

Dokument nr. 8:136

(2001-2002)

Forslag fra stortingsrepresentantene Jens Stoltenberg og Kristin Halvorsen om tiltak for å oppnå større åpenhet og bevissthet om lederlønninger.

Til Stortinget

Bakgrunn

I perioden 1995 til 2001 har arbeidstakere i gjennomsnitt hatt en lønnsøkning på 33 pst. (4,9 pst. pr år). Samtidig har toppledere i norske bedrifter med over 250 ansatte hatt en økning på 111 pst. (13,2 pst. pr. år). Sammenliknet med folk flest har altså toppledere hatt en mye høyere lønnsutvikling, til sammen tilsvarende mer enn en dobling av lønna på seks år. I tillegg til at den prosentvise endringen for ledere er stor, er også utgangspunktet mye høyere. Gjennomsnittslønnen for topplederne i de største selskapene var i 2001 1,15 mill. kroner. (Kilde: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, Statistisk sentralbyrå.)

Samtidig som lønnsforskjellene mellom arbeidstakere og toppledere øker, mener tre av fire nordmenn at det bør være et politisk mål å redusere de økonomiske forskjellene mellom folk i årene som kommer (Kilde: Flaa og Pedersen, FAFO-rapport 305 1999: *Sosial trygghet. Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd.*)

Høye lederlønninger, inklusive opsjoner, pensjoner og sluttvederlag har skapt problemer ved lønnsoppgjørene de siste ti årene. Blant annet var disse faktorene en medvirkende årsak til streiken for to år siden. Lederne i de store selskapene (250 ansatte og mer) er sentrale normsettere og premissgivere for den økonomiske politikken, inkludert tariffoppgjørene.

Det har vært uttrykt bekymring for lederlønsutviklingen fra mange ulike hold, blant annet fra skiftende statsministere og finansministere, samt Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). NHOs og andres formaninger og henstillinger om moderasjon blant norske toppledere har ikke gitt resultater.

Det har vært et tverrpolitisk mål det siste 10-året at den økonomiske politikken skal sikre et bærekraftig grunnlag for full sysselsetting og bidra til å styrke bedriftenes økonomi og resultater. Denne målsettingen understrekes av Landsorganisasjonen i Norge

(LO) i brev av 11. april 2002 til statsminister Kjell Magne Bondevik. LO legger i dette brevet fram forslag til tiltak mot lederlønsutviklingen. Landsorganisasjonen framhever betydningen av å unngå et uheldig kappløp mellom ulike grupper lønnstakere og mellom lønninger og priser.

Barnevik-saken fra Sverige og Enron-skandalen i USA viser hvordan en usunn utvikling i lederlønn/personlige tillegg ikke bare er samfunnsøkonomisk uheldig, men også svekker bedriftenes omdømme.

LO krever følgende tiltak fra Regjeringens side:

1. Nye regler om mer presis rapportering og informasjon for ledelsens lønnsforhold i firmaattest og foretaksregister.
2. Forslag om godkjenning av lederes lønn gjennom bedriftsforsamling/generalforsamling.

For egen del vil fagbevegelsen utarbeide veiledning/informasjon til hjelp for ansattes styrerepresentanter og kreve at lederlønsutviklingen inngår som et kriterium for lokale forhandlinger.

Vurdering

Forslagsstillerne vil vise til at det allerede i dag er lovregler som pålegger de store selskapene opplysningsplikt om ytelser til ledende ansatte. Bl.a. omhandler regnskapsloven § 7-31 hva som skal omtales i noter til årsregnskapet:

«...de samlede utgifter til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til daglig leder...det skal opplyses om arten og omfanget av forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret særskilt vederlag ved opphør eller endringer av ansettelsesforhold eller vervet. Tilsvarende gjelder avtaler om bonuser...»

Årsregnskapet skal behandles på generalforsamlingen, jf. aksjeloven § 5-5. I tillegg skal årsregnskapet være offentlig, jf. regnskapsloven § 8-1. I dette ligger at alle skal kunne henvende seg til selskapet og

få opplysningene fra årsberetningen og årsregnskapet. I tillegg skal årsregnskapet og årsberetningen for bl.a. aksjeselskaper sendes til Regnskapsregisteret for registrering, jf. §8-2.

Forslagsstillerne ønsker større åpenhet og en mer bevisst holdning blant selskapenes eiere. Større åpenhet kan oppnås gjennom å legge inn krav om fremtidsinformasjon i årsberetningene (etter regnskapsloven) og i kvartalsrapportene (etter børsforskriften).

Det er mye som taler for å få generalforsamlingen til å behandle lederlønnene mer inngående enn nå. Til syvende og sist er det aksjonærenes midler som disponeres til lederlønner. En mer aktiv deltakelse fra aksjonærene i generalforsamling vil gi visshet for at lederavlønningen var i samsvar med aksjonærenes interesser. På den annen side kan det bli en tungrodd ordning om generalforsamlingen faktisk skal vedta ansettelsesvilkårene til daglig leder. Lederlønnen bør kunne skreddersys i en reell forhandling mellom en påtroppende leder og styret, hvor styret tar i betraktning hva som er formålstjenlig ut fra selskapets aktuelle situasjon, uten forbehold om generalforsamlingens samtykke. En mer fleksibel løsning er at generalforsamlingen får anledning til å uttale seg om styrets disposisjoner i ettertid. Det kan en etter forslagsstillerens vurdering få til ved å kreve mer utfyllende redegjørelse i de dokumenter som obligatorisk skal behandles av ordinær generalforsamling. Årsberetningen (regnskapsloven § 3-3) er et slikt dokument, i tillegg til årsregnskapet, jf. aksjeloven § 5-5.

Etter § 3-3 syvende ledd skal det i dag gis en redegjørelse «som gir grunnlag for å vurdere den regnskapspliktiges framtidige utvikling». Forslagsstillerne mener redegjørelsen i årsberetningen også bør omfatte en orientering om selskapets gjeldende holdning til avlønning av ledende ansatte og om forventet utvikling i disse ytelsene i kommende år, jf. § 7-31. Dermed vil årsberetningen gi fremtidsinformasjon som kan være egnet til å vekke generalforsamlingens oppmerksomhet. Slik oppnår vi at oppmerksomheten om avlønningen blir stor, det blir gjenstand for diskusjon på generalforsamlingen og det kan således virke disiplinerende.

For børsnoterte selskaper mener forslagsstillerne en bør bygge ut de skjerpede opplysningskravene i årsberetningen ved i tillegg å kreve oppdaterte opplysninger i kvartalsrapportene. Disse avgis iht. børsforskriften (fastsatt av Finansdepartementet med

hjemmel i børsloven). Børsforskriften § 6-5 omhandler tilleggsopplysninger til årsregnskap og delårsrapport. Forslagsstillerne mener det bør gjøres endringer i børsforskriften § 6-5 slik at det fastsettes krav om at delårsrapporten skal inneholde en prognose på omfanget av ytelser til daglig leder for inneværende regnskapsår, jf. regnskapsloven § 7-31. Prognosen skal være basert på forhold på balansedagen.

Bestemmelsene i regnskapslovens kapittel 7 bør endres slik at det fastsettes krav om at dersom andre ansatte har ytelser på linje med eller høyere enn ytelser til daglig leder, skal disse opplyses.

De ovennevnte tiltakene vil etter forslagsstillerens vurdering bidra til mer åpenhet omkring lederlønninger og en sunn utvikling av norske lederlønninger/norsk økonomi i årene som kommer.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

I

Stortinget ber Regjeringen legge fram endringer i regnskapsloven § 3-3 syvende ledd slik at redegjørelsen i årsberetningen også skal omfatte en orientering om selskapets gjeldende holdning til avlønning av ledende ansatte og om forventet utvikling i disse ytelsene i kommende år, jf. §7-31.

II

Stortinget ber Regjeringen gjøre endringer i børsforskriften § 6-5 slik at det fastsettes krav om at delårsrapporten skal inneholde en prognose på omfanget av ytelser til daglig leder for inneværende regnskapsår, jf. regnskapsloven § 7-31. Prognosen skal være basert på forhold på balansedagen.

III

Stortinget ber Regjeringen legge fram endringer i bestemmelsene i regnskapslovens kapittel 7 på en slik måte at det i alle bestemmelsene fastsettes krav om at dersom andre ansatte har ytelser på linje med eller høyere enn ytelser til daglig leder, skal disse opplyses.

22. mai 2002