørlig hensyn til at selskapets hovedkontor lever i en norsk virkelighet.

**Møtelederen:** Takk for det.  
Per-Kristian Foss – vær så god.

**Per-Kristian Foss (H):** To korte spørsmål – først til Ingeborg Moen Borgerud: Er kundetilfredshet en del av grunnlaget for fastsettelse av lønnen til NSB-direktøren?

Spørsmål 2, til Tom Knoff: Du sa at i den avtalen møtte Bradbenken – eller hva det heter – selskapet ved siden av, en avtale inngått i 2003. Hva sier du hvis statsråden ber deg oppheve selskapet?

**Ingeborg Moen Borgerud:** Vi har ingen bonusordning for konsernsjefen, men for konsernledelsen er det en bonusordning inntil 25 pst. Der er oppnådd kundetilfredshet et av elementene.

**Tom Knoff:** Da vil vi selvfølgelig måtte gjøre en slik vurdering og også – hva skal vi si – gjøre en analyse av disse konsekvensene, som vi da må ta opp med eier.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da rekker vi siste spørsmål, fra Martin Kolberg – vær så god.

**Martin Kolberg (A):** Nå ble dette egentlig besvart på slutten her. Mitt spørsmål var til Knoff, for komiteen liker ikke at de som spør, får svaret: Det vil jeg ikke svare på. Slik svarte du i forrige omgang på det samme spørsmålet. Du sa at du ikke ville svare på spørsmålet om hva du synes om statsrådets synspunkter på denne spesielle ordningen. Nå sa du at du ville rette deg etter det, og det er helt sikkert at vi kommer til å stille statsråden dette spørsmålet når han kommer. Men jeg vil bare spørre, og det kan Knoff kommentere veldig kort: Reflekterer du ikke litt annerledes over dette når du ser at den politiske myndighet har synspunkter på din drift som innebærer kritikk?

**Tom Knoff:** Det er klart at vi merker oss det. Vi har en god dialog med Næringsdepartementet. Vi møtes kvar-talsvis, i generalforsamling og i et eiermøte. Vi vil ha dia-log, selvfølgelig. Vi har en dialog med departementet i de sammenhenger.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da har vi kommet gjennom den siste utspøringsrun-den. Vi er nå kommet dit hvor hver enkelt av dere har inntil 2 minutter til å avslutte, hvis dere ønsker det. Da foreslår jeg at vi begynner i motsatt rekkefølge av i sted, slik at vi begynner med Argentum AS og Tom Knoff. Jeg må be dere om å være veldig påpasselige med tiden og følge med på lampen som lyser 30 sekunder før taletiden er omme.

Tom Knoff – vær så god.

**Tom Knoff:** Som nevnt har Argentum gjennom akti-ve eierfond indirekte investert i 300 norske bedrifter med 12 000 ansatte og et samlet resultat og lønninger per år på 17 mrd. kr. Vi er opptatt av å sikre staten en god avkastning på fellesskapets midler, og at disse midlene forvaltes slik at de også skaper positive ringvirkninger for samfun-net og i næringslivet. Gjennom sin investering i Argentum har staten oppnådd begge deler.

Styret i Argentum anvender dokumentet om retnings-linjer for lederlønn, som ble fastsatt i 2006, som en rette-snor i beslutninger om lederlønninger i selskapet. Videre prøver vi å være lydhøre for de signalene som gis i dia-log med representanter for departementet. Vi følger prin-sippet om å være konkurransedyktige, men ikke lønnsle-dende, sammenlignet med tilsvarende selskaper i samme bransje. Dette setter fokus på moderasjon, samtidig som det setter oss i stand til å konkurrere om den beste arbeidskraften.

**Møtelederen:** Takk for det.

Vi går videre til Grace Reksten Skaugen fra Entra Eiendom – vær så god.

**Grace Reksten Skaugen:** Jeg skal være veldig kort. Jeg vil gjerne presisere at statens retningslinjer for leder-lønninger har blitt godt kommunisert til oss, at det alltid står øverst på agendaen i enhver belønningsdiskusjon, og at vi, når vi rekrutterer nye ledere, legger vekt på dette, samtidig som vi legger vekt på å tilby konkurransedyk-tige vilkår, slik at vi får de beste lederne og kan skape verdier for staten som eier. Jeg vil da til sist igjen pre-sisere, som jeg viste med disse grafiske fremstillingene, at belønningsnivået i Entra Eiendom ikke er lønnsleden-de.

Så vil jeg si takk for at jeg fikk komme og utrede om disse spørsmålene.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da er det Svein Rennemo i Statoil ASA – vær så god.

**Svein Rennemo:** Jeg har ingenting å legge til – så jeg sparer litt tid for dere.

**Møtelederen:** Ja, takk for det.

Da går vi videre til NSB og Ingeborg Moen Borge-rud – vær så god.

**Ingeborg Moen Borgerud:** Takk for det. Jeg har heller ikke noe mer utover det jeg har sagt.

**Møtelederen:** Da får vi høre om Hydro har noe å legge til. Terje Vareberg – vær så god.

**Terje Vareberg:** Ikke noe annet enn at det er min og det øvrige styrets oppfatning at styrets lønnspolitikk – og lederlønnspolitikk – har bred tilslutning fra aksjonærfel-lesskapet, herunder staten som største aksjonær.

**Møtelederen:** Det er sjelden vi har så mange represen-tanter fra en så stor del av statens formue til stede i en kon-trollhøring. Vi vil takke for at dere kom og for de bidragene dere har gitt. Det er viktig for den videre saksbehandlingen i komiteen og arbeidet med innstillingen.

Da tar vi pause til kl. 10.40.

Høringen ble avbrutt kl. 10.18.

---

Høringen ble gjenopptatt kl. 10.40.

*Høring med statsråd Trond Giske*

**Møtelederen:** Da er vi klare til å starte kontrollhørin-gen igjen.

Jeg vil få ønske statsråd Trond Giske velkommen til åpen kontrollhøring. Med seg har han ekspedisjonssjef Mette I. Wikborg. Velkommen også til henne.

Da er det, som dere er kjent med, lagt opp slik at stats-råden har 10 minutter til å innlede om problemstillingen. Jeg viser til at når det er 30 sekunder igjen, lyser den røde lampen, og når den slukner, er taletiden ute – et system statsråden er godt kjent med fra før. Vær så god.

**Statsråd Trond Giske:** Takk for det, leder.

La meg først vise til komiteens brev knyttet til Riksrevi-sjonens undersøkelse og takke for muligheten til å snakke om en viktig sak. Det er ikke bestandig det å gå til høring i kontroll- og konstitusjonskomiteen er noe man gleder seg til som statsråd, men dette er både et tema og en høring som jeg synes er veldig viktig, fordi det er et avgjørende tema for å sikre et godt og konkurransedyktig Norge. Skal man kreve moderasjon og ansvarlighet hos den vanlige borger, må man også kreve det av lederne.

Det er også bakgrunnen for at den sittende regjering har hatt et aktivt fokus på lederlønnsutvikling – ikke fordi kostnadene ved lederlønn i seg selv er så store sammen-lignet med omsetningen og verdiskapingen i de selskape-ne de leder, men fordi det har så stor betydning for den totale ansvarligheten i samfunnet. Eksempler på opsjoner i mangemillionersklassen gjør det vanskeligere når lede-

re fra fagbevegelsen og arbeidsgiverorganisasjonene skal sette seg sammen og sørge for at Norge også i framtiden er konkurransedyktig med andre land. Det er godt å se at det er en bred tverrpolitisk enighet om et sånt perspektiv.

Med bakgrunn i dette offentliggjorde regjeringen Stoltenberg II i desember 2006 statens reviderte retningslinjer for lederlønn, som siden den gangen har ligget til grunn for regjeringens eieroppfølging, og som det blir gjort endringer i som må ses i sammenheng også med lovendringer som har gjort prinsippet for lederlønn til et tema på generalforsamlingen i allmennaksjeselskapene.

La meg bare innledningsvis understreke hva som er mitt ansvar i dette. Jeg har ansvaret for å vedlikeholde og eventuelt fremme forslag til fornyelse i disse retningslinjene. Jeg har ansvar for å kommunisere disse retningslinjene til andre eierdepartement og ikke minst til selskapene, og så har jeg selvsagt et spesielt ansvar for de 22 selskapene som ligger under Næringsdepartementets område. Men vi er mange eiere og mange departement som har eierskap, og det å sørge for at alle både er kjent med retningslinjene og bruker dem aktivt, er en viktig jobb for hele regjeringen.

Så er det helt sikkert sånn, og det har vel høringen hittil i dag også vist, at det er mange hensyn som skal ivaretas når lederlønn utvikles. Vi har sagt at våre selskaper – som vi enten eier alene eller sammen med andre – skal være konkurransedyktige når det gjelder å rekruttere gode ledere, men skal vise moderasjon, skal holde igjen, skal ikke være drivende i en lederlønnutvikling.

Målet for Riksrevisjonens undersøkelse har vært å vurdere om gjennomføringen av regjeringens eierpolitikk når det gjelder lederlønn, har vært i samsvar med Stortingets forutsetninger. Derfor er det greit å se på Stortingets forutsetninger, slik de ble omtalt i næringskomiteens innstilling til siste eierskapsmelding. Man skal ha konkurransedyktig lønn, men ikke være lønnsledende i sine respektive bransjer. Det er et mål at lederlønnene i selskaper med statlig eierskap ikke hindrer selskapene i å rekruttere de beste lederne, at incentivbaserte ordninger kan betraktes som et virkemiddel for å samordne lederens og de ansattes økonomiske interesser med eierens interesser, at styrene har en oppgave å vedta slike ordninger innenfor de rammene som eierne har satt på generalforsamlingen, og at vi som eier må medvirke til at incentivordningene er rettferdige, dvs. at avlønningen kan knyttes til forhold som ledelsen og selskapet for øvrig faktisk kan påvirke. For det glemmes litt i den debatten om incentiver og den slags at det ikke bare er et spørsmål om omfanget, det er også et spørsmål om hva de er knyttet til. Det er veldig lite imponerende med oljeselskaper som går godt fordi OPEC strammer inn på produksjonskvotene sine. Derimot er det imponerende hvis man gjennomfører organisasjonsendringer eller produktivitetendringer som faktisk bidrar til at selskapet går bedre. Så hva man knytter belønningen til, er kanskje minst like viktig som omfanget av den.

I eierskapsmeldingen uttrykte regjeringen som mål å «sikre moderasjon i lederlønninger i selskaper der staten er betydelig eier». Riksrevisjonen valgte å sette søkelyset på tre forhold i sin undersøkelse: lønnsutviklingen for

daglig ledere i selskaper med statlig eierandel i perioden 2004–2009 sammenlignet med utviklingen i andre selskaper, departementets oppfølging av lederlønn og graden av åpenhet om lederlønnsvilkår. Under det sistnevnte forholdet stilles det også spørsmål ved om lønnspraksis for øvrige ledende ansatte i heleide statlige selskaper i tilstrekkelig grad er åpent kommunisert.

Jeg mener at Riksrevisjonens funn og synspunkter er verdifulle i det videre arbeidet. Heller ikke der er det bestandig at statsråder er glad for Riksrevisjonens iherdige arbeid, men jeg mener at også her er det veldig bra at Riksrevisjonen peker på disse tingene og stiller kritiske spørsmål.

Etter aksjeloven er det styrets oppgave å fastsette lederlønnen. Det må ligge fast at ansvaret ligger hos styret. Det vil ikke være i samsvar med rollefordelingen mellom aksjonærer og selskapets ledelse at eierdepartement overtar en slik oppgave. Denne prinsipielle holdningen har ligget til grunn for mange regjeringer og ligger selvsagt også nedfelt i lovverket. Styrene bør imidlertid etter mitt syn legge betydelig vekt på eierens prinsipielle holdninger ved utformingen av sin lederlønnspolitik. En viktig reform er at prinsippene for lederlønn nå er fast tema på de årlige generalforsamlingene i børsnoterte selskap. Videre inneholder regnskapsloven bestemmelser som innebærer at selskapene skal oppgi administrerende direktørs godtgjørelse i notene til årsregnskapet, og i store foretak også for hver enkelt av de øvrige ledende ansatte.

Igjen er bakgrunnen for dette å sikre åpenhet, sikre en kritisk debatt og innsyn. Spesielt i selskaper hvor staten på vegne av fellesskapet har investert samfunnets midler i selskapene, burde dette være en selvfølge. Av den grunn ble også informasjon om dette tatt inn i budsjettproposisjonene til de ulike departement, slik at Stortinget også får denne informasjonen.

I vurderingen av hva som er en rimelig lønn, konkurransedyktig lønn, er det likevel viktig å sette noen begrensninger. Derfor ble det gjort innstramminger på dette med opsjoner, slik at man ikke skal bruke det i selskaper der staten har eierandeler. Vi hadde noen saker for noen år siden som illustrerte godt behovet for dette, og dette er blitt fulgt opp og gjennomført i de selskapene staten har eierskapet i.

Ifølge våre beregninger har godtgjøringen, eksklusiv pensjonsytelser, til administrerende direktører i de selskapene hvor Næringsdepartementet forvalter eierinteresser, økt med 3,8 pst. pr. år de to siste årene, og med 4,9 pst. de fem siste årene. Det er tall som er godt i samsvar med utviklingen i månedslønn for arbeiderne i industrien for samme periode. Samtidig viser Riksrevisjonens gjennomgang store variasjoner for ulike selskaper. Det kan ha ulike grunner, men tilsier også at det kan være grunn til å ha oppmerksomhet om lederlønnutviklingen i det enkelte selskap innenfor de overordnede rammene som er angitt over, herunder rollefordelingen i selskapslovgivningen.

Vi konstaterer at lederlønnen i private selskaper har økt mindre, særlig de to siste årene. Dette er jo Riksrevisjonens store poeng også. De tre første årene i undersøkelsen steg lederlønnen i de private selskapene mye ras-

kere enn i de statlige eller delstatlige selskapene. I de to siste årene har faktisk lederlønnen i det private gått ned. Det virker jo umiddelbart litt rart at lederlønnen har gått ned, men det TBU skriver selv, er at en forklaring på dette er at bonusutbetalinger i det private næringslivet har gått kraftig ned. Hvis man tenker over det, er det ikke så rart at i boomen opp mot 2007 ble utbetalingene store. I 2008 og 2009 var bonusene i de private selskapene forholdsvis begrenset. Det tilsier jo at vi som gjorde en innstramming i den variable lønnen, hvor den variable lønnen ikke skal overstige mer enn 50 pst. av fastlønn, og har kvittet oss med opsjonsordninger også, kanskje ikke fikk den tilsvarende innstrammingen som de private selskapene gjorde, nettopp fordi såpass mye av lønnen allerede er flyttet over på fastlønn. Så det kan finnes noen forklaringer her på den variasjonen mellom de private selskapene og de offentlige i en situasjon hvor resten av næringslivet opplevde en finanskriser som kanskje slo hardere inn, i hvert fall på lønnsdannelsen.

Det er ingen unnskyldning. Det er en forklaring på at det kan være en slik variasjon. Likevel konstaterer jeg at den generelle lønnsutviklingen i de selskapene som dette departementet har, har fulgt omtrent den utviklingen som vanlig industriarbeiderlønn har fulgt.

Likevel har vi noen ganger hatt protokolltilførsler. På den ordinære generalforsamlingen i de fleste heleide selskapene våren 2007 tok vi dette opp for å understreke retningslinjene. I desember i fjor tilskrev vi styrelederne i samtlige selskaper hvor NHD eier aksjer eller andeler, der vi ba selskapene om å sette seg inn i Riksrevisjonens lederlønnundersøkelse, og understreket at det å bidra til effektive belønningssystemer og samtidig sikre moderasjon i lederlønningene er en prioritert oppgave i statens forvaltning av sine interesser. I de børsnoterte selskapene er eventuelle avvik fra statens retningslinjer blitt markert gjennom statens stemmegivning knyttet til styrenes lederlønnserklæringer og gjennom protokolltilførsler.

Jeg ser det som min oppgave å fortsette den dialogen med både eierskapsdepartementene og selskapene under Næringsdepartementet, og jeg kan også si at i den varslede eierskapsmeldingen som kommer til våren, vil vi ha en ny gjennomgang og også nye tilstramminger i regelverket for lederlønninger.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da er det saksordføreren, som har inntil 10 minutter. Han styrer selv sin tid uten innblanding fra møtelederen. Per-Kristian Foss, vær så god.

**Per-Kristian Foss (H):** Takk.

Jeg takker for en grei redegjørelse. Et hovedinntrykk etter formiddagens utspørring av styrelederne er jo at bestemmelsen 2.1 under Hovedprinsipper for fastsettelse av kompensasjonsordninger, og særlig formuleringen «ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper», tolkes meget fleksibelt. For dette med «tilsvarende selskaper» er jo et problem, fordi mange av disse selskapene er alene i Norge. Så kan man da velge å sammenligne seg med Norden eller verden – eller «whatever» – og enhver

sammenligning med land utenfor Norge vil jo føre til den konklusjon at vi ligger lavt i lederlønninger. Det gjør vi også i det private næringslivet. Så på en måte gir denne bestemmelsen en veldig åpning for å øke. For eksempel sier Statoil at blant Nordens største børsnoterte selskaper ligger de 20–30 pst. under mediannivået. Så alle kan skaffe seg en undersøkelse som viser at man ligger for lavt. Men det fører også til en del rare utslag. Jeg vil spørre statsråden om hans politiske refleksjon rundt det at lederen for Entra Eiendom, som har 160 ansatte, må ha 2,9 mill. kr i fast lønn for å kunne – som styrelederen her sa – rekruttere de beste. Dette er tall fra 2009. Tilsvarende tjener en som leder Statoil, med 29 000 ansatte, bare ca. 3 mill. kr mer. Det er noe som ikke stemmer i lønnsnivået her. Det ene av disse selskapene ligger direkte under næringsministeren, det andre under Olje- og energidepartementet. Hva er statsrådets refleksjon over dette?

**Statsråd Trond Giske:** For det første er det veldig lett å være enig med saksordføreren i at alle kan finne et sammenligningsgrunnlag som kanskje begrunner en heving. Dette ser vi i alle sektorer, og det ser vi ikke minst i lønnsoppgjørene generelt, hvor alle sammenligner seg med akkurat den gruppen som tilsier at man selv skal ha et ekstraordinært tillegg.

Det er også helt riktig at noen av selskapene er unike. Statoil er et sånt selskap. Statkraft er et annet selskap som ikke har så veldig mange å sammenligne seg med i Norge. Men det er interessant å se: Da Statkraft rekrutterte ny leder for ganske kort tid siden, så skjedde det samtidig med at Vattenfall – et veldig sammenlignbart selskap i Sverige – rekrutterte. Vattenfall-direktøren fikk en startlønn som jeg tror var ca. tre ganger så stor som Statkraft-direktøren fikk. Så vi klarer på en eller annen måte å holde en slags norsk modell på dette.

Jeg hørte jo styrelederen i Entra si at de anså det lønnsnivået som de la seg på da de rekrutterte ny direktør, som nødvendig for å rekruttere den riktige kompetansen. Det er vanskelig for departementet å overprøve den vurderingen som styret gjør, og det er vanskelig å si, tror jeg, at de har brutt noe regelverk med den rekrutteringen. Men å ha et kritisk øye på om det virkelig er nødvendig å betale den prisen for å få den kompetansen en trenger, mener jeg er en nødvendig øvelse som styrene må gjennomgå.

**Per-Kristian Foss (H):** I tillegg til Entra er det vel Statoil som i Riksrevisjonens undersøkelsesperiode har hatt den sterkeste økningen? De begrunner det med at da kjøpte man opp en bit av Hydro. Begge selskaper er under det samme lederlønsregulativ. Hydro gikk ikke ned i lederlønn selv om lederen fikk mindre å gjøre, mens Statoil gikk opp i lederlønn fordi selskapet fikk mer å gjøre. Føler du at du har total styring med dette, statsråd?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, jeg har ikke den direkte styringen med lederlønsfastsettelsen. Det understreket jeg også i mitt innlegg, at dette følger jo av regelverket, dette er styrets ansvar. Vi lager retningslinjer. Det er sågar sånn at gitt aksjelov og regelverk så kan styret bryte de ret-

ningslinjene, men det er klart at da vil det få konsekvenser på generalforsamlingen. Det er det jeg også har varslet i forbindelse med Riksrevisjonens undersøkelse nå, at vi kommer til å legge inn som ett av vurderingskriteriene i styreevalueringene foran generalforsamlingen i hvilken grad retningslinjene for lederlønn er fulgt opp.

**Per-Kristian Foss (H):** Men samtidig er det jo opp til regjeringen å bestemme under hvilket departement det enkelte selskap skal ligge?

**Statsråd Trond Giske:** Ja, men jeg mener at statens retningslinjer for lederlønn er like bindende uansett om selskapet ligger under Olje- og energidepartementet, Helsedepartementet, Samferdselsdepartementet eller Næringsdepartementet. Det regelverket gjelder for alle.

**Per-Kristian Foss (H):** Da vil jeg gjerne henlede statsrådets oppmerksomhet på det som styrelederen i Statoil svarte på spørsmålet om hvorfor dette «hoppet» på 20 pst. Det var i dialog med Olje- og energidepartementet. Og i undersøkelsesperioden til Riksrevisjonen har altså Statoil hatt en lederlønnutvikling på 24 pst., mens gjennomsnittet ligger på under halvparten. Så disse bestemmelsene kan jo ikke være like bindende i alle departementer?

**Statsråd Trond Giske:** Retningslinjene gir jo ikke et hinder for at styret gjør den type vurderinger i enkelt-saker når du får en fusjon mellom to selskaper – du får en fusjonsprosess, du får et større ansvar, du får en større kapital å forvalte. Og jeg synes ikke det er noen dårlig retorisk problemstilling: Burde da den andre siden av streken fått en tilsvarende reduksjon? Nå hører det med til historien at den andre delen av selskapet har hatt en annen historie, nemlig en kraftig innstramming i opsjonsordningen, de har rekruttert ny direktør, og jeg føler at vi har en bra dialog og kontroll over lederlønnutviklingen i Hydro, og at de er bevisste på det regelverket som gjelder for statens lederlønn.

**Per-Kristian Foss (H):** Da vil jeg gå over til et annet selskap som også var til høring, nemlig Argentum Fondsinvesteringer AS. Det jeg undrer meg litt over, er om ikke statsråden var kjent med det selskapet, Bradbenken, som har operert for de ansatte ved siden av Argentum. Når ble statsråden kjent med at dette selskapet eksisterte, og innretningen av det?

**Statsråd Trond Giske:** Det ble jeg kjent med like etter at jeg ble utnevnt. Det er godt mulig at det også har vært saker i regjering fra den tiden da jeg var kulturminister, men jeg er ikke sikker på om oppmerksomheten min var fullt ... La meg si det sånn: Dette var ordninger som var forholdsvis ukjent i kulturlivet, men jeg ble gjort kjent med det fordi det kom en henvendelse fra Investinor og et ønske om å få en tilsvarende ordning der, hvor vi sa nei til det, fordi jeg skjønner egentlig ikke ...

**Per-Kristian Foss (H):** Men når var dette?

**Statsråd Trond Giske:** Det var høsten 2009.

**Per-Kristian Foss (H):** Men selskapet opplyser selv at de i sin årsberetning – i annet avsnitt av årsberetningen, tror jeg det ble sagt – for 2005 hadde opplyst om selskapet.

**Statsråd Trond Giske:** Vi må skille mellom meg som person og departementet. Departementet har vært kjent med saken lenge. Departementet har vært kjent med saken helt siden departementet overtok eierskapet av Argentum. Dette var en ordning som var etablert faktisk før Næringsdepartementet overtok, altså da SIVA og SND – var det vel – i sin tid eide selskapet. Så vi arvet den ordningen. Det ble gjort en vurdering av ordningen av departementet, om den i det hele tatt var juridisk forsvarlig, i 2005 og en ny runde i 2007, hvor det også ble mottatt en henvendelse fra Argentum om å utvide ordningen. Da sa departementet nei til det, men man fant at det ikke var noe juridisk galt med ordningen. Men jeg må si at jeg har liten sans for den typen ordninger. Men dette er jo godt kjent fra finansnæringen, at man har den typen ordninger hvor man må belønnes i privatøkonomien for å gjøre riktige beslutninger på jobb. Det er jo litt underlig for oss som har fast lønn og som prøver å gjøre så godt vi kan hver dag, men slik er realitetene i den bransjen.

**Per-Kristian Foss (H):** Mener statsråden at dette incitamentet til å investere ved siden av gjør den ansatte tiltrekkelig kritisk innstilt til de investeringer selskapet gjør?

**Statsråd Trond Giske:** Ja, det er jo det som er tanken, at i og med at din egen lommebok blir påvirket sterkt av om du gjør gode eller dårlige investeringer, skal du gjøre bedre investeringer på jobben din, og slik får man overensstemmelse mellom eiers økonomiske interesser og dine egne. Jeg forstår jo det rasjonale, men jeg klarer ikke helt å forestille meg den situasjonen hvor man tenker at dette selskapet tenker vi kanskje å investere i, men siden dette påvirker min privatøkonomi, gjør vi ikke det likevel. Akkurat den konkrete situasjonen har jeg så vanskelig for å forestille meg, for jeg går på jobb med en innstilling om å prøve å gjøre så godt jeg kan, uavhengig av resultatbasert lønn – vi har lite av det i vår bransje. Men vel, jeg aksepterer at det er begrunnelsen, at slik fungerer det, og slik ønsker de å ha det, og dette var etablert før min tid. Men jeg sa, som sagt, nei til det da Investinor ønsket det samme.

**Per-Kristian Foss (H):** Men du vil altså la det fortsette?

**Statsråd Trond Giske:** Det er litt vanskelig å gjøre om på eksisterende belønningssystemer uten i så fall å måtte kompensere med andre ting.

**Per-Kristian Foss (H):** Det sa ikke styrelederen. Styrelederen sa at hvis man fikk ordre om det, ville man selvfølgelig vurdere det.



**Statsråd Trond Giske:** Det vil jo helt sikkert selskapet gjøre hvis eieren ber dem om å revidere ordningen. Men jeg tror nok også vi må være forberedt på at da vil de ansatte, som jo har opparbeidet dette som en inntektskilde for seg, kreve kompensasjon på andre ting. Det gjelder i og for seg retningslinjene også. Hvis vi gjør innstramninger av dem i eierskapsmeldingen, som vi er innstilt på å gjøre, så vil jo ikke det få tilbakevirkende kraft. Det vil få virkning for nyansettelser. Man kan eventuelt gå run-der med reforhandlinger, men man må på en måte regne med at lønnstakere på toppnivå, som vanlige lønnstakere, vil kreve kompensasjon for bortfall av goder.

**Møtelederen:** Da er det Arbeiderpartiet og Marit Nybakk, som har inntil 5 minutter til disposisjon.

**Marit Nybakk (A):** Takk skal du ha, komitéleder.

Et siste spørsmål om Argentum: Hvis du hadde vært statsråd da Argentum ble opprettet eller overtatt av Næringsdepartementet, ville du da gitt dem en slik ordning?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, det ville jeg ikke.

**Marit Nybakk (A):** Så til noe annet, for vi har gjennom den høringen vi har hatt tidligere i dag, men også gjennom det vi har sett i Riksrevisjonens merknader, registrert at bak de til dels kraftige lønnsøkningene skjuler det seg lukrative ytelsesbaserte pensjonsordninger. Kan statsråden tenke seg å ta pensjonsytelser og sluttpakker opp i den kommende eierskapsmeldingen? Det er til dels ganske store og omfattende og lukrative pensjonsordninger vi snakker om.

**Statsråd Trond Giske:** Ja, det er vel der vi må ha en ordentlig gjennomgang. For i 2006 fikk vi sett på dette med opsjoner, vi fikk lagt begrensninger på det med variabel inntekt, og nå må vi ta en runde på disse pensjonene. Vi ser enkeltutslag hvor lederlønninger har dratt på med titalls millioner på ett år. Det skyldes i veldig stor grad enkeltutbetalinger, eller enkeltavsetninger til pensjonsordninger.

Vi har også hatt en pensjonsreform generelt i samfunnet. Vi skal ha en pensjonsreform sågar for stortingsrepresentanter og statsråder. Det er ikke urimelig at vi også ser på ledernivået når det gjelder hva slags systemer vi har for pensjon.

**Marit Nybakk (A):** Da vi satt og hørte på disse styrelederne, skapte de et inntrykk av at de definerer lederlønninger innenfor et nisjemarked som er ganske smalt. Jeg vet ikke om statsråden har noen kommentar til akkurat det, fordi de definerer ikke lederlønninger i sine selskaper i forhold til lønnsnivået generelt sett i samfunnet, eller for den saks skyld i forhold til det som statsråden selv sa, dette med tariffoppgjør eller fastsettelse av lønninger. Jeg vet ikke om du har noen kommentarer til det.

**Statsråd Trond Giske:** Nei, det slår jo meg også at man veldig ofte får situasjoner hvor selskapene mener at ja, de aksepterer at det trengs moderasjon, ja, de skjønner

at dette er viktig for den totale lønnsalliansen, men akkurat deres selskap, akkurat deres rekruttering, akkurat deres ansettelse og akkurat deres belønningssystem er helt unike. Det er de sikkert også. Hver styreleder og hvert styre oppfatter jo at sitt selskap er spesielt og ønsker å rekruttere den beste og få til det beste. Men det er jo slik i lederlønnutvikling, som i livet for øvrig, at enkeltbeslutninger er det som til sammen danner det totale. Og det er ikke bestandig det er overensstemmelse mellom det en enkeltbeslutningsrasjonale er, og det det kollektive er. Det er jo derfor vi lager retningslinjer, for å få disse enkeltbeslutningene mer i tråd med det som er vår kollektive interesse, nemlig en moderasjon på det totale lederlønnnivået.

**Marit Nybakk (A):** Mener statsråden at statens holdning og retningslinjene er tilstrekkelig og klart kommunisert i selskapenes styrer?

**Statsråd Trond Giske:** Ja, det mener jeg, og det oppfatter jeg også at styrelederne sier, at de er kjent med regelverket, og at de forstår det. Så har vi jo også kommunisert dette ut i brev – da det ble gjort endringer sist – til de andre eierskapsdepartementene, og også nå i forbindelse med Riksrevisjonens undersøkelse. Så regelverket er kjent. Hvordan dialogen er rundt regelverket – eller retningslinjene får vi si – mellom de andre departementene og deres selskaper, må nesten de ulike statsrådene svare for. Men jeg tror nok også at vi der skal være enda tydeligere på at alle eierdepartement har et ansvar, alle eierdepartement må ha denne vinklingen på sin dialog med selskapene sine. For det er ikke bare Næringsdepartementets selskaper som danner presedens. Det viser jo deres høringer også, at dere ser på et bredere perspektiv enn det. Og det er helt riktig perspektiv etter mitt syn.

**Marit Nybakk (A):** Da har jeg et siste spørsmål: Riksrevisjonens lederlønnundersøkelse dreier seg jo stort sett om selskaper underlagt ulike fagdepartementer, som du sier – det være seg Samferdselsdepartementet eller Olje- og energidepartementet osv. Skal vi legge eierskapet for alle statlige selskaper til Næringsdepartementet?

**Statsråd Trond Giske:** Jeg føler meg litt inhabil til å svare på det, men dette har vært en diskusjon som mange regjeringer har hatt, og det er fordeler og ulemper. Vi har en veldig profesjonell eierskapsavdeling, som har spesialisert seg på eierdialog og den typen ting. Andre departement har kanskje dette som en liten bijobb i en svær portefølje. Det er jo også diskusjoner rundt sammenblanding av eierskap, reguleringsmyndighet osv. som trekker i denne retningen, men så er det også fordeler ved å ha det i de respektive fagdepartementene. Her tror jeg, uavhengig av parti, at det kanskje er litt ståsted i departementene som avgjør, mer enn politisk retning.

**Møtelederen:** Takk for det. Der er tiden ute. Det er Fremskrittspartiets tur. Jeg skal selv stille spørsmålene, og lar nestleder Kolberg overta møteledelsen.

Martin Kolberg overtok her som møteleder.

**Møtelederen:** Da gir vi ordet til Anundsen – vær så god.

**Anders Anundsen (FrP):** Takk for det.

Litt uavhengig av hvem som er næringsminister, gir jo næringsministeren uttrykk for hva som er regjeringens politikk. Siden regjeringen og departementet har vært kjent med denne ordningen til Argentum over tid, gjennom egne gjennomganger både i 2005 og i 2007 – det tror jeg statsråden opplyste også – må en kunne anse denne litt rare ordningen i Argentum for å være akseptert av regjeringen. Er du enig i den vurderingen?

**Statsråd Trond Giske:** La meg først ta adjektivet «rar», for ordningen er rar sett med øynene til veldig mange andre bransjer, men i finansbransjer tror jeg ikke de ser det som en så rar ordning. Tvert imot er det noe som har utviklet seg som en ordning i mange av disse miljøene. De har jo også et lønnsnivå som kanskje mange andre grupper bare kan se langt etter.

Som sagt så var dette noe vi arvet. Dette ble ikke innført under noen næringsminister under noen regjering, verken borgerlig eller rød-grønn. Vi har bare gjort en vurdering av det legale i det og funnet at det ikke var ulovlig, og gikk da ikke videre inn i saken. Men da vi fikk en henvendelse i 2007 om å utvide ordningen fra 1 til 2 pst., valgte vi å si nei. Dette er altså en bransje som opererer med høye lønninger og særegne lønssystemer og belønningsordninger. Vår vurdering er at det kanskje kan være nødvendig å ta en vurdering av om ordningen er nødvendig, og om det er mulig å gjøre den om, men et slikt initiativ er ikke tatt under de ulike næringsministrene.

**Anders Anundsen (FrP):** Når jeg sier «rar», mener jeg mer sett med øynene til en offentlig eier, for det er en underlig ordning når man har en offentlig eier. Vi har f.eks. ikke sånne ordninger i oljefondet eller andre investeringselskaper i norsk sammenheng. Det er bakgrunnen for bruken av begrepet «rar».

Men da du ble kjent med dette i 2009, gjorde du deg ingen tanker om å foreta deg noe for å endre på dette?

**Statsråd Trond Giske:** La meg si at når det gjelder oljefondet, har man også der sett at forvaltningen har bidratt til at enkelte forvaltere har puttet gode provisjoner i sin lomme, sånn at denne ordningen ser man jo.

**Anders Anundsen (FrP):** Men gjorde du deg noen tanker i 2009 da du fikk vite om dette?

**Statsråd Trond Giske:** Ja, det gjorde jeg, i den forstand at da jeg fikk en henvendelse fra Investinor om en ordning også for dem, sa jeg nei. Jeg tenkte nok også over om dette var en ordning som vi kunne få fjernet for Argentum, men samtidig har jeg en begrenset tro på at arbeidstakere som har opparbeidet visse rettigheter, lett gir slipp på dem, så beslutningen ble å ikke ta et slikt initiativ.

**Anders Anundsen (FrP):** Så da er konklusjonen at denne ordningen er politisk godkjent av departementet i flere sammenhenger, også under ditt lederskap i departementet?

**Statsråd Trond Giske:** Jeg vil vel heller si at vi har levd med at Argentum har hatt en slik ordning, og ikke tatt initiativ til å gjøre noe. Men det har ikke vært noen godkjenning av ordningen i departementet. Tvert imot, vil jeg si, har vi sagt nei til å utvide den, og vi har sagt nei til tilsvarende ordninger for andre.

**Anders Anundsen (FrP):** Man skal alltid være forsiktig med å stole på det avisene skriver om en statsråds stemning, men det står i VG den 1. februar at statsråden var «irritert» da han omtalte denne ordningen, og han omtalte den da i ganske sterke ordelag, omtrent som i innledningen. Du var ikke irritert, altså?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, jeg har ikke så lett for å bli irritert. Jeg aksepterer at slik er det i finansbransjen. Jeg aksepterer også at det er høye lederlønninger, slik at man må ha opptil 50 pst. – og man har gjerne kanskje ønske om mer – i variabel lønn basert på resultat. Jeg aksepterer også at det sikkert er forskning og andre ting som viser at det fungerer. Men i utgangspunktet, med mitt samfunnsyn, synes jeg det er noe fundamentalt rart med at folk først skal ha betaling for å gjøre jobben sin, og så skal de ha ekstrabetaling for å gjøre jobben sin ordentlig. Men sånn er det, det aksepterer jeg, og det må vi leve med. I finansbransjen er det helt særegne systemer. Der må man ha ekstra mye betalt for å gjøre jobben sin ordentlig.

**Anders Anundsen (FrP):** Jeg går litt videre, for et av de temaene vi hadde oppe med styrelederne her, var at fleksibiliteten i retningslinjene var viktig å ha når det gjelder de ulike selskapers mulighet for å rekruttere innenfor sine markeder. Er det noen av de selskapene som vi hadde her til høring tidligere i dag – som jeg regner med statsråden fulgte – som statsråden mener ikke følger retningslinjene i tilstrekkelig grad?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, det er det ikke. Vi har ikke grunnlag ...

**Anders Anundsen (FrP):** Har statsråden andre eksempler på selskaper han mener ikke følger retningslinjene?

**Statsråd Trond Giske:** Vi har jo eksempler opp gjennom årene, men ikke i min tid som statsråd, på at vi har grepet inn og skrevet merknader. Særlig har nok de merknadene gått på at man ikke kommuniserer prinsippene for lederlønnfastsettelse godt nok, eller at man ikke har klare nok og presise nok definisjoner av hva lønnen skal variere på, eller kanskje lar lønnen variere på ting som ikke er relevante nok for lederprestasjonen. Vi kan nok sørge for at komiteen får en full oversikt over de generalforsamlingsmerknader som vi har hatt til protokol-

len der vi ikke har vært fornøyd med oppfølgingen av retningslinjene.

**Møtelederen:** Da var tiden ute.

Anders Anundsen overtok her igjen som møteleder.

**Møtelederen:** Takk for det.

Ordet går videre til SV og Hallgeir H. Langeland, som har inntil 5 minutter til disposisjon – vær så god.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Takk for det.

I styreleiarane si framlegging for komiteen var dei veldig opptekne av at dei hadde ein konstruktiv, god kontakt, eit godt forhold, tilfredsstillande forhold, osv. til Næringsdepartementet. Ingen av dei valde å kommentera Riksrevisjonens rapport, som kritiserte leiarlønsutviklinga. Betyr det at dei ikkje har fått beskjed om å skjerpa seg? Har du gjort noko meir enn å senda brev til dei, for å seia det sånn?

**Statsråd Trond Giske:** Nå må jeg bare få lov til å korrigere svaret mitt til Anundsen, for jeg sa litt feil, jeg sa at vi ikke har hatt merknader i min tid. Vi hadde merknader i 2010 på generalforsamlinga i Eksportfinans, til styrets forslag til retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse – bare så det blir presist. Men det har også vært merknader tidligere som vi kan komme tilbake til.

Vel, vi har sendt Riksrevisjonens spørsmål og rapport til de ulike selskapene og igjen understreket retningslinjene for det statlige eierskapet og bedt selskapene sette seg inn i Riksrevisjonens undersøkelser og merknader, følge retningslinjene og ta dette i sitt arbeid i styrene. Men vi har ikke hatt grunnlag, føler jeg, for å si at det og det selskapet ikke har fulgt regelverket. Nå vil det egentlig også være en sak på generalforsamlingen heller enn i en skriftlig korrespondanse på bakgrunn av Riksrevisjonens undersøkelse.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Ei problemstilling som eg har vore oppteken av, som går litt meir på det som du innleidde flott om når det gjeld kva som er akseptabelt ute blant folk flest, fagrørsla osv., og som eg synest er veldig viktig, er det faktum at vi har ei statsministerlønn på 1,2 mill. kr, mens me har ein masse direktørsjikt i selskapa våre som tener fem–seks gonger meir – i alle fall nokre av dei. Det er utfordrande for oss.

**Statsråd Trond Giske:** Ja, det er jo ofte sånn at en sammenligner med statsministerlønnen. Nå skal det jo sies at det finnes en god del folk i embetsverket også som tjener mer enn statsministeren. Tanken er at man skal ha en lønn som sørger for å rekruttere godt nok. Man må vel anta at rekrutteringen til statsministerjobben er god nok da, siden man ikke trenger å presse lønnsnivået opp. Generelt kan man vel være enige om at statsministerjobben helt sikkert er både blant de mest krevende og tøffeste lederjobbene man kan ha i samfunnet. Samtidig synes jeg det er grunnleggende sunt at vi som politikere kanskje har enda større

moderasjonsnivå på lønnen vår enn andre. Det skal kanskje helst ikke være lønnen som motiverer oss for å ta den type jobber. Men jeg er enig. Det må være et spørsmål både om utvikling og nivå. Men som saksordføreren også var inne på i sin problemstilling: Vi har tross alt – det skal vi ta med oss – et annet lederlønnnivå i Norge enn om man bare går til nabolandet vårt Sverige, ute i Europa og ikke minst til USA, der vi ser at det er en helt annen verden. Vi har tross alt gjennom en aktiv politikk klart å holde fast på mye av den norske tankegangen rundt dette.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Viss me ser framover, næringsminister, held du jo på med ei eigarskapsmelding, og moglegheita for å gjera nye grep, sjå på retningslinene til styra og styreleiarane, er til stades no i det momentumet ein har. Ut frå dagens høyring med dei ulike statlege selskapa, kva for refleksjonar gjer du deg om det?

**Statsråd Trond Giske:** For det første tror jeg oppmerksomhet i seg selv er bra, fordi det setter et ekstra press på styrene om å ta dette alvorlig. Hvis man får oppmerksomhet både fra departementet, fra Stortinget og fra mediene når lederlønnen fastsettes, hjelper det, tror jeg. Men så tror jeg også at vi må se på retningslinjene. Vi har sett at vi har fått ryddet opp i opsjoner. Vi har fått satt en begrensning på størrelsen på variabel lønn. Så tror jeg det neste vi nå må se på, er pensjon, og det synes jeg er en rimelig ting å gjøre, tatt i betraktning at hele samfunnet har vært gjennom en pensjonsreform. Det er jeg forberedt på å ta en runde på i den kommende eierskapsmeldingen.

**Hallgeir H. Langeland (SV):** Med tanke på å styrkja den nordiske velferdsmodellen og tenkinga og dei verdi-ane som den raud-grøne regjeringa står for: Har det vore aktuelt å tenkja meir på å få folk frå fagbevegelsen inn i sånne styre i statlege selskap, utover det som er i dag?

**Statsråd Trond Giske:** Når det gjelder rekruttering til styrene, prøver vi å få til styrer som er gode for de selskapene det gjelder. Om vi finner den kompetansen hos folk som har fagbevegelsesbakgrunn, så er det flott. Men moderasjon i lederlønnen og det å følge statlige retningslinjer kan ikke være en oppgave for et bestemt rekruttert styremedlem. Det må være styrets totale ansvar. Og igjen følger det av aksjeloven at de enkelte styremedlemmene ikke er representanter for ulike eiere, de er kollektivt ansvarlige for eierskapets kollektive interesser, ikke for en bestemt eier.

**Møtelederen:** Takk for det.

Da er det Kristelig Folkepartis tur – hvis alle som ikke skal ha mikrofonene på, slår dem av, så blir det bra.

Da er det Hans Olav Syversen, som har inntil 5 minutter. Vær så god.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Takk for det, leder.

Da jeg spurte styrelederne om de hadde mistet noen potensielle lederkandidater som følge av disse retningslinjene, var det taust. Hvordan tolker statsråden det?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, jeg tror ikke jeg skal gå inn i noen tolkning av det, men jeg synes det var et godt spørsmål i den forstand at man hele tiden bør stille kritiske spørsmål om at hvis man holder på moderasjon, er det virkelig sånn at man da mister de gode talentene? Eller er det sånn at disse lederjobbene med et akseptabelt lønnsnivå er så interessante, så attraktive og gir så store muligheter for enkeltmennesker til å bruke seg selv og sine evner, til og med også sikkert så lærerikt, at det er ikke sikkert at spørsmålet om 5 mill. kr eller 15 mill. kr er det avgjørende? Så de verdiene som ligger implisitt i det spørsmålet, er verdier som jeg fullt ut deler.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Tror statsråden at det også kan innebære at retningslinjene er så fleksible at det i grunnen ikke spiller noen rolle for rekrutteringen?

**Statsråd Trond Giske:** Nei, jeg opplever ikke det. For det første er det at man har retningslinjer i seg selv et veldig sterkt signal til styrene om at dette er noe eier vektlegger tungt og har oppmerksomhet på. For det andre inneholder retningslinjene noen helt spesifikke krav, i og med at vi har strammet inn, som jeg sa, på opsjoner og på variabel lønn. For det tredje gir retningslinjene et konkret fundament for eierskapsdialog. En del av det å være en profesjonell eier er å være tydelig på eierskapet. Det er ikke noe problem at staten er en kravstor eier, men vi må være tydelige på kravene. Vi må ikke være uforutsigbare og komme inn i selskapene etter innfallsmetoden. Det må være langsiktighet og gjerne skriftlig formulerte retningslinjer som ligger til grunn. Det er det som er bakgrunnen for disse retningslinjene, at det gir grunnlag for å måle selskapene på om man faktisk følger eiers ønsker.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Er det noen av selskapets styreledere som har tatt opp med deg eller ulike departement som du kjenner til, at retningslinjene fungerer dårlig og ikke etter hensikten?

**Statsråd Trond Giske:** Uten å gå i detalj om den løpende dialogen som er mellom selskapene og departementet, kan jeg vel si at der styreledere eller selskapene kanskje har vært mest kritiske, eller har ønsket seg endringer, er på det å kunne gå lenger på å gi variabel lønn. Altså; begrensningen på 50 pst. skulle man gjerne ha utvidet i enkelte tilfeller. Men det har vi sagt nei til, fordi vi synes det er et ryddig prinsipp å ha det sånn.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Finanskomiteen var jo for kort tid siden i USA, og der var det jo ganske tydelig egentlig at ulike investorer går i samme retning som man har gjort i Norge. Er det også din vurdering, at her er det et økt fokus generelt, som igjen kan bidra til at lederlønsutviklingen heller bør være slakere enn det den har vært?

**Statsråd Trond Giske:** Ja, jeg opplever at det som skjedde i 2006 i Norge for de statlige selskapene, både til dels er fanget opp i de private selskapene i Norge, og at

den samme utviklingen også gjør seg gjeldende internasjonalt. Tanken er jo litt at man skal få en overensstemmelse mellom lederens interesser og eiers interesse. Derfor har man ute sett at lederlønn har vært veldig knyttet til aksjekursutviklingen f.eks.

Så viser det seg at det er ikke sikkert at det at en leder foretar handlinger som på kort sikt, raskest mulig, blåser opp aksjekursen, nødvendigvis er i eiers interesse. I enkelte tilfeller har det gått riktig galt. Så det er den type læring kanskje som gjør at man ser at disse incitamentene kan gå for langt, og de kan til og med gi motsatt effekt av det man tenker seg.

**Hans Olav Syversen (KrF):** Et siste spørsmål: Det har vært fokusert fra flere her på Argentums virksomhet. Deres virksomhet toucher opp mot eller er tilknyttet forhold som ikke akkurat er for denne høringen, men kunne statsråden generelt si om han mener Argentums virksomhet er i tråd med de former for eierskap og eierskapsutøvelse som vi kan forvente?

**Statsråd Trond Giske:** Det var et veldig bredt spørsmål. Vi har jo nå sett en oppmerksomhet også rundt bruk av skatteparadis og den type ting, som jeg verken har med meg noe om her i detalj eller er rede til å svare på på stående fot.

Når det gjelder lederlønsutviklingen, mener vi vel at Argentum har fulgt retningslinjene. Vi har ikke hatt noen grunn til protokolltilførsel i hvert fall.

Når det gjelder denne spesielle aksjespare- eller aksjebelønningsordningen, har vi heller ikke tatt initiativ til å endre på den.

**Møtelederen:** Tiden er ute. Takk skal dere ha.

Vi går inn i runden med oppfølgingsspørsmål. Det er saksordføreren, Per-Kristian Foss, først. Jeg vil be om at både spørsmål og svar er så korte og konsise som mulig, så flest mulig slipper til. Vær så god, Foss.

**Per-Kristian Foss (H):** Vi går tilbake til samme tema i og for seg – Argentum.

Statsråden sa først at han «aksepterer at slik er det i finansbransjen», og så viste han bl.a. til Statens pensjonsfond utland. Men der er det så vidt jeg vet, ikke noe eget selskap som de ansatte investerer i, og hvor Statens pensjonsfond eller Norges Bank er med og tar og løfter ut risiko. Ei heller er jeg kjent med at dette er veldig vanlig i private bransjer, så jeg er litt overrasket over statsrådens svar. Derfor er det helt konkrete spørsmålet mitt: Hvilke konkrete andre selskaper i finansbransjen har tilsvarende ordninger som Argentum, som statsråden da henviser til når han sier at han «aksepterer at slik er det i finansbransjen»?

**Statsråd Trond Giske:** Når jeg viser til finansbransjen, er mitt poeng der at den har helt spesielle belønningsordninger. Det er et helt spesielt avlønningssystem og helt spesielle bonusordninger. Det er utfordringen vår med at vi skal være eier i en bransje som har denne typen syste-

mer. Jeg har ikke noen oversikt her over hvilke andre typer fond som har tilsvarende spareordninger for de ansatte, men det kan vi helt sikkert skaffe i ettertid hvis komiteen er interessert i det.

Jeg konstaterer også at vi har litt den samme problemstillingen inn mot DnB NOR. De har ansatte der som driver i denne bransjen, som er en del av et miljø, og som konkurrerer om hoder med andre bedrifter som har det samme.

Jeg tror vi vil se – bare for å føye til det – litt av det samme når vi får disse store selskapene som blir internasjonale, at vi blir mer preget av eksempelvis Telenor, som blir store i Asia, Statoil, som for så vidt er store ute i verden, at vi blir mer presset på de internasjonale lønnsnivåene. Når vi skal rekruttere folk i konsernledelsen – ikke nødvendigvis konsernsjef – ute i verden, konkurrerer vi med andre typer lønnsnivå. Så det har litt med bransje og det har litt med innretning å gjøre.

**Per-Kristian Foss (H):** Mitt spørsmål var, bare så bestillingen er klar: Jeg ba ikke om generelle synspunkter på bonusordninger eller internasjonalisering eller globalisering, men hvilke norske selskaper har et sideselskap som de ansatte investerer i som er på linje med det Argentum har – siden statsråden sa at det er vanlig i finansbransjen?

**Statsråd Trond Giske:** La meg presisere hva jeg svarte. Jeg svarte at det er vanlig i finansbransjen å ha spesielle belønningsmetoder – ikke nødvendigvis etter modell av Argentum, men at man i finansbransjen og meklerbransjen har andre typer avlønningssystemer og andre typer belønningssystemer enn de aller fleste yrkesgrupper har, tror jeg ikke vi skal bruke veldig lang tid på å dokumentere. Men om andre fond har identiske modeller med Argentum, har jeg ikke noen oversikt over eller grunnlag for å si. Det har jeg heller ikke sagt.

**Møtelederen:** Martin Kolberg – vær så god.

**Martin Kolberg (A):** Det er forståelig at den løpende kontakten mellom statens selskaper og departementene først og fremst går til embetsverket. Jeg synes å merke at holdningen i embetsverket noen ganger også er annerledes enn hva som legges av politiske føringer. Vi hører fra styrelederne her og ellers at: Ja, vi har snakket med departementet om dette, vi har kommunisert med departementet i brev av så og så. Men når sakens realiteter kommer opp og blir kjent, blir det en politisk reaksjon.

Er kommunikasjonen mellom embetsverk og den politiske ledelsen i departementet hos deg – du kan vel kanskje ikke svare for andre departementer, men i alle fall hos deg – tilfredsstillende på dette punktet, eller må det gjøres noe med dette for å stramme inn denne relasjonen?

**Statsråd Trond Giske:** Jeg tror en statsråd skal være ytterst forsiktig med å prøve å lage et skille mellom seg selv og embetsverket i en høring i Stortinget. Jeg opplever embetsverket som profesjonelt og lydhørt, men det er klart

at den type oppmerksomhet som kontrollkomiteen, Riksrevisjonen og den politiske debatten gir lederlønninger, skjerper ikke bare statsråden, den skjerper hele apparatet og får dette enda høyere på dagsordenen og i bevisstheten også til embetsverket. Så sann sett er det en inspirasjon. Men jeg føler at embetsverket følger det politiske ledelse legger av føringer, og selvsagt definitivt det Stortinget legger av føringer.

**Møtelederen:** Da er det Marit Nybakk – vær så god.

**Marit Nybakk (A):** Takk, komitéleder.

Du pekte på i din innledning, tror jeg – jeg er ganske sikker på det – at opsjonstildelingene nå var opphørt. Kan det tenkes at fastlønn og diverse bonusordninger og eventuelle frynsegoder da øker for å kompensere for det? Og i så fall: Hva kan man gjøre med det?

**Statsråd Trond Giske:** For det første må vi være klar over at da vi i 2006 ga begrensninger på opsjoner og på variabel lønn, kunne det få – og det ble vel sagt også, tror jeg, fra daværende statsråd Andersen – det utslaget at man fikk kompensatoriske krav eller fikk økte krav på fastlønn. Det er ikke greit at fastlønnen øker ubegrenset, men det er greit i den forstand at det er tydeligere hva som er lederlønnen. Det å ha transparens, det å ha åpenhet og ryddighet, synes jeg er en positiv ting i seg selv.

Så risikerer man jo alltid at kravene tyter ut andre steder, hvor man ikke har begrensninger. Det er ikke noen tvil om at en del av disse lederstillingene har pensjonsordninger som en vanlig arbeidstaker bare kan drømme om, og som man etter pensjonsreformen kanskje må drømme enda lenger om. Det å ta en runde om pensjonssystemene og se om vi skal gjøre endringer i retningslinjene her, vil bli et tema i eierskapsmeldingen.

**Møtelederen:** Takk for det. Da er utspørringen over.

Statsråden kan gi en kort oppsummering, begrenset oppad til 5 minutter, dersom han ønsker det. Vær så god, Trond Giske.

**Statsråd Trond Giske:** Jeg synes jeg i spørsmåls- og svarrunden har fått sagt det som lå meg på hjertet.

Jeg må bare understreke igjen at jeg er glad for at det virker som at det er tverrpolitisk enighet om at lederlønnutviklingen må holdes under kontroll, og at retningslinjene må følges. Det er en styrke for oss i gjennomføringen av den.

Dette er retningslinjer som ikke er statiske, men som hele tiden må vurderes opp mot de ulike bransjene og opp mot den virkeligheten selskapene er i. Det er, som dere også understreket i spørsmålene, avveininger som må gjøres mellom det å rekruttere dyktige folk, det å være konkurransedyktig i forhold til andre og samtidig vise moderasjon og ikke være lønnsdrivende.

Jeg kan bare varsle at dette vil, som jeg har sagt i brev til selskapene, bli en vurdering i vår styreevaluering, at vi har det som et element. Det er jo det som til sjuende og sist er virkemiddelet vårt som eier. Om vi så er privat eller

offentlig eier, er det å kunne bidra på generalforsamlingen til å velge styremedlemmer som ivaretar eiers interesser på en best mulig måte. Det er der vårt sterkeste virkemiddel ligger.

Vi skal selvsagt følge opp både Riksrevisjonens rapport og komiteens innstilling i vår løpende dialog med selskapet. Vi kommer også tilbake til noen av disse spørsmålene i eierskapsmeldingen. Så vi får full anledning til

å fortsette dialogen med Stortinget. Det å ha dette trykket fra Stortinget hjelper oss til å gjøre en god jobb når det gjelder å ivareta de målene som vi sammen har.

**Møtelederen:** Takk for det, og takk for dine bidrag. Denne høringen er over, og komiteen vil fortsette sitt arbeid med innstilling til Stortinget om saken.

Vi takker alle som har deltatt i høringen.

Høringen slutt kl. 11.32.

---