

Bonusordninger i selskaper med statlig eierandel

Rapportert i Dokument 3:2 (2024–2025)



Revisjonen er gjennomført i henhold til

- **lov om Riksrevisjonen § 9 andre ledd**
- **instruks om Riksrevisjonens virksomhet § 5 andre ledd**
- **INTOSAI standard for forvaltningsrevisjon (ISSAI 3000)**
- **Riksrevisjonens faglige retningslinjer for selskapskontroll**
- **Riksrevisjonens faglige retningslinjer for forvaltningsrevisjon**

Innhold

1	Innledning	6
1.1	Bakgrunn	6
1.2	Mål og problemstillinger	7
2	Metodisk tilnærming og gjennomføring	8
2.1	Problemstilling 1: Er bonusordningene til selskaper med statlig eierandel innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?	8
2.2	Problemstilling 2: Har staten som eier fulgt opp om bonusordningene er innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?	13
3	Revisjonskriterier	14
3.1	Statsrådets eiermyndighet	14
3.2	Styrets ansvar	15
3.3	Statens mål som eier	18
3.4	Statens forventninger til innretningen av resultatavhengige godtgjørelsesordninger	19
3.5	Særskilt for Folketrygdfondet	22
4	Selskapenes innretning og opptjening av resultatavhengig godtgjørelse over tid	24
4.1	Kostnader knyttet til bonus og aksjebasert godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierandel	25
4.2	Variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid	26
4.3	Selskapenes innretning av bonusordningene	35
4.4	Sammenhengen mellom opptjent bonus og eksterne forhold som råvarepriser	52
4.5	Øvrige bonus- og insentivordninger	54
5	Utviklingen i lønn og samlet godtgjørelse over tid.....	61
5.1	Utviklingen i samlet godtgjørelse over tid	61
5.2	Utviklingen i avtalt fastlønn over tid.....	65
5.3	Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus.....	69
6	Selskapenes åpenhet rundt opptjening av bonus	74
6.1	Selskapenes åpenhet om kriterier for tildeling av bonus	74
6.2	Selskapenes rapportering i lønnsrapporten for 2022.....	78
7	Departementenes eieroppfølging av selskapene	82
7.1	Eierdepartementenes vurdering av selskapenes retningslinjer og lønnsrapport	82
7.2	Eierdepartementenes godkjenning av selskapenes retningslinjer og tilslutning til lønnsrapporten på generalforsamling	83
8	Vurderinger	86
8.1	For flere av selskapene er det lite variasjon i hvor mye bonus ledende ansatte opptjener over tid.....	86
8.2	Ledende ansatte har hatt en høyere vekst i avtalt fastlønn enn øvrige ansatte over tid	88
8.3	Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus har i liten grad påvirket nivået på samlet godtgjørelse	89
8.4	Ett selskap har ikke fulgt styrets retningslinjer for lederlønn.....	91

8.5	Det er varierende grad av åpenhet i styrets retningslinjer og lønnsrapporter.....	91
8.6	To av eierdepartementene har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av at ledende ansattes godtgjørelsesordninger er innrettet i tråd med statens forventninger til lederlønn	92
9	Referanseliste.....	94

Tabelloversikt

Tabell 1	Oversikt over hvilke råvarer selskapene produserer og selskapets finansielle bonusindikator	12
Tabell 2	Kategorisering av selskaper etter grad av variasjon i resultatavhengig godtgjørelse i perioden 2015–2023.....	27
Tabell 3	Oversikt over om det er mulig for ledende ansatte å oppnå full bonus uten å oppnå eiers avkastningskrav over tid, ledende ansattes gjennomsnittlige bonusuttelling og om selskapene har oppnådd statens avkastningskrav samlet i perioden 2015–2023	36
Tabell 4	Norfunds begrunnelser for tildeling av bonus til ledende ansatte	50
Tabell 5	Gruppering av selskapene ut fra åpenhet om kriterier for tildeling av bonus i styrets retningslinjer for lederlønn	75
Tabell 6	Oversikt over rapportering fra heleide selskaper i lønnsrapport for 2022.	79
Tabell 7	Oversikt over hva det rapporteres på i de deleide selskapenes lønnsrapporter for for 2022.	80

Figuroversikt

Figur 1	Heleide selskapers bonuskostnader til ledende ansatte i perioden 2015–2023.....	25
Figur 2	Deleide selskapers kostnader til resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte i perioden 2015–2023.....	26
Figur 3	Opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse som en prosentandel av avtalt fastlønn for konsernsjefen i Norsk Hydro, Equinor og Nammo i perioden 2015–2023	29
Figur 4	Gjennomsnittlig uttelling på den resultatavhengige bonusordningen i heleide selskaper med lite variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse	30
Figur 5	Gjennomsnittlig uttelling på det finansielle og diskresjonære bonuskriteriet for ledende ansatte i Argentum i perioden 2015–2022	31
Figur 6	Opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse som andel av avtalt fastlønn til konsernsjefen i DNB, Kongsberg Gruppen, Telenor og Yara i perioden 2015–2023.....	33
Figur 7	Investinors realiserste avkastning og avkastning på investert kapital for direkteinvesteringene i perioden 2020–2022.....	38
Figur 8	Bonus til ledende ansatte i Investinor og avkastning i perioden 2015–2023.....	39
Figur 9	Bonus til ledende ansatte i Statkraft og avkastning i perioden 2015–2023	40
Figur 10	Argentums finansielle del av bonusordningen og avkastning per år i perioden 2015–2022 ..	41
Figur 11	Gasscos mål, bonusuttelling og innslagspunkter knyttet til driftskostnader	45
Figur 12	Folketrygdfondets kvantitative del av bonusordningen og selskapets informasjonsrate i perioden 2015–2023.....	48
Figur 13	Årlig resultatavhengig godtgjørelse til konsernledelsen i Mesta og egenkapitalrentabiliteten i perioden 2015–2023.....	51
Figur 14	Uttelling på det finansielle bonuskriteriet til Kommunalbanken i perioden 2015–2023.....	52
Figur 15	Innbetaling til medinvestorordningen	55

Figur 16 Fordeling av utbytte i medinvestorordningen.	56
Figur 17 Fordeling av utbytte mellom A- og B-aksjene i perioden 2015–2023	57
Figur 18 Utvikling i total godtgjørelse og utbytte mottatt gjennom medinvesteringsordningen for administrerende direktør i perioden 2015–2023 i kroner	58
Figur 19 Administrerende direktørs samlede godtgjørelse og utbytte fra medinvesteringsordninger i perioden 2015–2023	59
Figur 20 Utvikling i bonus og/eller andre ytelser som andel av fastlønn fordelt på konsernledelsen og alle ansatte i Statkraft i årene 2015–2023	60
Figur 21 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide finans- og investeringsselskaper	62
Figur 22 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide logistikk-, infrastruktur- og transportselskaper	63
Figur 23 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide olje-, gass- og kraftselskaper	64
Figur 24 Utviklingen i samlet godtgjørelse for konsernsjef i deleide selskaper	65
Figur 25 Gjennomsnittlig årlig økning i avtalt fastlønn for ledende ansatte og øvrige ansatte i heleide selskaper i perioden 2015–2023	66
Figur 26 Gjennomsnittlig økning i avtalt fastlønn i kroner og prosent for ledende ansatte og øvrige ansatte i heleide selskaper i 2023	68
Figur 27 Gjennomsnittlig prosentvis vekst i avtalt fastlønn for ledende ansatte i heleide selskaper med og uten reduksjon i maksimal oppnåelig bonus	70

Faktaboksoversikt

Faktaboks 1 Fastlønn og utbetalt lønn	34
Faktaboks 2 Statens avkastningskrav	35
Faktaboks 3 NIBOR	41
Faktaboks 4 Fri kontantstrøm	44
Faktaboks 5 Informasjonsrate	47
Faktaboks 6 Råvarepriser	53
Faktaboks 7 Samlet godtgjørelse	61

Begrepsliste

Begrep	Forklaring
Avtalt fastlønn	Den kontraktsfestede årslønningen ved utgangen av året.
Utbetalt lønn	Brutto årslønn inkludert feriepenger. Dette tilsvarer lønnen før skatt som ble utbetalt i løpet av kalenderåret inklusive opptjente feriepenger fra året før.
Opptjent bonus	En årlig variabel godtgjørelse som er basert på prestasjonskriterier, og som normalt beregnes som en prosent av avtalt fastlønn.
Aksjebasert godtgjørelse	Et variabelt kompensasjonselement som konsernledelsen mottar og som må brukes til å kjøpe aksjer i eget selskap. Aksjene må som oftest beholdes i en avtalt bindingstid.
Aksjespareordning	En ordning som viser til at selskapet tilbyr ansatte å kjøpe aksjer i eget selskap, oftest begrenset til et angitt beløp eller en fastsatt prosent av den avtalte fastlønnen og til en rabattert pris.
Resultatavhengig godtgjørelse	En godtgjørelse som inkluderer både opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse.
Samlet godtgjørelse	Alle fordeler en ansatt mottar i kraft av sin stilling i selskapet. Dette inkluderer fastlønn, opptjent bonus, aksjebaserte godtgjørelser, pensjonsordninger, ytelser, etterlønsordninger osv.
NIBOR (Norwegian InterBank Offered Rate)	En referanserente som angir den renten norske banker er villige til å låne ut norske kroner til andre norske banker for, usikret.
Statens avkastningskrav	Et krav som gjenspeiler den avkastningen en investor kan forvente fra sine aksjer i et selskap over tid, i lys av risikoen eier utsetter seg for. Avkastningskravet vil typisk gjelde for tre–fem år, men kan revideres ved behov.
Egenkapitalrentabiliteten	Selskapets resultat før skatt sett i forhold til egenkapitalen.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Statens direkte eierskap i selskaper er betydelig både i antall selskaper og verdi, og omfatter 69 selskaper fordelt på 13 departementer. Verdien av statens eierskap var ved utgangen av 2023 beregnet til 1 375 milliarder kroner.¹ Statens mål som eier i selskapene som primært opererer i konkurranse med andre er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer (kategori 1), mens statens mål som eier i selskapene som primært ikke opererer i konkurranse med andre er bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål (kategori 2).²

Av 69 selskaper med statlig eierandel hadde omtrent en tredjedel ulike former for resultatavhengige godtgjørelsesordninger ved utgangen av 2023. Ved bruk av resultatavhengige godtgjørelsesordninger, er staten opptatt av at disse skal fremme selskapets og eiers mål. Gode ordninger for resultatavhengig godtgjørelse gjenspeiler selskapets mål og strategier slik at det skapes et interessefellesskap mellom eiere og ledende ansatte.³ I Meld. St. 6 (2022–2023) *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap* omtales insentiver som ulike måter å motivere og premiere prestasjoner og ønsket adferd i en organisasjon. Gode insentiver kan bidra til høyere måloppnåelse og bedre gjennomføring av selskapets strategier. I tillegg kan det fremme motivasjon, lojalitet og hensiktsmessig risikotaking.⁴

Selv om det er viktig at selskapene kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse, er staten også opptatt av at hensynet til moderasjon ivaretas. Det er verken i selskapenes eller statens interesse at selskapene betaler mer enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse. I eierskapsmeldingen står det at «[r]egjeringen er opptatt av å begrense lønnsforskjellene i samfunnet, og varslet i Hurdalsplattformen at [den] vil føre en lederlønnspolitik i selskaper med staten som hel- eller deleier basert på moderasjon, og hvor bonuser begrenses kraftig».⁵

Riksrevisjonens undersøkelse av godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig eide selskaper fra 2018 viste at lønnsveksten for flertallet av disse var høyere enn lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig, og i mange tilfeller langt over den alminnelige lønnsutviklingen.⁶ I oppfølgingsundersøkelsen fra 2022 var det noe mer moderasjon, men trenden var fortsatt at mange lederes lønnsøkning ligger høyt over den alminnelige lønnsveksten.⁷ Det er en risiko for at statens ønske om moderasjon i ledende ansattes lønn- og godtgjørelser kan være krevende å oppnå i praksis blant annet fordi godtgjørelsen også skal være konkurransedyktig.

1.1.1 Definisjon av godtgjørelse

Godtgjørelse defineres som alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet, og omfatter blant annet:

- fastlønn
- bonus
- tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper i samme konsern
- pensjonsordninger, førtidspensjonsordninger og etterlønnsordninger

¹ Statens eierrapport 2023. Nærings- og fiskeridepartementet, side 12.

² Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 18.

³ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100.

⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99.

⁵ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 8.

⁶ Dokument 3:2 (2018–2019). *Undersøkelse av godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper*. Riksrevisjonen. Side 18.

⁷ Dokument 3:2 (2022–2023). *Oppfølgingsundersøkelse: Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlige heleide selskaper*. Riksrevisjonen. Side 32.

- alle former for andre variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til fastlønnen.⁸

Vi har undersøkt selskapenes «resultatavhengige godtgjørelsesordninger». Resultatavhengig godtgjørelse defineres som insentivbaserte ordninger som bonus-, aksjeprogrammer e.l.⁹ Vi omtaler dette som bonusordninger og/eller resultatavhengige godtgjørelsesordninger.

1.2 Mål og problemstillinger

Målet med undersøkelsen er å vurdere om selskaper med statlig eierandel har innrettet sine bonusordninger i tråd med statens eierskapspolitikk og om eierdepartementene har fulgt opp dette gjennom eierskapsutøvelsen.

Vi belyser målet gjennom følgende problemstillinger:

- 1. Er bonusordningene til selskaper med statlig eierandel innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?**
 - 1.1 Er opptjent bonus reelt variabel over tid?
 - 1.2 Er bonusordningen innrettet slik at ledende ansatte kan oppnå bonus selv om resultatene er under det forventede?
 - 1.3 Er oppnåelse av bonus utenfor den ledende ansattes kontroll (råvarepriser e.l.)?
 - 1.4 Er bonusordningen innrettet og etterlevd slik at maksimal oppnåelig bonus ikke overstiger 50 prosent (eller 25 prosent) av avtalt fastlønn?
 - 1.5 Utvises det moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte?
 - 1.6 Er bonusordningen klart forståelige slik at det fremgår for eiere, ledende ansatte og andre interessenter hva som avgjør opptjent bonus?
- 2. Har staten som eier fulgt opp om bonusordningene er innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?**
 - 2.1 Har eier vurdert og dokumentert om selskapets retningslinjer og lønnsrapport er i tråd med statens forventninger?
 - 2.2 Har eier godkjent selskapets retningslinjer og gitt sin tilslutning til lønnsrapporten på generalforsamling?

⁸ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 2. Ikrafttredelse 1. januar 2021.

⁹ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8.

2 Metodisk tilnærming og gjennomføring

Undersøkelsen omfatter perioden 2015–2023. Undersøkelsen er avgrenset til insentiv- og godtgjørelsesordninger til ledende ansatte og/eller administrerende direktør i selskaper med statlig eierandel.¹⁰ For å besvare problemstilling 1.5 om moderasjon, er imidlertid ledende ansattes utvikling i avtalt fastlønn og samlet godtgjørelse sett i forhold til øvrige ansatte.

Selskapene som inngår i undersøkelsen, er valgt ut basert på følgende kriterier:

- staten har en eierandel på over en tredjedel av aksjekapitalen
- selskapet har hatt bonusordninger til ledende ansatte i hele eller deler av undersøkelsesperioden

Følgende departementer og selskaper inngår i undersøkelsen:

Departement	Selskap ¹¹	Kategori	Eierandel
Samferdselsdepartementet	Vygruppen AS	1	100 %
Energidepartementet	Gassco AS	2	100 %
Finansdepartementet	Folketrygdfondet	-	100 %
Utenriksdepartementet	Norfund	2	100 %
Kommunal- og distriktdepartementet	Kommunalbanken AS	1	100 %
Nærings- og fiskeridepartementet	Yara International ASA	1	36,21 %
	Telenor ASA	1	53,97 %
	Statkraft SF	1	100 %
	Posten Norge AS	1	100 %
	Petoro AS	2	100 %
	Nysnø Klimainvesteringer AS	1	100 %
	Norsk Hydro ASA	1	34,26 %
	Nammo AS	1	50 %
	Mesta AS	1	100 %
	Kongsberg Gruppen ASA	1	50,004 %
	Investinor AS	1	100 %
	Flytoget AS	1	100 %
	Equinor ASA	1	67 %
	DNB Bank ASA	1	34 %
	Baneservice AS	1	100 %
	Argentum Fondsinvesteringer AS	1	100 %

2.1 Problemstilling 1: Er bonusordningene til selskaper med statlig eierandel innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?

I **problemstilling 1** har vi benyttet en kombinasjon av deskriptive analyser, dokumentanalyser og korrelasjonsanalyser. Vi har gjennomført:

- Deskriptive analyser av utviklingen i ledende ansattes godtgjørelse, samlet og per godtgjørelseselement i perioden 2015–2023.

¹⁰ For Argentum har vi også undersøkt medinvestorordningen Bradbenken Partner AS ettersom dette har vært en sentral insentivordning for ledende ansatte i perioden 2015–2023.

¹¹ Nærings- og fiskeridepartementet opplyser i e-post 13. desember 2023 at Store Norske Spitsbergen Kullkompani AS også har hatt en bonusordning i undersøkelsesperioden. Selskapet er imidlertid ikke omfattet i undersøkelsen.

- Dokumentanalyser av selskapenes kriterier, innslagspunkter og begrunnelser for tildeling av bonus.
- Dokumentanalyser av selskapenes retningslinjer og lønnsrapporter.
- Korrelasjonsanalyser mellom prisutviklingen på produkter som er tett knyttet til råvarepriser, bonuskriterier og selskapets finansielle bonuskriterier.

2.1.1 Deskriptive analyser

Deskriptive analyser bruker vi for å undersøke om opptjent bonus har vært reelt variabelt over tid og om det er moderasjon i lønnsutviklingen til ledende ansatte sett i forhold til øvrige ansatte. I tillegg har vi gjort en sammenligning av nivået på godtgjørelsen på tvers av selskapene som inngår i undersøkelsen.

For å gjennomføre de deskriptive analysene har vi innhentet følgende data:

- fastlønnen som er brukt i beregningsgrunnlaget for opptjening av bonus
- utbetalt lønn
- opptjent og utbetalt bonus
- opptjent og utbetalt aksjebasert godtgjørelse (inkl. eventuelle aksjespareordninger)
- andre faste ytelser
- pensjon
- samlet godtgjørelse
- lønnsvekst for ledende og øvrige ansatte
- maksimal oppnåelig bonus

Fra de heleide selskapene har vi innhentet tallene direkte fra selskapene. I de deleide selskapene har vi basert oss på informasjon som fremgår av års- og lønnsrapporter (samt lederlønnserklæringer). Hvor mye informasjon det står om godtgjørelser i årsrapporter har variert over tid, grunnet endringer i selskapenes rapporteringsforpliktelser. Inntil lønnsrapporten ble innført i 2021, var det typisk bare konsernsjefens avtalte fastlønn, og ikke den avtalte fastlønnen til andre ledende ansatte, som var offentlig informasjon for de deleide selskapene. Vi har derfor bare hatt mulighet til å analysere utviklingen for konsernsjefen i disse selskapene i undersøkelsesperioden.

For å måle om opptjent bonus er reelt variabelt over tid benytter vi måloppnåelse/uttelling på bonusordningen i de heleide selskapene. Årsaken til dette er at maksimal oppnåelig bonus har variert over tid og mellom ledende ansatte i selskapene. Noen selskaper har fastsatt maksimal oppnåelig bonus som et kronebeløp (eks. 100 000 kr), mens andre har fastsatt maksimal oppnåelig bonus som en gitt prosentandel av avtalt fastlønn til de ledende ansatte (eks. 10 prosent). For å få sammenlignbare tall på tvers av selskapene har vi derfor benyttet måloppnåelse/uttelling på bonusordningen. Skalaen for måloppnåelse går fra 0 til 100. Det vil si at dersom de ledende ansattes måloppnåelse på bonusordningen ett år er 90 prosent, vil de i eksempelet over oppnå 9 prosent av avtalt fastlønn med en maksimal oppnåelig bonus på 10 prosent av fastlønn.

$$\text{Måloppnåelse på bonusordningen} = \frac{\text{Opptjent bonus som andel av avtalt fastlønn}}{\text{Maksimal oppnåelig bonus}}$$

For flere av de deleide selskapene det ikke vært mulig å nøyaktig identifisere måloppnåelsen på bonusordningen for alle årene i undersøkelsesperioden. For de deleide selskapene har vi derfor benyttet opptjent bonus som en andel av avtalt fastlønn. I de tilfellene avtalt fastlønn ikke har fremgått for konsernsjefen i hele eller deler av undersøkelsesperioden, har vi benyttet opptjent bonus som en andel av utbetalt lønn. Dette gjelder Telenor, Nammo og Equinor. Ledende ansatte som har startet eller sluttet ila året er tatt ut av analysene, da dette kan påvirke størrelsen på bonusen. Dette gjelder alle selskapene i undersøkelsen.

Hvorvidt opptjent resultatavhengig godtgjørelse anses å være reelt variabelt over tid vurderes basert på grad av variasjon i ledende ansattes bonusuttelling i perioden 2015-2023. Statens forventninger til at opptjent bonus skal være reelt variabelt over tid, kom først inn i retningslinjene for lederlønn fra 2021. En tidsserie på 2-3 år anses å være for kort til å kunne si noe om reell variasjon over tid. Vi har derfor valgt å undersøke grad av variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over en lengre tidsperiode (2015-2023) slik at ledende ansattes uttelling på bonusordningen de siste 2-3 årene kan ses i sammenheng med bonusuttelling tidligere år.

Selskapene deles inn i to kategorier basert på grad av variasjon over tid. I kategoriseringen av selskapene har vi tatt utgangspunkt i standardavviket på de ledende ansattes gjennomsnittlige uttelling på bonusordningen. Generelt sett gir standardavviket en indikasjon på hvor mye dataene varierer fra gjennomsnittet. Hva som anses som et lavt eller høyt standardavvik, avhenger av konteksten, og må ses i forhold til gjennomsnittsverdien. Vi har derfor sett variasjon i selskapenes gjennomsnittlige bonusuttelling i forhold til hverandre, og kommet frem til følgende kategorisering:

Lite variasjon = standardavviket av gjennomsnittlig bonusuttelling < 15 %

Stor variasjon = standardavviket av gjennomsnittlig bonusuttelling ≥ 15 %

Ett unntak er kategoriseringen av Argentum. I Argentum har det vært minimal variasjon i ledende ansattes bonusuttelling over tid. Ett enkelt år (2016) trekker imidlertid opp standardavviket betydelig. Vi har derfor valgt å beholde Argentum i kategorien lite variasjon, til tross for at standardavviket er høyere enn 15 prosent.

For å undersøke grad av moderasjon i den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte har vi sammenlignet nivået på godtgjørelsen på tvers av statlig eide selskaper innenfor lignende sektorer. Videre har vi undersøkt om ledende ansatte har hatt høyere lønnsutvikling over tid sammenlignet med øvrige ansatte. For ledende ansatte har vi beregnet lønnsvekst basert på den prosentvise endringen i avtalt årslønn per 31. desember. For øvrige ansatte har vi tatt utgangspunkt i fremforhandlet lønnsvekst i lønnsoppgjørene. På grunn av den manglende informasjonstilgangen for de deleide selskapene, som omtalt over, har vi kun undersøkt graden av moderasjon i de heleide selskapene.

Vi har ikke innhentet data om lønnsbetingelser for ledende ansatte i privateide selskaper, og kan derfor ikke uttale oss om nivået på ledende ansattes godtgjørelse er konkurransedyktig. Vi mener likevel at en sammenligning av godtgjørelsesnivået til ledende ansatte på tvers av selskapene med statlig eierandel og forskjeller i lønnsvekst mellom ledende og øvrige ansatte over tid, kan gi indikasjoner på om hensynet til moderasjon er ivarettatt.

2.1.2 Dokumentanalyser

For å undersøke om selskapets bonuskriterier, innslagspunkter og begrunnelser for tildeling av bonus reflekterer statens mål med eierskapet, har vi innhentet følgende dokumentasjon fra de heleide selskapene:

- Beregningsgrunnlaget for alle fastsatte kriterier, innslagspunkter og terskelverdier som inngår i bonusordningen.
- Metodisk begrunnelse for valg av kriteriene for tildeling av bonus (måltall, målekriteriene og innslagspunkter).
- Vurderingsgrunnlag for tildeling av bonus til ledende ansatte.

Statens mål med eierskapet i kategori 1 selskaper er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. Når staten vurderer selskapenes avkastning over tid, vurderes normalt oppnådd totalavkastning opp mot avkastningskravet, hva sammenlignbare selskaper har oppnådd og eventuelle referanseindekser. Vi har ikke gjort undersøkelser av hvordan selskapene har prestert sett hen til sammenliknbare selskaper, men valgt å ta utgangspunkt i selskapenes gjennomsnittlige avkastning sett i forhold til statens avkastningskrav over tid.

Staten har fastsatt et avkastningskrav for selskaper i kategori 1. Avkastningskravet representerer den avkastningen en investor kan forvente fra sine aksjer i et selskap over tid, i lys av risikoen eier utsetter seg for. Sammenligninger av realisert avkastning og avkastningskravet gir som regel mest mening med data fra flere år, blant annet fordi det kan være variasjoner fra år til år som for en langsiktig investor jevnnes ut over tid. Selskapenes avkastning over tid anses derfor som en sentral indikator på selskapets måloppnåelse.

Når staten vurderer selskapets avkastning over tid, vurderer staten normalt utviklingen i verdien av selskapets egenkapital.¹² Fra eierdepartementene har vi derfor innhentet statens avkastningskrav og sett dette i forhold til selskapenes gjennomsnittlige egenkapitalrentabilitet og/eller avkastning i perioden 2015-2023. Dette gjelder alle selskapene i undersøkelsen unntatt Norfund, Petoro og Gassco, som er selskaper med sektorpolitiske mål.¹³

Nærings- og fiskeridepartementet benytter normalt den verdijusterte egenkapitalen inklusive utbytter til å vurdere om eiers avkastningskrav er oppnådd. Verdijustert egenkapital for de heleide selskapene har ikke vært tilgjengelig for hele perioden 2015–2023. I denne undersøkelsen har vi derfor tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig bokført avkastning på egenkapitalen (egenkapitalrentabiliteten) for de heleide selskapene i perioden 2015–2023.

For de børsnoterte selskapene er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig avkastning målt ved verdiutvikling og mottatte utbytter i perioden 2015–2023. Selv om markedsforholdene kan ha variert over undersøkelsesperioden er perioden vurdert til å være lang nok til å vurdere selskapenes avkastning over tid uten for store påvirkninger av enkelthendelser som makroøkonomiske forhold, ned- eller oppgangskonjunkturer i de selskappespesifikke markedene.

Videre har vi undersøkt om:

- det finansielle bonuskriteriet er knyttet til selskapets avkastning
- innslagspunktet på det finansielle bonuskriteriet er satt på et nivå som vil bidra til å sikre lønnsomhet for selskapet og oppnå statens avkastningskrav over tid

Videre har vi kartlagt hvor ofte ledende ansatte har fått uttelling på ulike bonuskriterier, og sett innslagspunktet i forhold til selskapets historiske resultater. I tillegg har vi undersøkt selskapenes begrunnelser og vurderinger av de ledende ansattes måloppnåelse i forbindelse med opptjening av bonus.

Når det gjelder de deleide selskapene, er våre analyser begrenset til den informasjonen som fremgår av selskapets retningslinjer og/eller års- og lønnsrapporter. Innslagspunkter og terskelverdier fremgår ikke alltid av selskapenes retningslinjer og lønnsrapporter. Selskapene begrunner dette med at det kan anses som forretnings sensitivt. Vi har derfor kun vurdert innslagspunkter og terskelverdier for de deleide selskapene som oppgir denne informasjonen i selskapenes retningslinjer og lønnsrapporter.

For å undersøke om det fremgår nok informasjon om selskapenes bonusordninger til å forstå hva som avgjør opptjent bonus har vi gjennomgått selskapenes retningslinjer for lederlønn. Vi har tatt utgangspunkt i retningslinjene som var gjeldende i 2023, og supplert med informasjon fra selskapenes lønnsrapporter.

Basert på selskapenes retningslinjer har vi undersøkt om det fremgår informasjon om a) hva som måles, b) om det benyttes målbare indikatorer, og c) om selskapene angir innslagspunkter eller terskelverdier for når bonus oppnås. Der det er benyttet skjønnsmessige vurderinger, har vi undersøkt

¹² Meld. St. 6 (2022-2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 114.

¹³ Kategori 2-selskaper opererer primært ikke i konkurranse med andre, og statens mål med eierskapet er bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål.

om det gis en beskrivelse av grunnlaget for bonus. I de tilfellene det fremgår lite/ingen informasjon om grunnlaget for opptjening av bonus, har vi supplert med informasjon fra lønnsrapporten.

I tillegg har vi også undersøkt om det fremgår tilstrekkelig informasjon om alle godtgjørelseselementer og hva de innebærer av utbetalinger i selskapenes lønnsrapporter for 2022, slik at staten kan ta en informert avstemming på generalforsamlingen.

2.1.3 Korrelasjonsanalyse

For å undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom oppnåelse av bonus og prisutviklingen på produkter som er tett knyttet til råvarepriser, har vi gjennomført en korrelasjonsanalyse. Selskapene vi har undersøkt er Equinor, Yara og Norsk Hydro. Årsaken til at vi valgte disse tre selskapene er at produktene de selger er tett knyttet til prisen på en eller flere råvarer (eks. olje og gass).

Tabell 1 gir en oversikt over hvilke råvarepriser selskapenes økonomiske resultat er tett knyttet opp til, samt hvilke bonusindikatorer vi har tatt utgangspunkt i korrelasjonsanalysen. En korrelasjonskoeffisient på 0,30–0,50 indikerer at det er lav korrelasjon, 0,50–0,70 indikerer moderat korrelasjon, 0,70–0,90 indikerer høy korrelasjon og 0,90–1,00 indikerer svært høy korrelasjon.

Tabell 1 Oversikt over hvilke råvarer selskapene produserer og selskapets finansielle bonusindikator

Selskap	Råvare	Bonusindikator
Norsk Hydro	Produsent av aluminium. Målt som realisert aluminiumspris i USD/tonn. ¹⁴	Justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital. Vektes 35 prosent i bonusordningen.
Equinor	Produsent av olje og gass. Målt som gjennomsnittlig brent oljepris (USD/fat).	Relativ totalavkastning til aksjonærene og relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital. De to indikatorene vektes 16,67 prosent i bonusordningen. I tillegg brukes de til å oppjustere eller nedjustere samlet variabel godtgjørelse. ¹⁵
Yara	Produsent av urea og gjødsel. Yara er eksponert for flere råvarepriser. Vi har tatt utgangspunkt i Urea-prisene som er den viktigste globale prisfaktoren for råvaren, nitrogen. Målt som gjennomsnittlig pris per tonn i USD av Urea granular. ¹⁶	Avkastning på investert kapital. Vektes 7,5 prosent i bonusordningen for 2023 ¹⁷ .

Kilde: Riksrevisjonen.

¹⁴ Norsk Hydros årsrapporter 2016–2023.

¹⁵ I Equinors lønnsrapport for 2023 fremgår det at Equinor har 6 nøkkelindikatorer som vektes likt og utgjør 50 prosent av bonusordningen. Dette tilsvarer en vektning på 16,67 prosent ($2/6 \cdot 50\% = 16,67\%$). I tillegg brukes de to nøkkelindikatorene til å modifisere samlet bonus (resultatmodifikator) mellom 50 og 150 prosent. Dette innebærer at de to nøkkelindikatorene reelt sett har en større vekt på bonus.

¹⁶ Yaras årsrapport 2023. Vi har tatt utgangspunkt i gjennomsnittspriser som er tilgjengelig i Yaras årsrapporter, for Urea granular (fob Egypt) og CAN (cif Germany).

¹⁷ Yaras lønnsrapport for 2023, ($25\% \cdot 30\% = 7,5\%$).

2.2 Problemstilling 2: Har staten som eier fulgt opp om bonusordningene er innrettet i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger?

I **problemstilling 2** har vi kartlagt om departementet har vurdert om selskapets retningslinjer og lønnsrapport er i tråd med statens forventninger, samt hvordan departementet har fulgt opp eventuelle avvik.

Vi har gjennomgått følgende dokumentasjon fra eierdepartementene:

- Departementets vurderinger av de resultatavhengige godtgjørelsesordningene.
- Skriftlig korrespondanse med styret og/eller selskapet om de resultatavhengige godtgjørelsesordningene.
- Møtereferat e.l., hvor de resultatavhengige godtgjørelsesordningene har blitt omtalt/diskutert.
- Eventuelt annen dokumentasjon departementet sitter på som omhandler eierdepartementets vurderinger av de resultatavhengige godtgjørelsesordningene.
- Protokoll fra generalforsamling.

I tillegg til metodene beskrevet ovenfor har vi supplert dokumentgjennomgangen med intervju med Nærings- og fiskeridepartementet og Samferdselsdepartementet.

3 Revisjonskriterier

3.1 Statsrådens eiermyndighet

Rammene for statens eierutøvelse har ligget fast siden tidlig på 2000-tallet og kommer i dag til uttrykk i statens ti prinsipper for god eierutøvelse. Viktige elementer, som fortsatt legges til grunn gjennom eierskapsmeldingen i 2022–2023 er blant annet at

- eiermyndighet utøves på generalforsamling
- det skal være et tydelig skille mellom statens eierrolle og andre roller
- statens eierskapsutøvelse skal legge til grunn selskapslovgivningens ansvars- og rollefordeling
- statens eierskapsutøvelse skal bidra til å nå statens mål som eier
- statlig eierskap skal ikke urettmessig medføre andre konkurransevilkår, verken fordeler eller ulemper, sammenlignet med selskaper uten statlig eierandel.¹⁸

I henhold til økonomiregelverket § 10 skal staten innenfor gjeldende lover og regler, forvalte sine eierinteresser i samsvar med overordnede prinsipper for god eierstyring.¹⁹ Etter Grunnloven § 19 er det regjeringen som forvalter statens eierskap i aksje- og allmennaksjeselskaper, samt eierskap i andre selskapsformer som statsforetak og særlovsselskap. Forvaltningen av eierskapet er i henhold til Grunnloven § 12 andre ledd delegert til ulike departementer. Statsrådets forvaltning av eierskapet utøves under konstitusjonelt og parlamentarisk ansvar. Det følger av Grunnloven § 19 at statsråden må forvalte statens eierskap i selskaper i samsvar med stortingsvedtak som gjelder det enkelte selskap, generelle lovregler og andre stortingsvedtak. Stortinget står ikke i noe direkte forhold til selskapene med statlig eierandel. Stortingsvedtak som gjelder selskaper hvor staten er eier må vedtas av selskapets generalforsamling for å binde selskapet rettslig, med mindre vedtakene blir gjort i lov.²⁰

Det rettslige grunnlaget for statsrådets eiermyndighet i et aksjeselskap er aksjeloven § 5-1 første ledd om at aksjeeiere utøver den øverste myndighet i selskapet gjennom generalforsamlingen.²¹

Tilsvarende bestemmelse gjelder for allmennaksjeselskap, statsforetak og for de fleste særlovsselskap.²² For statsforetak og enkelte særlovsselskap er begrepet «foretaksmøte» benyttet i stedet for «generalforsamling», men realiteten i disse begrepene er den samme.²³

Bestemmelsen i aksjeloven § 5-1 innebærer at eier på generalforsamlingen står i et overordningsforhold til styret og kan instruere styret. Innenfor de rammer som ligger i aksjelovenes begrensninger er styret i utgangspunktet forpliktet til å følge generalforsamlingens instruksjoner. Statsråden har ikke myndighet i selskapet når generalforsamlingsformen ikke benyttes.²⁴ Det fremgår av eierskapsmeldingen at staten er varsom med å instruere selskaper i enkeltsaker.²⁵

Eierdepartementet har normalt tett dialog med selskapene om lederlønn, og er i denne dialogen særlig opptatt av å forstå selskapets godtgjørelsesordninger og hvordan disse ivaretar statens forventninger.²⁶ I eierdialogen vil departementet blant annet kunne stille spørsmål om

- hvordan godtgjørelsesordningene støtter opp under selskapets og statens mål som eier
- styrets vurderinger av et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende nivå

¹⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 8–9, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

¹⁹ *Reglement for økonomistyring i staten*, fastsatt 12. desember 2003 med endringer, senest 20. desember 2022. Tilgjengelig via:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fin/vedlegg/okstyring/reglement_for_ekonomistyring_i_staten.pdf

²⁰ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 71, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²¹ Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven) § 5-1, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44>; Meld. St. 6 (2022–2023).

²² *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 73, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²³ Unntak her er Folketrygdforordningen og Vinmonopolet som ikke har generalforsamling eller tilsvarende eierorgan som fatter vedtak knyttet til selskapets virksomhet.

²⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 73, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²⁵ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 74, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²⁶ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 118, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

- hvordan styret hensyntar moderasjon i selskapets lederlønnspolitik og ved fastsettelse av bonuskriterier.²⁷

For resultatavhengig bonus er departementet opptatt av hvordan kriterier og innslagspunkter for bonus fastsettes og måles opp mot selskapenes fastsatte mål og strategier. Departementet kan etterspørre informasjon om sammenlikningsgrunnlag for lønnsnivåer mv. som ligger til grunn for styrets vurderinger der det eksempelvis foreslås endringer i bonusordningene eller ved større økninger i lønnsnivåer.²⁸

Departementets endelige vurdering av selskapets lederlønnspolitik og utbetalt godtgjørelse kommer til uttrykk gjennom stemmegivning over selskapets retningslinjer og lønnsrapport på generalforsamling.²⁹

3.2 Styrets ansvar

I henhold til aksje-/allmennaksjeloven (§§ 6-12), har styret ansvaret for den daglige forvaltningen av selskapet,³⁰ og styrets hovedforpliktelse ligger til selskapet som et selvstendig juridisk subjekt. Styret tilsetter daglig leder og fastsetter vedkommende sin godtgjørelse. Det er styret og daglig leder som skal forvalte og lede selskapet ut fra selskapets og eierens interesser, samt i tråd med selskapets vedtekter og generalforsamlingsvedtak.³¹

Av allmennaksjeloven 2006, § 6-16 a fremgikk det at styret skulle utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i allmennaksjeselskaper.³² I de øvrige selskapene med statlig eierandel ble allmennaksjelovens regler om lederlønnserklæring gjort gjeldende gjennom vedtektsbestemmelser.³³

Erklæringen etter allmennaksjeloven skulle inneholde

- retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for det kommende regnskapsåret
- en redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående regnskapsåret herunder hvordan retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er blitt gjennomført
- en redegjørelse for virkningene avtaler om godtgjørelse har for selskapet og aksjeeierne.³⁴

Videre fremgikk det av statens retningslinjer for lederlønn av 2015 at styret skulle ha en oversikt over den totale verdien av den enkelte leders avtalte godtgjørelse og redegjøre for denne på en lett tilgjengelig måte i selskapets årsregnskap. Ved redegjørelse for ordninger for resultatavhengig godtgjørelse anså staten det som vesentlig å få belyst forventet og potensiell maksimal utbetaling for hver enkelt deltaker i programmet.³⁵ I konsern hvor morselskap er heleid av staten eller hvor staten har en eierandel på over 90 prosent, skulle det også gjøres rede for hvordan styrets erklæring var gjennomført i heleide datterselskaper.³⁶

²⁷ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 118, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 118, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²⁹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 118, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

³⁰ Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-45>; Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven), tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44>.

³¹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 74, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

³² Lov 15. desember 2006 nr. 88 om endringer i aksjelovgivningen mv. (endringslov til aksjelovgivningen mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 6-16 a, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2006-12-15-88>

³³ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 1; Meld. St. 8 (2019-2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

³⁴ Lov 15. desember 2006 nr. 88 om endringer i aksjelovgivningen mv. (endringslov til aksjelovgivningen mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 6-16 a, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2006-12-15-88>

³⁵ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2.

³⁶ Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 140 S (2014-2015).

Styrets «erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte³⁷» skulle behandles på den ordinære generalforsamlingen, og det skulle holdes en rådgivende avstemming over styrets retningslinjer for lederlønn.³⁸

I desember 2019 ble det gjort endringer i allmennaksjeloven.³⁹ I henhold til allmennaksjeloven (2019, § 6-16 a og b) plikter styret i børsnoterte allmennaksjeselskaper å utarbeide *retningslinjer* om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, samt en *rapport* om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.⁴⁰ Retningslinjene skal være tydelige og forståelige, og bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.⁴¹

Som følge av endringen skulle eierdepartementet gjennom generalforsamlingen *godkjenne* retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer etter allmennaksjeloven § 6-16 a, og delta på en *rådgivende* avstemming over lønnsrapporten etter § 6-16 b.⁴² Styrets retningslinjer skal fremlegges for generalforsamlingen minst hvert fjerde år og ved enhver «vesentlig endring». Lønnsrapporten skal fremlegges for generalforsamlingen årlig.⁴³ Styret er ansvarlig for å vurdere om nivået på godtgjørelsen til ledende ansatte er i tråd med forventningene fra staten.⁴⁴

Endringen i allmennaksjeloven hadde virkning fra 1. januar 2021. For de børsnoterte allmennaksjeselskapene skulle retningslinjene fremlegges for generalforsamlingen senest 1. oktober 2021, og lønnsrapporten senest på generalforsamlingen i 2022. I de fleste⁴⁵ unoterte selskapene med statlig eierandel ble de nye bestemmelsene i allmennaksjeloven gjort gjeldende i form av vedtektsendring om fremleggelsen av retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer på generalforsamling i 2022, og fremleggelse av lønnsrapport fra generalforsamling i 2023.

3.2.1 Forventning om åpenhet

En informert avstemning på generalforsamling forutsetter at det gis en forståelig beskrivelse av alle elementer av godtgjørelsen og hva de innebærer av utbetalinger.⁴⁶ Staten forventer at selskapets retningslinjer og lønnsrapporter gir nok informasjon til at det er mulig å vurdere om den resultatavhengige bonusen virker insentiverende og er reelt variabel.⁴⁷ Videre bør de reflektere styrets vurdering av hvordan bonusen bidrar til selskapets mål og strategier, og hvordan styrene ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen har ivarett at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende samt hensynet til moderasjon.⁴⁸

³⁷ Ledende ansatte omfatter daglig leder og andre ledende ansatte, jf. Ot.prp. nr. 55 (2005-2006), som viser til regnskapsloven og allmennaksjelovens regler om «ledende ansatte».

³⁸ Lov 15. desember 2006 nr. 88 om endringer i aksjelovgivningen mv. (endringslov til aksjelovgivningen mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 5-6 tredje og fjerde ledd, tilgjengelig via <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2006-12-15-88>

³⁹ Prop. 135 L (2018–2019) *Endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.)*, jf. Innst. 52 L (2019–2020)

⁴⁰ Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), § 6-16 a og b; Lov 6. desember 2019 nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper § 6-16 a og b, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2019-12-06-77>

⁴¹ Lov 6. desember 2019 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper § 6-16 a tredje ledd, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2019-12-06-77>; Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 6-16 a, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-45>

⁴² Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 117, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-45>; Lov 6. desember 2019 nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.), § 6-16 b andre ledd, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2019-12-06-77>

⁴³ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 117, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Lov 6. desember 2019 nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.). Endringene gjelder lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper, §§ 5-6 fjerde ledd, 6-16 a femte ledd og 6-16 b andre ledd, tilgjengelig via: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2019-12-06-77>

⁴⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁴⁵ De nye bestemmelsene er ikke vedtektsfestet i enkelte av selskapene der staten ikke har majoritetseierandel (dvs. eier mer enn 50 prosent av aksjene). Dette gjelder blant annet Nammo og Eksporthavn.

⁴⁶ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁴⁷ Nærings- og fiskeridepartementet (2021) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, fastsatt 30. april 2021, side 6; Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 2.

⁴⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

3.2.2 Krav til innholdet i retningslinjene

I henhold til *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer* av 2021 stilles det krav til innholdet i retningslinjene. Retningslinjene skal i henhold til § 4 (1) minst inneholde en forklaring av hvordan retningslinjene bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Videre fremgår det i §4 (2) at dersom selskapet inngår avtaler om variabel godtgjørelse, skal retningslinjene inneholde

1. tydelige, uttømmende og fullverdige kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse
2. opplysninger om finansielle og ikke-finansielle resultatkriterier, herunder kriterier knyttet til selskapets samfunnsansvar og miljøpåvirkning når det er relevant
3. forklaring av hvordan resultatkriteriene bidrar til selskapets forretningsstrategi, samt langsiktige interesser og økonomiske bæreevne
4. metode som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt
5. opplysninger om eventuelle utsettelsesperioder og selskapets mulighet til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse

Tildeler selskapet aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utvikling av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper i samme konsern, skal retningslinjene gi opplysninger om opptjeningsperiode og eventuell bindingsperiode for aksjer etter utløpet av opptjeningsperioden. Retningslinjene skal også forklare hvordan ordningen bidrar til å oppnå selskapets mål.⁴⁹

3.2.3 Krav til innholdet i lønnsrapporten

I henhold til *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer* av 2021 § 6 (1) skal styret utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av et regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person.

Av § 6 (2) fremgår det at lønnsrapporten skal, når det er relevant, gi opplysninger blant annet om:

- Samlet godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i løpet av regnskapsåret, fordelt på bestanddel.
- Faste og variable godtgjørelsers forholdsmessige andel.
- Hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.
- Minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, selskapets resultater og den gjennomsnittlige lønnen i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende personer.
- Godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern eller foretaksgruppe.
- Antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingene i selskapet eller andre foretak innenfor samme konsern eller foretaksgruppe som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene, herunder tegningskurs,

⁴⁹Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 4 (2). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

tegningsfrist og eventuelle endringer av disse. Opplysningene skal være egnet til å dokumentere om vilkårene er markedsmessige.

3.2.4 Unntak fra opplysningsplikten

I henhold til *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer* av 2021 § 3 er det noen unntak fra opplysningsplikten.

1. Rapporten skal ikke inneholde personopplysninger som nevnt i Europaparlamentets- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (personvernforordningen) artikkel 9 nr. 1.
2. Styret skal sørge for at rapporten ikke inneholder opplysninger som viser til den enkelte ledende personens familiesituasjon.
3. Opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt omfattes ikke av rapporteringsplikten, og skal ikke offentliggjøres. Opplysninger som ikke kan gis uten uforholdsmessig skade på selskapet kan også unntas offentliggjøring, dersom det er nødvendig.

3.3 Statens mål som eier

Staten er en eier med et langsiktig perspektiv og skal vurdere selskapenes måloppnåelse på kort og lang sikt.⁵⁰ Selskaper med statlig eierandel har siden 2006 vært kategorisert basert på statens mål som eier og delvis basert på statens begrunnelse for eierskapet.⁵¹ Antall kategorier har variert over tid. Statens overordnede mål med eierskapet i selskapene har ligget relativt fast over tid og skilt selskaper som primært opererer i konkurranse med andre og selskaper med sektorpolitiske mål.⁵²

I den siste eierskapsmeldingen er selskaper med statlig eierandel inndelt i to kategorier basert på statens mål som eier. Selskaper i kategori 1 operer primært i konkurranse med andre og selskaper i kategori 2 operer primært ikke i konkurranse med andre.⁵³ Felles for selskaper i begge kategorier er at bærekraft er en del av statens mål med eierskapet. Det innebærer at oppnåelsen av statens mål som eier forutsetter at selskapene balanserer økonomiske, sosiale og miljømessige forhold på en måte som bidrar til langsiktig måloppnåelse uten å redusere muligheten for at kommende generasjoner kan få dekket sine behov.⁵⁴

3.3.1 Kategori 1 – mål om høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer

Statens mål som eier i selskapene som primært opererer i konkurranse med andre er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. *Høyest mulig avkastning* innebærer at selskapet skal søke høyest mulig verdi av egenkapitalen. *Over tid viser* til at staten er en eier med et langsiktig perspektiv. *Innenfor bærekraftige rammer* forutsetter at selskapene balanserer økonomiske, sosiale og miljømessige forhold på en måte som bidrar til høyest mulig avkastning over tid uten å redusere muligheten for at kommende generasjoner kan få dekket sine behov. Det er selskapets totale avkastning inklusiv utbytter som legges til grunn for vurderinger av måloppnåelse.⁵⁵

⁵⁰ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁵¹ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 10–11, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

⁵² Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 10–11, jf. Innst. 140 S (2014–2015); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁵³ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 24, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁵⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁵⁵ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

3.3.2 Kategori 2 – mål om bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål

Statens mål som eier i selskapene som primært ikke opererer i konkurranse med andre er bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål. Statens sektorpolitiske mål varierer mellom selskapene, men felles for alle selskapene er at målet skal oppnås på en bærekraftig og effektiv måte.⁵⁶ Enkelte av selskapene i kategori 2 kan imidlertid også ha noe virksomhet i konkurranse med andre. For slik virksomhet har staten normalt mål om høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer for denne avgrensede delen av virksomheten.⁵⁷

3.4 Statens forventninger til innretningen av resultatavhengige godtgjørelsesordninger

I henhold til Meld. St. 8 (2019–2020) og Meld. St. 6 (2022–2023) defineres insentiver som ulike måter å motivere til og premiere prestasjoner og ønsket adferd i en organisasjon. Gode insentiver kan bidra til bedre gjennomføring av selskapets strategier og måloppnåelse, fremme motivasjon, lojalitet og hensiktsmessig risikotaking.⁵⁸ Staten har en generell forventning om at bonusordninger og andre insentiver i selskapet bidrar til verdiskaping i selskapet og fremmer oppnåelse av selskapets og eiers mål. Denne forventningen er også førende for godtgjørelsen til ledende ansatte.⁵⁹ Insentivbaserte ordninger i form av bonus-, aksjeprogrammer e.l., er særlig relevant i denne sammenheng.⁶⁰

Statens forventninger til selskapenes innretning av bonusordninger fremgår av eierskapsmeldingen. Forventningene er supplert og utdypet i statens retningslinjer for lederlønn. Statens retningslinjer består av generelle forventninger som knytter seg til all godtgjørelse som mottas av ledende ansatte og spesifikke forventninger til enkelte godtgjørelseselementer, inkludert resultatavhengige godtgjørelsesordninger. I retningslinjenes del II er det utdypende kommentarer til forventningene for veiledning. Statens forventninger uttrykt i eierskapsmeldingen og i retningslinjene har endret seg i løpet av perioden 2015–2023.

3.4.1 Godtgjørelser og insentiver skal fremme oppnåelse av selskapets mål

Staten forventer at godtgjørelse og andre insentiver i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets og eiers mål,⁶¹ og utformes slik at de skaper et interessefellesskap mellom eierne, styret, ledelsen og øvrige medarbeidere.⁶² Det innebærer at det skal være en klar sammenheng mellom kriteriene som ligger til grunn for den resultatavhengige godtgjørelsen og selskapets mål og strategier, og at kriteriene knyttes opp til vesentlige forhold som har betydning for selskapets måloppnåelse.⁶³

3.4.2 Maksimal oppnåelig godtgjørelse under bonus- og aksjeprogrammer

I henhold til statens retningslinjer i perioden 2015–2022 var det en forventning om at samlet opptjent bonus, dvs. hva som maksimalt kan oppnås det enkelte år, ikke skulle overstige 50 prosent av fastlønn. For børsnoterte selskaper kunne staten støtte en tilleggsramme øremerket

⁵⁶ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 31, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁵⁷ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 32, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁵⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8

(2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82–83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁵⁹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8

(2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020);

Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 72, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

⁶⁰ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8.

⁶¹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8

(2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82–83, jf. Innst. 225 S (2019–2020);

⁶² Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S

(2019–2020); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember

2022, side 8.

⁶³ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*,

fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for*

lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel, fastsatt 12. desember 2022, side 3.

aksjeprogrammer, hvor verdien av det tildelte beløpet ikke skulle overstige 30 prosent av fastlønn.⁶⁴ Det innebar en forventning om at summen av oppnåelig bonus- og aksjeprogrammer i børsnoterte selskaper ikke skulle overstige 80 prosent av fastlønn.⁶⁵

Forventningen om maksimal oppnåelig bonus ble redusert fra 50 til 25 prosent av fastlønn i desember 2022. Som følge av reduksjonen i maksimal forventet bonus, ble totalrammen for bonus- og aksjeprogrammer redusert tilsvarende fra 80 til 55 prosent av fastlønn for børsnoterte selskaper. For selskaper i kategori 2 (selskaper med sektorpolitiske mål) har staten en forventning om at det ikke benyttes egne bonusordninger for ledende ansatte.⁶⁶ Videre fremgår det at det ikke bør være automatikk i at redusert bonusramme medfører økning i fastlønn.⁶⁷

For å gi tilstrekkelig tid for styrene til å ivareta sine ansatte og øvrige aksjeeiere, herunder gjøre nødvendige vurderinger av implikasjonene av eventuelle endringer i styrets retningslinjer, kommuniserte daværende næringsminister følgende til styrene i brev datert 12. desember 2022:

Forventet virkningstidspunkt for eventuell endring av selskapets gjeldende bonusordninger er så snart som mulig, og senest 1. januar 2024. Staten forventer at ny forventning om begrunnelse inntatt i retningslinjenes punkt 2.F er reflektert i selskapets lønnsrapport for 2023.

Særskilt for aksjeprogrammer

Formålet med aksjeprogrammer, herunder langtidsinsentivordninger (LTI) er å bidra til langsiktig verdiutvikling gjennom et større sammenfall av interesser mellom eiere og ledende ansatte.⁶⁸ For selskaper med omsettelige aksjer kan eksempelvis investering i selskapets aksjer skape et slikt interessefellesskap.⁶⁹

Staten vil i utgangspunktet kun støtte aksjeprogrammer i børsnoterte selskaper. Det kan imidlertid unntaksvis være helt spesielle tilfeller hvor aksjebasert godtgjørelse kan være formålstjenlig for unoterte selskaper.⁷⁰ Staten har en forventning om at ledende ansattes deltakelse i alle former for aksjeprogrammer skal ha en bindingstid på minst tre år. Staten forventer at bindingstiden på aksjene overholdes også hvis arbeidsforholdet avsluttes i bindingsperioden, med mindre aksjene, eller markedsverdien av aksjene ved arbeidsforholdets sluttidspunkt, tilbakeføres/-betales av den ledende ansatte på sluttidspunktet.⁷¹

3.4.3 Relevante, transparente og målbare kriterier

Staten som eier forventer at selskapet er åpen om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at godtgjørelsesordninger er klart forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter.⁷² Forventningene til åpenhet ble styrket i eierskapsmeldingen som ble utgitt i 2019. Dette har betydning for allmennhetens tillit til selskapet og at eiere kan vurdere ordningene.⁷³

⁶⁴ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Nærings- og fiskeridepartementet (2021) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, fastsatt 30. april 2021 av Nærings- og fiskeridepartementet, side 2; Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 84, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

⁶⁵ Nærings- og fiskeridepartementet (2021) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, fastsatt 30. april 2021 av Nærings- og fiskeridepartementet, side 2.

⁶⁶ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 9.

⁶⁷ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁶⁸ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8; Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2.

⁶⁹ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁷⁰ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 9.

⁷¹ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 9; Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2.

⁷² Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁷³ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

Staten er opptatt av at eier og den enkelte ledende ansatte skal kunne forstå hva som skal til for å oppnå bonus og hvordan kriteriene vurderes.⁷⁴ Resultatkriteriene knyttes til overordnede mål og målbare kriterier som den enkelte kan påvirke ved egen innsats.⁷⁵ Med målbare kriterier menes at det inntas relevante og dekkende forklaringer på hva som skal måles og hva som har gitt uttelling.⁷⁶

3.4.4 Resultater ut over det forventede

Staten forventer at hovedelementet i godtgjørelser til ledende ansatte skal være fastlønn. Dette har ligget fast over tid.⁷⁷ I den siste eierskapsmeldingen er det vist til at resultatavhengig godtgjørelse som hovedregel bør reflektere oppnådde resultater ut over det forventede. Dette krever gode vurderinger knyttet til blant annet kriterier og innslagspunkter.⁷⁸

Staten er opptatt av at innslagspunktene fastsettes på en måte som ikke fører til at uttellingen for enkeltkriterier i praksis alltid er tilnærmet lik, og at styret vurderer den reelle variabiliteten⁷⁹ i ordningen ved fastsettelse av kriterier og innslagspunkter.⁸⁰ Resultatavhengig godtgjørelse bør ikke avhenge av utviklingen i eksterne faktorer som ledere ikke har kontroll over, som for eksempel utviklingen i råvarevarepriser.⁸¹

3.4.5 Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende

En forventning som har vært gjeldende i de tre siste eierskapsmeldingene er at godtgjørelsen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og at hensynet til moderasjon skal ivaretas.⁸² Det innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke ønsket kompetanse.⁸³ Dette er en forventning som har vært gjeldende siden 2015.

I den nyeste eierskapsmeldingen fra 2022 utdypes det at det forventes at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen. De enkelte godtgjørelselementene (fastlønn, bonus, pensjon og andre ytelser) skal vurderes både enkeltvis og samlet mot statens forventninger.⁸⁴ Det fremgår videre at dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte, enten prosentvis eller kronemessig, er staten opptatt av at styret gir en særskilt begrunnelse i selskapets lønnsrapport.⁸⁵

Staten er opptatt av at styret skal være åpen om hvordan dette hensynet er ivaretatt ved fastsettelse og justering av godtgjørelse.⁸⁶ For ledende ansatte som opererer i det norske lederlønnsmarkedet bør

⁷⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁷⁵ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 4; Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 84, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

⁷⁶ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 4.

⁷⁷ Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 84, jf. Innst. 140 S (2014–2015); Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁷⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁷⁹ I statens retningslinjer for lederlønn fra 2021 fremgikk det også at staten har en forventning om at resultatavhengig godtgjørelse skal være reelt variabelt. Forventningen ble imidlertid tydeliggjort i retningslinjene fra desember 2022.

⁸⁰ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 4.

⁸¹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁸² Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 140 S (2014–2015); Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82–83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁸³ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

⁸⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁸⁵ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99–100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁸⁶ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

det normalt sees hen til sammenlignbare norske selskaper. For unoterte selskaper bør det normalt sees hen til andre, norske unoterte selskaper.⁸⁷

Videre fremgår det at ved behandling av selskapets lønnsrapport på generalforsamling vil staten vurdere selskapets begrunnelse opp mot statens forventninger. Dersom staten vurderer det slik at styrets begrunnelse ikke er i tråd med statens forventninger, kan staten stemme mot lønnsrapporten.⁸⁸

3.5 Særskilt for Folketrygdfondet

Folketrygdfondet er et særlovsselskap som er heleid av staten. Betegnelsen særlovsselskap dekker en liten, uensartet gruppe selskaper som har til felles at de er regulert av en særskilt selskapslov utformet for den enkelte virksomhet.⁸⁹ Revisjonskriterier som gjelder særskilt for Folketrygdfondet er blant annet

- Lov 29. juni 2007 nr. 44 om Folketrygdfondet
- Lov 21. desember 2005 nr. 123 om Statens pensjonsfond
- Lov 27. mars 2020 nr. 12 om Statens obligasjonsfond
- Lov 25. november 2011 nr. 44 om verdipapirfond
- Forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven
- Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge
- Mandat for forvaltningen av Statens obligasjonsfond

3.5.1 Lov om Folketrygdfondet

I Ot.prp. nr. 49 (2006-2007) *Om lov om Folketrygdfondet* fremgår det at

Departementet legger til grunn at styret i Folketrygdfondet ved ansettelsen av administrerende direktør skal følge statens retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledende ansatte fastsatt av Nærings- og handelsdepartementet 8. desember 2006.

Retningslinjene det henvises til er datidens retningslinjer for lederlønn.

I Folketrygdfondloven § 10 fremgår det av første og andre ledd at

- (1) Administrerende direktørs godtgjøring og pensjon fastsettes av styret med orientering til departementet.
- (2) Administrerende direktør står for den daglige ledelse av Folketrygdfondets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt.

3.5.2 Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge

I *Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge*, fastsatt av Finansdepartementet 21. desember 2010 fremgår det av § 5-2 om *Retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning* at

- (1) Styret skal fastsette retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning. Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte bestemmelser for ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for andre ansatte og tillitsvalgte med kontrollopgaver.

⁸⁷ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁸⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁸⁹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 73, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

- (2) Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med risikoen for forvaltningen, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.
- (3) Forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven gjelder med nødvendige tilpasninger.

3.5.3 Forskrift til verdipapirfondloven

I henhold til verdipapirfondforskriften § 2-35 om *godtgjørelse til ledende ansatte* fremgår det at

- (1) For ledende ansatte som har resultatavhengig godtgjørelse, skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at forvaltningsselskapet kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen.
- (2) Garantert variabel godtgjørelse kan bare benyttes i særlige tilfeller, og utelukkende i forbindelse med nyansettelser, og begrenset til det første året.
- (3) Dersom resultatavhengig godtgjørelse benyttes, skal denne baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person og resultatene til vedkommende forretningsenhet, fond under forvaltning og forvaltningsselskapet som helhet. Ved måling av resultater skal nåværende og fremtidig risiko for forvaltningsselskapet og fond under forvaltning, samt kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet, hensyntas. Grunnlag for variabel godtgjørelse knyttet til resultatene til forvaltningsselskapet og fond under forvaltning, skal være en periode på minst to år.
- (4) Dersom forvaltning av verdipapirfond utgjør minst halvparten av forvaltningsselskapets portefølje, skal minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse bestå av andeler i de aktuelle fondene, eller i andre instrumenter som avspeiler fondets verdiutvikling. Forvaltningsselskapet skal ha retningslinjer for tilbakeholdelse av instrumenter nevnt i første punktum med sikte på å ivareta interessene til forvaltningsselskapet, de aktuelle fondene og investorene. Annet punktum gjelder uavhengig av om den variable godtgjørelsen omfattes av femte ledd eller ikke.
- (5) Minst 40 prosent av den variable godtgjørelsen skal utbetales jevnt over en periode på minst tre år, eller over en lengre periode dersom anbefalt investeringshorisont tilsier det og være tilpasset risikoen tilknyttet fondene. Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig høyt beløp, skal minst 60 prosent utbetales jevnt over en periode som nevnt i første punktum.
- (6) Variabel godtgjørelse skal bare opptjenes eller utbetales dersom dette er forsvarlig ut fra forvaltningsselskapets økonomiske stilling og den aktuelle forretningsenhetens, fondets og den aktuelle persons resultater. Den samlede variable godtgjørelsen skal som hovedregel reduseres betydelig eller bortfalle dersom forvaltningsselskapets eller fondets økonomiske resultat er svakt eller negativt.
- (9) Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsavhengig godtgjørelse.

4 Selskapenes innretning og opptjening av resultatavhengig godtgjørelse over tid

Relevante revisjonskriterier

- Statens mål med alle selskaper som er plassert i kategori 1 i eierskapsmeldingen er at de skal oppnå høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. Når staten vurderer selskapets avkastning over tid, gjør staten normalt en vurdering av utviklingen i verdien av selskapets egenkapital.⁹⁰
- Staten forventer at godtgjørelse og andre incentiver i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets og eiers mål.⁹¹ Det innebærer at det skal være en klar sammenheng mellom kriteriene som ligger til grunn for den resultatavhengige godtgjørelsen og selskapets mål og strategier.⁹²
- I henhold til eierskapsmeldingen fra 2022 skal resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte gjenspeile verdiskaping for eierne og ikke i praksis være et fastlønnselement. Staten er derfor opptatt av at styret vurderer den reelle variabiliteten i ordningen ved fastsettelse av kriterier og innslagspunkter, og at innslagspunktene fastsettes på en måte som ikke fører til at uttellingen for enkeltkriterier i praksis alltid er tilnærmet lik. Eventuell utbetaling av resultatavhengig godtgjørelse bør som hovedregel reflektere oppnådde resultater ut over det forventede.⁹³
- Videre fremgår det av eierskapsmeldingen fra 2022 at resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte ikke bør avhenge av utviklingen i eksterne faktorer som ledere ikke har kontroll over, som for eksempel utviklingen i råvarevarepriser.⁹⁴

Oppsummering

- I 12 av 21 selskaper varierer størrelsen på opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid. I 9 av 21 selskaper er det lite variasjon i hvor mye godtgjørelse som opptjenes over tid.
- 4 av 18 selskaper i kategori 1 har innrettet de resultatavhengige godtgjørelsesordningene slik at ledende ansatte kan oppnå full uttelling uten at selskapet oppnår eiers forventede avkastning over tid.⁹⁵
- 3 av 21 selskaper har fastsatt øvre innslagspunkter som ligger betydelig lavere enn selskapenes historiske resultater, slik at det opptjenes full bonus hvert år.
- I 4 av 7 deleide selskaper er nedre innslagspunkt for oppnåelse av bonus og/eller aksjebasert godtgjørelse satt på et nivå som ofte gir uttelling.
- 7 av 21 selskaper har hatt ikke-resultatavhengige bonusordninger i hele eller deler av undersøkelsesperioden. Dette inkluderer eksempelvis signeringsbonus, lojalitetsbonus, ulike former for kontantgodtgjørelser eller engangsytelser.

⁹⁰ Meld. St. 6 (2022–2023) *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*, Nærings- og fiskeridepartementet. Side 114, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

⁹¹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82–83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8.

⁹² Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 3.

⁹³ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 4.

⁹⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

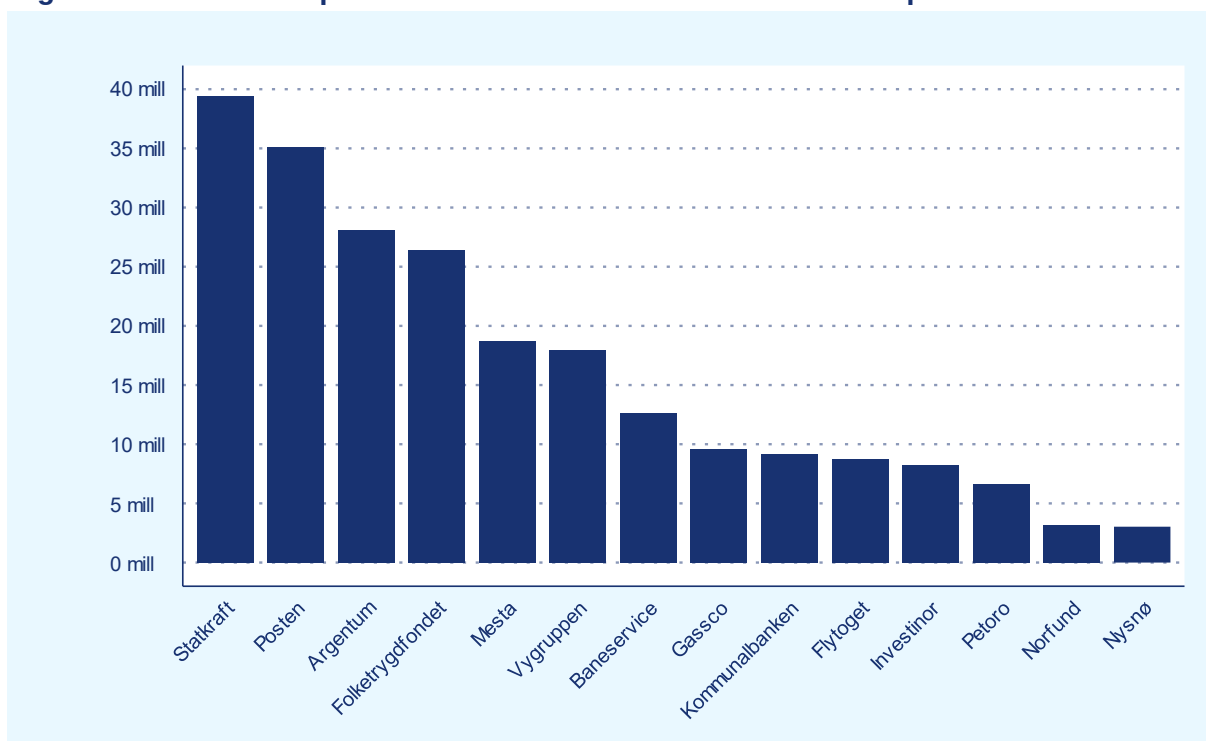
⁹⁵ Folketrygdforbundet er ikke kategorisert, men har i likhet med kategori 1 selskapene mål om høyest mulig avkastning over tid.

4.1 Kostnader knyttet til bonus og aksjebasert godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierandel

Med utgangspunkt i selskapenes års- og lønnsrapporter har vi sammenstilt summen av opptjent bonus til ledende ansatte i perioden 2015–2023. Tallene inkluderer totale kostnader til bonus- og aksjebasert godtgjørelse til alle ledende ansatte som har jobbet i selskapene i perioden 2015–2023. Dette inkluderer også ledende ansatte som har startet eller sluttet i perioden.

Figur 1 viser samlet opptjent bonus til ledende ansatte i selskaper som er heleid av staten i perioden 2015–2023. Blant selskapene med høyest bonuskostnader i perioden finner vi Statkraft, Posten og Argentum,⁹⁶ tett etterfulgt av Folketrygdfondet og Mesta. Selskapene Nysnø og Norfund har hatt lavest bonuskostnader i perioden. Nysnøs bonusordning ble imidlertid opprettet i 2020 og ledende ansatte i Nysnø har derfor opptjent bonus i en kortere tidsperiode enn de øvrige selskapene.

Figur 1 Heleide selskapers bonuskostnader til ledende ansatte i perioden 2015–2023⁹⁷



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

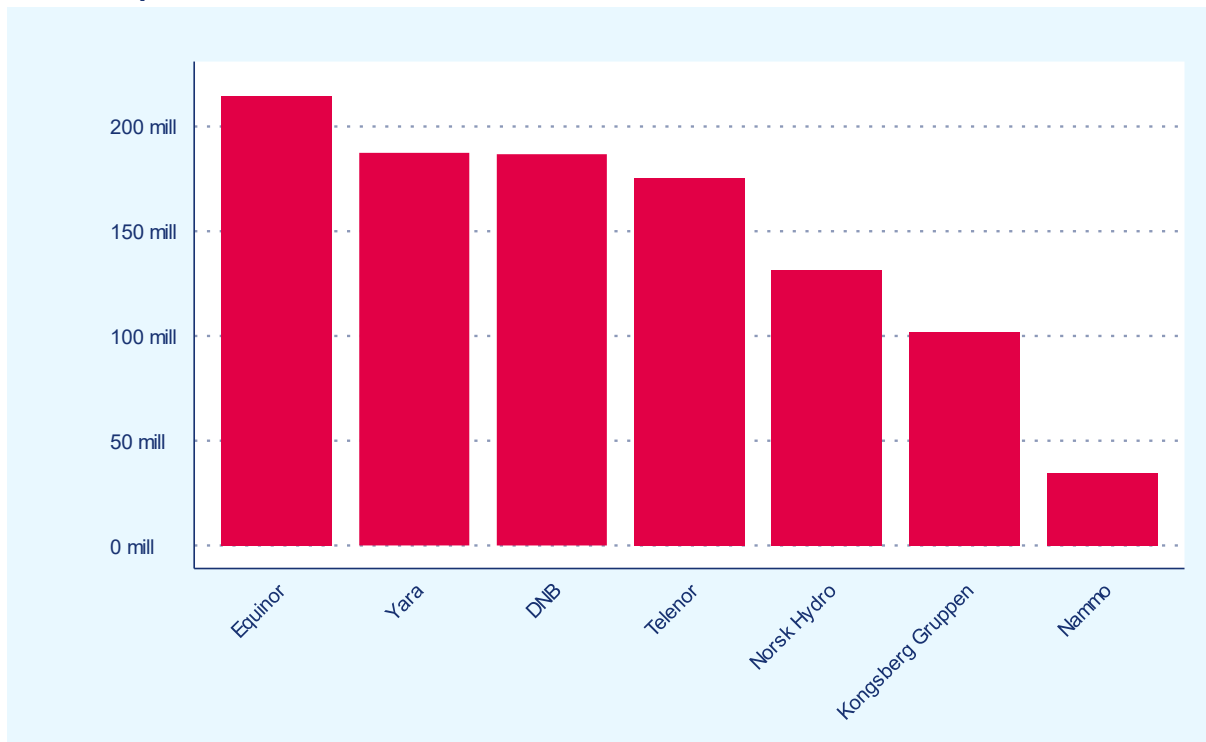
Ledende ansatte i Argentum har i gjennomsnitt opptjent 1,5 millioner kroner i bonus årlig. I Statkraft, Posten og Folketrygdfondet har ledende ansatte i gjennomsnitt opptjent mellom 450 000 og 600 000 kroner i bonus årlig. Ledende ansatte i Kommunalbanken, Petoro, Flytoget og Norfund har opptjent minst av de heleide selskapene, hvor opptjent bonus i gjennomsnitt har utgjort mellom 120 000–160 000 kroner årlig for de tre førstnevnte selskapene og 77 000 kroner årlig i Norfund. I beregningen av gjennomsnitt har vi tatt ut ledende ansatte som har startet eller sluttet i året.

⁹⁶ Bonuskostnadene til Argentum inkluderer ikke øvrige incentivordninger som Bradbenken. Se kapittel xx for egen beskrivelse av Bradbenken-ordningen.

⁹⁷ Norfund, Investinor og Petoro har hatt både resultatavhengige og ikke-resultatavhengige bonusordninger. Vi har derfor benyttet utbetalt og ikke opptjent bonusbeløp for disse selskapene ettersom ikke-resultatavhengig bonus ofte utbetales samme år som det opptjenes.

Figur 2 viser samlet opptjent resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper som er deleid av staten og hvor staten har hatt betydelig innflytelse⁹⁸ i perioden 2015–2023. Selskapet med høyest kostnader totalt i perioden er Equinor, etterfulgt av Yara, DNB og Telenor.

Figur 2 Deleide selskapers kostnader til resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte i perioden 2015–2023



Kilde: Selskapenes års- og lønnsrapporter.

I gjennomsnitt har ledende ansatte i DNB opptjent 1,7 millioner kroner årlig i resultatavhengig godtgjørelse i perioden 2015–2023, tett etterfulgt av Telenor, Yara og Equinor med en gjennomsnittlig godtgjørelse på 1,4 millioner årlig. Av selskapene med lavest resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte finner vi Norsk Hydro, Kongsberg Gruppen og Nammo med henholdsvis 1,2 millioner årlig i gjennomsnitt til de to førstnevnte og 500 000 kroner til sistnevnte. I likhet med tidligere, er ledende ansatte som har startet eller sluttet ila året tatt ut av beregningen av gjennomsnittet.

4.2 Variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid

Staten har i den nyeste eierskapsmeldingen og statens gjeldende retningslinjer for lederlønn en forventning om at resultatavhengig godtgjørelse skal gjenspeile verdiskaping for eierne og ikke i praksis være et fastlønnselement. Staten er opptatt av at innslagspunkter for tildeling av bonus fastsettes på en måte som ikke fører til at bonusuttellingen i praksis alltid er tilnærmet lik, og at styret vurderer den reelle variabiliteten i bonusordningen ved fastsettelse av kriterier og innslagspunkter. En tidsserie på 2-3 år anses å være for kort til å kunne si noe om reel variasjon over tid. Vi har derfor valgt å undersøke variasjonen over en lengre tidsperiode for at bonusuttellingen de siste 2-3 årene kan sees i sammenheng med utviklingen i tidligere år. Vi har derfor undersøkt om opptjent resultatavhengig godtgjørelse for ledende ansatte har vært reelt variabel over tid i perioden 2015–2023.

⁹⁸ Med betydelig innflytelse mener vi selskaper hvor staten har en eierandel på over en tredjedel av aksjekapitalen. En eierandel på over en tredjedel av aksjekapitalen i et aksjeselskap gir negativ kontroll over beslutninger som krever to tredjedelers flertall. Med en slik eierandel kan eier motsette seg endring av vedtektene, endring av selskapets kapital og andre vesentlige beslutninger.

Tabell 2 viser hvilke selskaper som har hatt variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse for ledende ansatte⁹⁹ i perioden 2015–2023. I begrepet resultatavhengig godtgjørelse inkluderes alle former for bonus, samt godtgjørelser som er satt av til aksjekjøp e.l. til en eller flere ledende ansatte per år. Dersom en eller flere medlemmer av konsernledelsen har opptjent bonus eller aksjer, blir dette definert som at det er opptjent resultatavhengig godtgjørelse det aktuelle året.

Tabell 2 viser at det er lite variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid for ledende ansatte i 9 av 21 selskaper med statlig eierandel og variasjon over tid for 12 av 21 selskaper.

Tabell 2 Kategorisering av selskaper etter grad av variasjon i resultatavhengig godtgjørelse i perioden 2015–2023

Lite variasjon	Variasjon
Argentum	Baneservice
DNB	Equinor
Folketrygdfondet	Flytoget
Gassco	Investinor
Kongsberg Gruppen	Kommunalbanken
Nysnø	Mesta
Statkraft	Nammo
Telenor	Norfund
Yara	Norsk Hydro ¹⁰⁰
	Petoro
	Posten
	Vygruppen

Kilde: Selskapenes års- og lønnsrapporter samt dokumentasjon mottatt fra selskapene

Av selskapene i kategorien «lite variasjon», har åtte av ni selskaper mindre eller lik grad av variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse i perioden 2021–2023, sammenlignet med perioden 2015–2020. Ett unntak er Gassco, hvor variasjonen i opptjent resultatavhengig godtgjørelse har økt noe de siste årene. Variasjonen har likevel ikke økt nok til at selskapet ville kommet i kategorien «variasjon». Av selskapene i kategorien «variasjon» er det åtte selskaper som har fått mindre variasjon de siste tre årene, og to selskaper med mer variasjon. Videre er det to av selskapene som har avvirket eller innført en midlertidig stans i den resultatavhengige godtgjørelsesordningen. Dette gjelder Vygruppen og Norfund.

Det kan være flere årsaker til at noen selskaper har mindre variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse enn andre. Mulige årsaker til mindre variasjon kan for eksempel være at

- Selskapet har hatt gode resultater over tid.
- Selskapet har et bredt spekter av kriterier for opptjening av bonus, hvor det varierer hvilke kriterier de ledende ansatte får uttelling på.
- Innslagspunktene for oppnåelse av bonus er satt for lavt slik at ledende ansatte ofte får uttelling.

For nærmere beskrivelse av selskapenes innretning av bonusordningene, se kapittel 4.3.

⁹⁹ For heleide selskaper har vi tall for alle ledende ansatte, mens for selskapene som er deleid av staten har vi kun tall for administrerende direktør. Selskaper som er deleid av staten er DNB, Equinor, Kongsberg Gruppen, Nammo, Norsk Hydro, Telenor og Yara.

¹⁰⁰ I konsernledelsen til Norsk Hydro var det kun én person (Konserndirektør for Hydro Rolling) som opptjente bonus i 2020. Resten av konsernledelsen opptjente ikke bonus.

4.2.1 Selskaper med variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid

For heleide selskaper som Mesta, Baneservice, Flytoget, Kommunalbanken, Investinor og Vygruppen har størrelsen på totalt opptjent bonus til ledende ansatte variert fra ingen bonus til maksimal bonus i perioden 2015–2023, jf. tabell 2. Ledende ansatte i Posten, Norfund og Petoro har opptjent bonus hvert år i perioden 2015–2023. Felles for alle selskapene er imidlertid at størrelsen på den opptjente bonusen har variert over tid. De nevnte selskapene har ingen aksjebaserte godtgjørelser eller aksjespareordninger.

Petoro og Norfund er ikke direkte sammenlignbare med de øvrige selskapene. Petoro har benyttet en kombinasjon av resultatavhengige og ikke-resultatavhengige bonusordninger i perioden 2015–2023. Frem til 2017 hadde Petoro en ikke-resultatavhengig bonusordning. Det vil si at i årene 2015 og 2016 mottok flere av de ledende ansatte mellom 200 000 og 300 000 kroner i lojalitetsbonus og kontantgodtgjørelser. Petoros resultatavhengige bonusordning ble opprettet i 2017. Ledende ansatte har opptjent resultatavhengig bonus hvert år siden opprettelsen av ordningen. Norfunds bonusordning har ikke vært knyttet til selskapets måloppnåelse, og bonus tildeles basert på skjønnsmessige vurderinger av den enkelte leders innsats. Norfunds bonusordning til ledende ansatte ble avviklet i 2023.¹⁰¹

For de deleide selskapene har vi undersøkt opptjent resultatavhengig godtgjørelse som en andel av avtalt fastlønn for konsernsjefen.¹⁰² Årsaken til at vi tar utgangspunkt i konsernsjefen er at det inntil lønnsrapporten ble innført i 2021 typisk bare var konsernsjefens avtalte fastlønn som var offentliggjort for de deleide selskapene. Dette gjør at det ikke er mulig å utlede måloppnåelsen på bonusordningen for ledende ansatte over tid basert på avtalt fastlønn.

Resultatavhengig godtgjørelse har variert over tid for konsernsjef i Equinor, Norsk Hydro og Nammo, men en betydelig andel resultatavhengig godtgjørelse har likevel vært opptjent de fleste årene i perioden. Figur 3 viser hvor mye bonus og aksjebasert godtgjørelse konsernsjefen har opptjent i de deleide selskapene Norsk Hydro, Equinor og Nammo i perioden 2015–2023. De røde punktene og linjene illustrerer opptjent bonus, mens de mørkeblå punktene og linjene illustrerer opptjent godtgjørelse til kjøp av aksjer.

¹⁰¹ Norfund har fortsatt en bonusordning til øvrige ansatte.

¹⁰² I de tilfeller avtalt fastlønn ikke fremgår for konsernsjefen, har vi brukt utbetalt lønn. Dette gjelder Equinor og Nammo.

Figur 3 Opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse som en prosentandel av avtalt fastlønn for konsernsjefen i Norsk Hydro, Equinor og Nammo i perioden 2015–2023



* Avtalt fastlønn har ikke fremgått for konsernsjefen i Equinor og Nammo i deler av undersøkelsesperioden, grunnet endringer i selskapenes rapporteringsforpliktelser. Vi har derfor benyttet opptjent bonus som en andel av utbetalt lønn for disse to selskapene. Dette kan forklare hvorfor opptjent bonus tilsynelatende overstiger 50 prosent av lønnen til konsernsjefen i Equinor i 2017.

Kilde: Selskapenes års- og lønnsrapporter.

For konsernsjefen i Equinor har opptjent bonus variert mellom 2 og 4,7 millioner kroner årlig i perioden 2015–2023, hvis man ser bort ifra 2020 hvor selskapet besluttet å ikke gi bonus. Konsernsjefen har i samme periode opptjent aksjer på mellom 1,2 og 3 millioner kroner årlig gjennom langtidsinsentivordningen.¹⁰³ Tilsvarende har konsernsjefen i Norsk Hydro¹⁰⁴ opptjent mellom 1,5 og 3,1 millioner kroner i bonus, alle årene unntatt 2020. Dette tilsvarer mellom 24–46 prosent av avtalt fastlønn. Opptjent aksjebasert godtgjørelse gjennom langtidsinsentivordningen har variert mellom 400 000 og 2,3 millioner kroner, noe som utgjør mellom 6 og 30 prosent av avtalt fastlønn. Det ble heller ikke opptjent aksjebasert godtgjørelse i 2020. For Nammo har opptjent bonus til konsernsjefen variert

¹⁰³ I Equinor har ledende ansatte mottatt aksjer alle årene i perioden unntatt 2020. Årsaken til at det ikke ble opptjent bonus i 2020 var at selskapet besluttet å ikke gi bonus i 2020, og var uavhengig av om kriteriene for oppnåelse av bonus var oppfylt eller ikke.

¹⁰⁴ Ett medlem av konsernledelsen har mottatt bonus og/eller aksjer alle årene i perioden 2015–2022. Resten av konsernledelsen har mottatt bonus og/eller aksjer alle år unntatt 2020. Årsaken til at det ikke ble opptjent bonus og aksjer til ledende ansatte (ekskl. konsernsjefen) i Norsk Hydro skyldtes at selskapet besluttet å ikke gi bonus i 2020, og var uavhengig av om kriteriene for oppnåelse av bonus var oppfylt eller ikke.

mellom 285.000 kroner og 3 millioner kroner, noe som utgjør mellom 5 og 42 prosent av avtalt fastlønn.¹⁰⁵ Nammo har ingen aksjebasert godtgjørelsesordning.

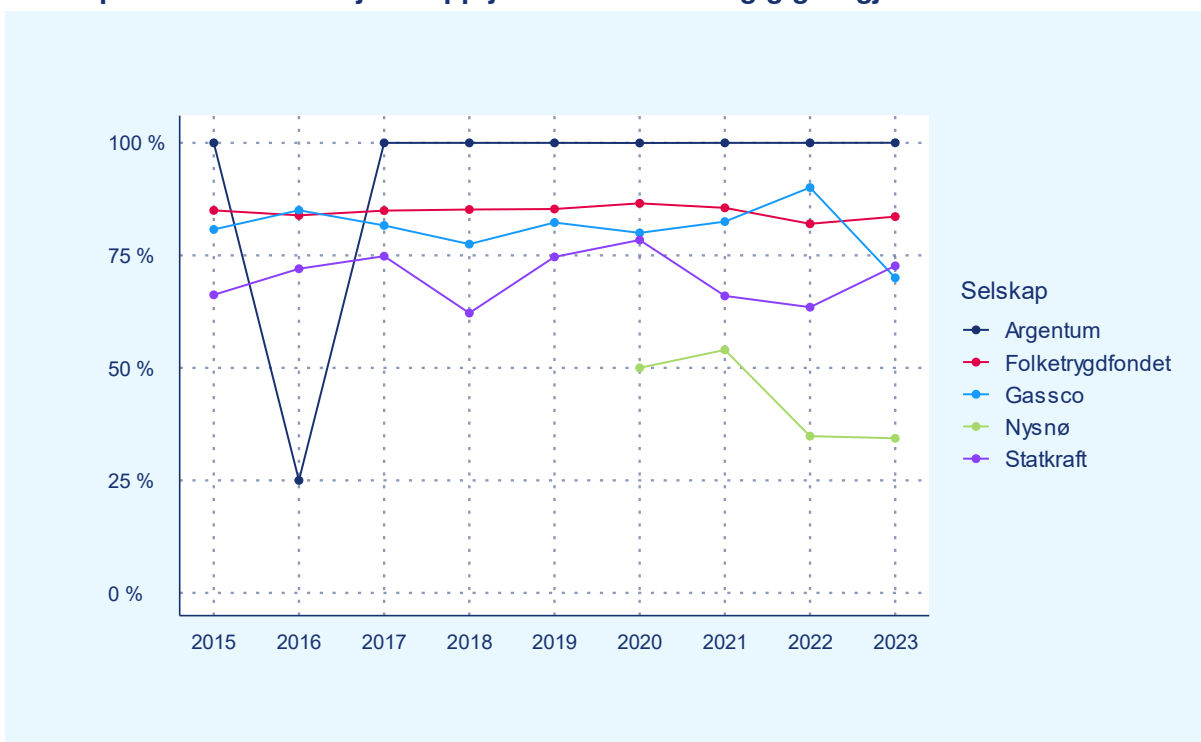
4.2.2 Selskaper med lite variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid

I flere av selskapene med statlig eierandel har ledende ansatte opptjent bonus og/eller aksjer hvert år i perioden 2015–2023, med minimale variasjoner i total bonusuttelling. Av de heleide selskapene gjelder dette først og fremst for ledende ansatte i Argentum, Folketrygdfondet og Gassco. For de deleide selskapene gjelder dette hovedsakelig for DNB, Kongsberg Gruppen, Telenor og Yara.

Figur 4 viser gjennomsnittlig årlig uttelling på bonusordningene for ledende ansatte i de heleide selskapene Argentum, Folketrygdfondet, Gassco, Nysnø og Statkraft. Med bonusuttelling mener vi hvor høy måloppnåelse ledende ansatte har fått på bonusordningen. Skalaen går fra 0–100 %.

Figur 4 indikerer at det er lite variasjon i hvor mye bonus som totalt opptjenes gjennom bonusordningene for ledende ansatte i Argentum, Folketrygdfondet, Gassco, Statkraft og Nysnø i perioden 2015–2023. I Argentum har ledende ansatte opptjent tilnærmet full bonus alle årene i perioden unntatt 2016. Ledende ansatte i Gassco, Folketrygdfondet og Statkraft har i gjennomsnitt oppnådd henholdsvis 81, 85 og 70 prosent av maksimal bonus i perioden. Nysnøs bonusordning ble først opprettet i 2020 og har derfor en relativt kort tidsserie. Ledende ansatte i Nysnø har hatt en gjennomsnittlig bonusuttelling på 42 prosent, og opptjent bonus hvert år siden opprettelsen av ordningen.

Figur 4 Gjennomsnittlig uttelling på den resultatavhengige bonusordningen i heleide selskaper med lite variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

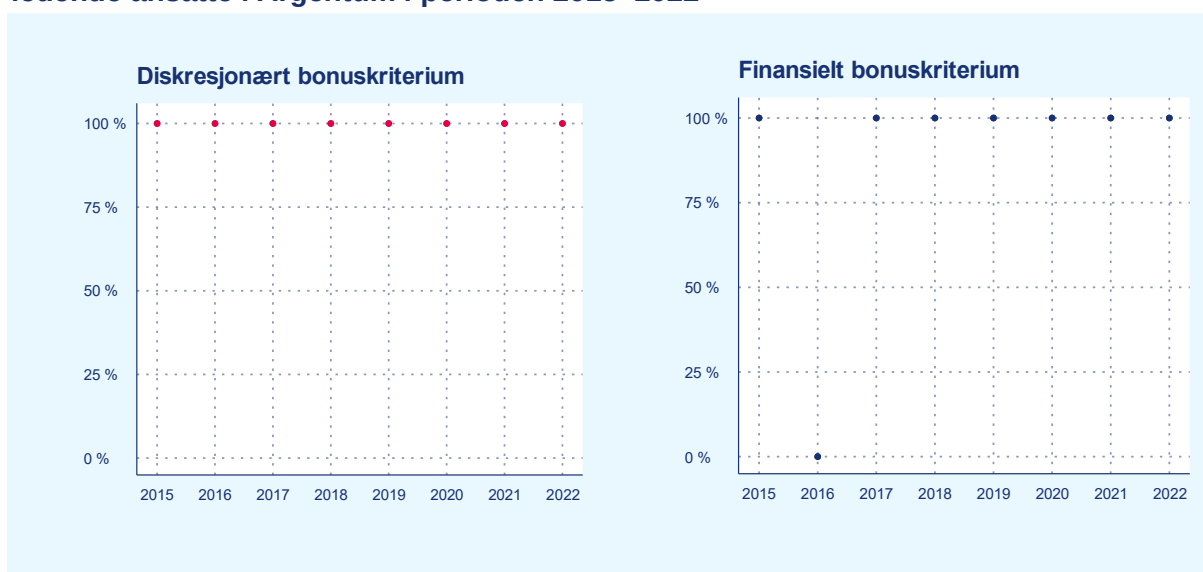
Argentums bonusordning som var gjeldende til og med 2022 inkluderte et finansielt bonuskriterium som kunne utgjøre inntil 75 prosent av maksimal bonus og et diskresjonært bonuskriterium som kunne utgjøre inntil 25 prosent av bonusen. Det finansielle bonuskriteriet ble oppnådd ved at gevinsten på

¹⁰⁵ I deler av perioden (2021–2023) har kompensasjon for bortfall av ytelsespensjon inngått i beregningsgrunnlaget for opptjening av bonus i Nammo.

Argentums Private Equity investeringer var større enn tre måneders NIBOR med tillegg av 75 basispunkter per år. NIBOR har i gjennomsnitt vært under 2 prosent i perioden 2015–2022. Det diskresjonære bonuskriteriet baseres på en samlet skjønnsmessig vurdering av ulike definerte indikatorer.¹⁰⁶

Figur 5 viser gjennomsnittlig bonusuttelling på det finansielle og diskresjonære bonuskriteriet for ledende ansatte i Argentum i perioden 2015–2022. Figuren til venstre (mørkeblå punkter) viser gjennomsnittlig uttelling på det finansielle bonuskriteriet. Figuren til høyre (røde punkter) viser gjennomsnittlig uttelling på det diskresjonære bonuskriteriet. De vertikale strekene som går ut fra punktene i 2015, 2016 og 2020 illustrerer variasjon i uttelling blant de ansatte. Ordningen ble endret med virkning fra regnskapsåret 2023.

Figur 5 Gjennomsnittlig uttelling på det finansielle og diskresjonære bonuskriteriet for ledende ansatte i Argentum i perioden 2015–2022



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra Argentum.

Figur 5 illustrerer at på det finansielle bonuskriteriet har ledende ansatte i Argentum mottatt 100 prosent uttelling hvert år, unntatt 2016. På det diskresjonære bonuskriteriet har ledende ansatte hatt full uttelling hvert år, inkludert i 2016 hvor de økonomiske resultatene til selskapet var svake. Det innebærer at det har vært liten variasjon i opptjent bonus for ledende i Argentum over tid.

Argentum har opplyst at det ikke har vært mulig for selskapet å fremskaffe vurderingene som er gjort knyttet til oppnåelse av bonus på det diskresjonære bonuskriteriet, da vurderingene ble gjort av tidligere administrerende direktør i Argentum.

Fra og med 2023 har Argentum etablert en bonusordning som erstatter selskapets tidligere ordning med et finansielt bonuskriterium og et diskresjonært bonuskriterium. I den nye ordningen er opptjening av bonus betinget av gevinst på private equity fondsinvesteringer fratrukket en minsteavkastning. Uttellingen på bonusordningen er basert på en helhetlig diskresjonær vurdering av ti målbare og hovedsakelig kvantitative indikatorer, blant annet relativ avkastning (20 pst.), kostnadsprosent (10pst.) og NGAAP resultat (7,5 pst) med tilhørende mål. Oppnåelse av disse indikatorene er det sentrale

¹⁰⁶ Indikatorene er blant annet knyttet til avkastningen målt opp imot andre europeiske Private Equity fond, tilgangen til investeringsmuligheter, faktiske kostnader målt opp imot målsatt kostnadsnivå og kvalitative mål på utvikling av god organisasjonskultur. Det er ingen fastsatte innslagspunkter eller regler for vektning av de ulike indikatorene.

grunnlaget for tildeling av bonus. Maksimal grense for bonus er 25 prosent av fastlønnen for ledende ansatte. Selskapet redegjør for måloppnåelsen på de ulike indikatorene i lønnsrapporten ¹⁰⁷

Noterte selskaper med statlig eierandel har en tilleggsramme for tildelinger under aksjeprogrammer, inkludert langtidsinsentivordninger, hvor verdien av det tildelte beløpet ikke skal overstige 30 prosent av fastlønnen.¹⁰⁸ Summen av oppnåelig bonus- og aksjebasert godtgjørelse skulle ikke overstige 80 prosent av fastlønn.¹⁰⁹ Som følge av reduksjonen i maksimal forventet bonus fra 50 til 25 prosent av fastlønn i desember 2022, ble også totalrammen for bonus- og aksjebasert godtgjørelse redusert tilsvarende fra 80 til 55 prosent av fastlønn. Forventet virkningstidspunkt er senest 1. januar 2024.

I perioden 2015–2023 er det ingen av de noterte deleide selskapene som har oversteget totalrammen på 80 prosent av avtalt fastlønn. Ingen av de deleide selskaper har redusert totalrammen til 55 prosent i 2023. I 2023 utgjorde summen av opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse 63 prosent av avtalt fastlønn til administrerende direktør i DNB, 68 prosent i Kongsberg Gruppen, 61 prosent i Telenor og 70 prosent i Yara.

Figur 6 viser opptjent bonus som en andel av avtalt fastlønn for konsernsjefen i de deleide selskapene Kongsberg Gruppen, Yara, DNB og Telenor i perioden 2015–2023. De røde punktene og linjene illustrerer opptjent bonus som en andel av avtalt fastlønn, mens de mørkeblå punktene og linjene illustrerer opptjent aksjebasert godtgjørelse som en andel av avtalt fastlønn.

¹⁰⁷ Argentum – Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for Argentum Fondsinvesteringer AS og datterselskaper godkjent på GF 16. juni 2023.

¹⁰⁸ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Nærings- og fiskeridepartementet (2021) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, fastsatt 30. april 2021 av Nærings- og fiskeridepartementet, side 2; Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 84, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

¹⁰⁹ Nærings- og fiskeridepartementet (2021) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, fastsatt 30. april 2021 av Nærings- og fiskeridepartementet, side 2.

Figur 6 Opptjent bonus og aksjebasert godtgjørelse som andel av avtalt fastlønn til konsernsjefen i DNB, Kongsberg Gruppen, Telenor og Yara i perioden 2015–2023



* DNB har ikke en variabel aksjebasert godtgjørelsesordning, men 30 prosent av fastlønn til kjøp av aksjer inngår som en del av godtgjørelsesordningen.¹¹⁰

** For Kongsberg Gruppen har vi benyttet utbetalt aksjebasert godtgjørelse som en andel av avtalt fastlønn, i stedet for opptjent aksjebasert godtgjørelse. Årsaken til dette er at Kongsberg Gruppen har regnskapsmessig periodisert den opptjente aksjebaserte godtgjørelsen lineært over tre år. Dette fører til at opptjent aksjebasert godtgjørelse som en andel av avtalt fastlønn fremstår lavere enn den faktiske måloppnåelsen.¹¹¹

*** Telenor oppgir i årsrapport 2020 at i en overgangsperiode (2020 til 2022), kan det rapporterte beløpet overstige årlig tildelt beløp, selv om faktisk tildeling forblir maksimalt 30 % av fastlønn for konsernledelsen. Ifølge Nærings- og fiskeridepartementet var tildeling av aksjebasert godtgjørelse i årene 2020–2022 30 % av fastlønn, mens den var 15 % i 2023.

Kilde: Selskapenes års- og lønnsrapporter

Figur 6 viser at opptjent bonus som andel av avtalt fastlønn for konsernsjefen i Kongsberg Gruppen, DNB, Telenor og Yara har vært relativt stabil i perioden 2015–2023. For de tre førstnevnte har opptjent bonus utgjort 30 prosent eller mer av den avtalte fastlønnen hvert år i perioden. For konsernsjefen i Yara har det vært noe større variasjon og opptjent bonus har variert mellom 23 og 50 prosent av avtalt fastlønn.

¹¹⁰ DNBs lønnsrapport for 2023, side10.

¹¹¹ Geir Håøy ble ansatt som konsernsjef i Kongsberg Gruppen 5. mai 2016. Grunnet ufullstendige tall har vi kun rapportert på årene 2017–2023.

Blant de deleide selskapene er det opptjent bonus til konsernsjefene i DNB og Kongsberg Gruppen som har variert minst i perioden. Opptjent bonus for konsernsjefen i DNB har ligget relativt stabilt på mellom 34–43 prosent av avtalt fastlønn hvert år. For DNB fastsettes bonus basert på prestasjoner over en periode på to år, dette utjevner variabiliteten i ordningen. I september 2019 byttet DNB konsernsjef, noe som kan forklare den prosentvise nedgangen i 2019 fordi konsernsjefen har fungert i to ulike stillinger med ulikt lønnsnivå dette året.¹¹²

Konsernsjefen i Kongsberg Gruppen opptjente bonus på mellom 35 og 43 prosent av avtalt fastlønn i 2017 og 2018.¹¹³ I 2019 ble ordningen justert i forhold til hvilke komponenter de ledende ansatte måles på, og den såkalte resultatlønnsbank-ordningen ble avvirket.¹¹⁴ Etter endringen ville de personene som hadde innestående saldo i resultatlønnsbanken ved utgangen av 2018 få dette utbetalt over fire år, med ¼ pr år og med siste utbetaling i 2023.¹¹⁵ Konsernsjefen har opptjent bonus tilnærmet 50 prosent av avtalt fastlønn hvert år i perioden 2019–2022. Dette inkluderer utbetaling av innestående saldo fra resultatbankordningen. I 2023 var uttellingene 42 prosent av avtalt fastlønn.

En gjennomgang av års- og lønnsrapporter viser også at flere av de deleide selskapene har et uttalt mål om at opptjent bonus skal utgjøre 20-40 prosent av avtalt fastlønn over tid, en såkalt target-bonus. I Kongsberg Gruppens lønnsrapport for 2022 står det at ledere som presterer bra over tid i gjennomsnitt skal oppnå en resultatlønn på 20–30 prosent av avtalt fastlønn.¹¹⁶ Tilsvarende skriver de i lønnsrapport for 2023. Yara har et måltall for 40 prosent for konsernsjefen og mellom 28 til 35 prosent for øvrige i konsernledelsen.¹¹⁷ Nammo oppgir at gode resultater over tid bør gi en uttelling på 50 prosent av den individuelle maksimale bonusramme.¹¹⁸ Telenor skriver i sin lønnsrapport for 2023 at målnivå for opptjening uttelling på bonusordningen er 70 prosent, dvs. 35 prosent bonus av årlig fastlønn.¹¹⁹

Når det gjelder den aksjebaserte godtgjørelsesordningen er det et gjennomgående mønster at godtgjørelse til kjøp av aksjer utgjør rundt 30 prosent av avtalt fastlønn for konsernsjefen i Kongsberg Gruppen og Yara for flertallet av årene, med noen mindre variasjoner. For DNB er 30 prosent av den avtalte fastlønnen til konsernsjefen avsatt til kjøp av aksjer årlig.

For Telenor er det litt større variasjoner i den prosentvise andelen aksjer som er opptjent i perioden. I absolutte tall har den aksjebaserte godtgjørelsen til konsernsjefen i Telenor økt gradvis over tid. I årsrapporten for 2015 og 2016 fremgår det at konsernsjefen og medlemmer av konsernledelsen mottok en kontantgodtgjørelse tilsvarende 30 prosent av årlig fastlønn til kjøp av aksjer i eget selskap.¹²⁰ I årsrapportene for 2015 og 2016 rapporterer Telenor utbetalt lønn, ikke den avtalte fastlønnen som skal være grunnlaget for å beregne den prosentvise kontantgodtgjørelsen, se faktaboks 1. Det gjør at det ikke er mulig å beregne med sikkerhet hvor stor aksjegendtgjørelsen har vært i forhold til avtalt fastlønn.

Faktaboks 1 Fastlønn og utbetalt lønn

Utbetalt lønn defineres som brutto årslønn inkludert feriepenger som er opptjent året før med ev. fratrekk.

Fastlønn defineres som avtalt årslønn per 31. desember.

Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

¹¹² DNBs årsrapport fra 2019, side 15.

¹¹³ Geir Håøy ble ansatt som konsernsjef 05.05.2016. Grunnet ufullstendige tall har vi kun rapportert på årene 2017–2022.

¹¹⁴ Kongsberg Gruppens lønnsrapport for 2022, side 6.

¹¹⁵ Kongsberg gruppen, årsrapport 2019, side 177.

¹¹⁶ Kongsberg gruppen: årsrapport 2015, s. 72, årsrapport 2018 s. 159, årsrapport 2019, s. 190 og lønnsrapport s. 6

¹¹⁷ Yara: årsrapport 2015, s. 131, årsrapport 2016, s. 134, årsrapport 2017, s. 131, årsrapport 2019 s. 164 og lønnsrapport 2023 s. 4.

¹¹⁸ Nammo: Årsrapport 2017, s. 19, årsrapport 2018, s. 26, årsrapport 2019, s.26 og årsrapport 2020, s.20.

¹¹⁹ Telenor Group –Lønnsrapport 2023, s. 13.

¹²⁰ Telenors årsrapport 2015, side 127; Telenor årsrapport 2016, side 131.

4.3 Selskapenes innretning av bonusordningene

Selskaper med statlig eierandel har innrettet bonusordningene sine på ulike måter. Noen selskaper har kollektive bonusordninger for alle ansatte, mens andre selskaper har egne bonusordninger for ledende ansatte eller enkelte grupper innad i selskapet.

Statens mål med eierskapet i kategori 1 selskaper er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. Selskapenes avkastning anses derfor som en sentral indikator på selskapets måloppnåelse. Vi har undersøkt om bonusordningene er innrettet på en måte som gjør det mulig for

Faktaboks 2 Statens avkastningskrav

Eierdepartementene fastsetter ofte et avkastningskrav for selskaper i kategori 1.

Avkastningskravet gjenspeiler den totalavkastningen en investor kan forvente fra sine aksjer i et selskap over tid. Langsiktige avkastningskrav gjelder i utgangspunktet for en periode på opptil fem år.

Avkastningskravet er for flere av selskapene unntatt offentlighet av forretningsmessige årsaker.

Kilde: Statens eierrapport 2023 og Meld. St. 6 (2022–2023).

Tabell 3 viser om selskapene i kategori 1 har innrettet bonusordningen slik at det er mulig for ledende ansatte å oppnå *full* bonus uten å innfri eiers avkastningskrav over tid. Videre viser tabellen hvor stor uttelling de ledende ansatte har hatt på bonusordningen i perioden, samt om eiers avkastningskrav er innfridd eller ikke samlet i perioden 2015–2023.

Tabell 3 Oversikt over om det er mulig for ledende ansatte å oppnå full bonus uten å oppnå eiers avkastningskrav over tid, ledende ansattes¹²¹ gjennomsnittlige bonusuttelling og om selskapene har oppnådd statens avkastningskrav samlet i perioden 2015–2023

Selskaper	Ikke nødvendig å innfri eiers avkastningskrav over tid for å motta <i>full</i> bonus	Gjennomsnittlig bonusuttelling av maksimal oppnåelig bonus over tid	Er eiers avkastningskrav oppnådd over tid?
Argentum	X	92 %	Ja
Flytoget ¹²²	X	54 %	Ja
Investinor	X	37 %	Nei
Statkraft	X	69 %	Ja
Equinor		85 %	Ja
DNB		78 %	Ja
Kongsberg Gruppen		91 %	Ja
Norsk Hydro		63 %	Ja
Telenor		71 %	Nei
Yara		81 %	Nei
Nammo		51 %	Ja
Baneservice		66 %	Ja
Mesta		37 %	Ja
Nysnø		43 %	Nei
Posten		61 %	Nei
Kommunalbanken		60 %	Ja
Folketrygdfondet		85 %	Ja
Vygruppen ¹²³		48 %	Nei

Kilde: Innhentet dokumentasjon fra heleide selskaper, selskapenes årsrapporter og informasjon innhentet fra Nærings- og fiskeridepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet

Det fremgår av tabell 3 at selskapene Argentum, Flytoget, Investinor og Statkraft har hatt bonusordninger hvor det ikke har vært nødvendig å innfri eiers avkastningskrav for å oppnå *full* uttelling på bonusordningen.

¹²¹ I de deleide selskapene har vi kun tatt utgangspunkt i administrerende direktør sin bonusuttelling, se metodekapittel for mer informasjon.

¹²² Flytoget utviklet sin bonusordning for ledende ansatte i 2020. Ledende ansatte er fortsatt med i en kollektiv bonusordning for alle ansatte. Uttellingen av den tidligere bonusordningen inngår ikke i tabellen.

¹²³ Det er basert på at Vy har hatt en bonusordning i perioden 2015-2022 og ingen i 2023. Med 77 % uttelling i 2015-2019 og 0 % uttelling i 2020-2022.

Selskapene Investinor, Telenor, Yara, Nysnø, Posten og Vygruppen har ikke innfridd eiers avkastningskrav. I gjennomsnitt har ledende ansatte i disse selskapene likevel hatt en gjennomsnittlig uttelling på 57 prosent på sine bonusordninger i perioden 2015–2023.

De øvrige 12 selskapene har i perioden 2015–2023 oppnådd en avkastning som har vært på linje med eller oversteget eiers avkastningskrav. Gjennomsnittlig uttelling på den kortsiktige bonusordningen for disse selskapene har vært 67 prosent.

Selskapene som har nådd eiers avkastningsmål har i gjennomsnitt oppnådd høyere uttelling på bonusordningene sammenlignet med selskapene som ikke har innfridd eiers avkastningsmål.

Ifølge Nærings- og fiskeridepartementet har ikke staten en forventning om at bonusordningene skal utformes som overskuddsdelinger. Bonusordninger som åpner for solid opptjening også i perioder med underskudd kan være hensiktsmessig. For eksempel kan en bransje gå med underskudd, mens ett bestemt selskap gjør det vesentlig bedre enn sammenlignbare selskaper – men fortsatt underskudd. Ifølge departementet bør dette kunne belønnes, og systemet bør kunne belønne ikke finansielle resultater for å legge til rette for fremtidig verdiskaping, som er vesentlig for en langsiktig eier.

4.3.1 Ikke nødvendig å innfri eiers avkastningskrav for å motta *full* bonus

Flere av selskapene har innrettet bonusordningene sine på en måte som gjør at ledende ansatte kan motta *full* bonus selv om statens avkastningskrav ikke nås. Dette gjelder Investinor, Statkraft, Flytoget og Argentum, jf. tabell 3. Årsaken til dette er en kombinasjon av at oppnåelse av bonus ikke bare avhenger av de finansielle resultatene, og at innslagspunktene til de finansielle bonuskriteriene er satt på et nivå som ikke vil være tilstrekkelig til å innfri eiers avkastningskrav over tid.

Investinor

Investinors bonusordning består av et finansielt bonuskriterium som teller 70 prosent og et ikke-finansielt bonuskriterium som teller 30 prosent. Det ikke-finansielle bonuskriteriet er blant annet knyttet til selskapets formål om å bidra til å bedre kapitaltilgangen i tidligfasemarkedet. Det finansielle bonuskriteriet beregnes basert på siste tre års gjennomsnittlige netto avkastning – målt som realisert avkastning for direkteinvesteringene samt samlet avkastning for fondsinvesteringene. Det er kun en liten andel av direkteporteføljen som realiseres over ett, to, eller tre år. Hoveddelen av avkastningen er fra den delen av porteføljen som ikke er realisert. Det vil si at Investinors bonusordning i stor grad er knyttet til den realiserte avkastningen, som kan avvike betydelig fra totalavkastningen.

Investinor opplyser at de har valgt denne innretningen fordi det er først når selskapene selges at den reelle avkastningen på den enkelte investeringen foreligger.¹²⁴

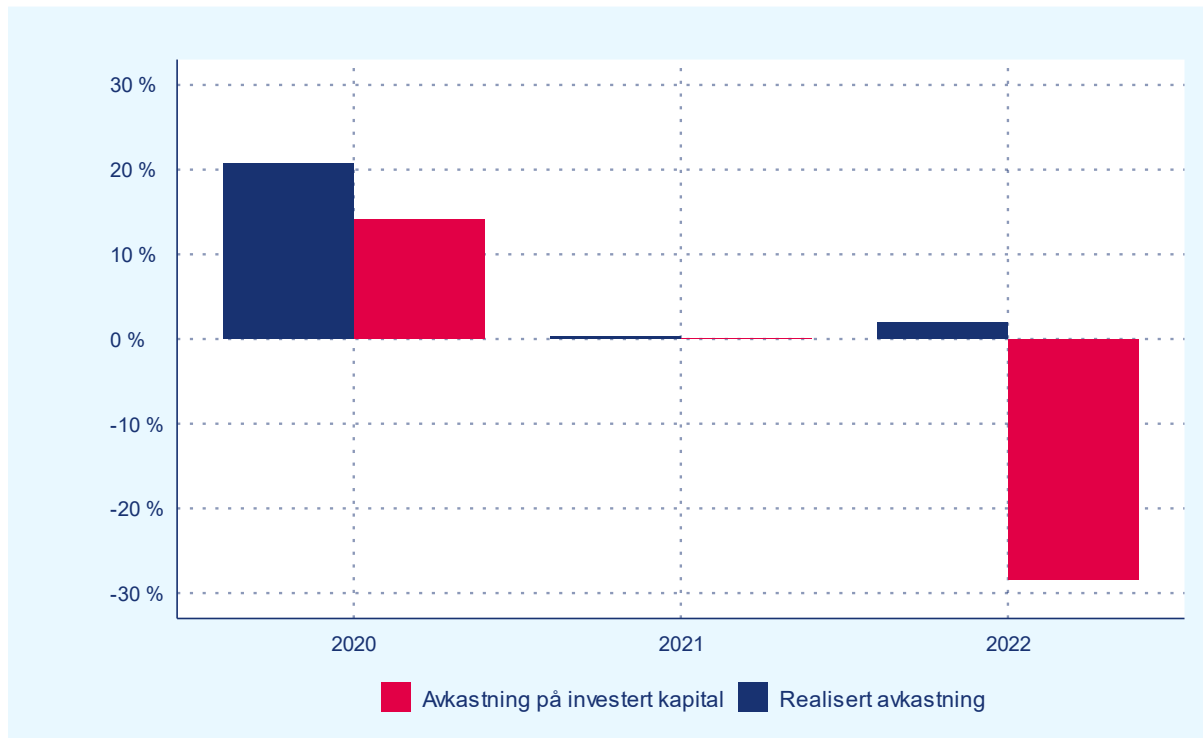
Figur 7 viser Investinors realiserte avkastning (blå søyle) og totalavkastningen¹²⁵ på investert kapital for direkteinvesteringene (rød søyle) i perioden 2020–2022. Den blå søylen danner grunnlaget for opptjening av bonus. Figuren viser at den realiserte avkastningen kan variere betydelig fra totalavkastningen. Dette var eksempelvis tilfellet i 2022 hvor totalavkastningen for direkteinvesteringene var -28,4 prosent, mens realisert avkastning var om lag 2 prosent av investert kapital.

¹²⁴ E-post fra Investinor 18. juni 2024

¹²⁵ Inneholder både realisert og urealisert avkastning gjennom verdiendring på investeringsporteføljen.

I Investinors finansielle bonuskriterium inngår også bokført verdiendring fra fond-i-fond investeringer, avkastningen på denne delen bidro til at avkastningen på det finansielle bonuskriteriet var 3,6 prosent i 2022.¹²⁶ Avkastningen på investert kapital for hele konsernet var -22,7 prosent i 2022.¹²⁷

Figur 7 Investinors realiserte avkastning og avkastning på investert kapital for direkteinvesteringene i perioden 2020–2022



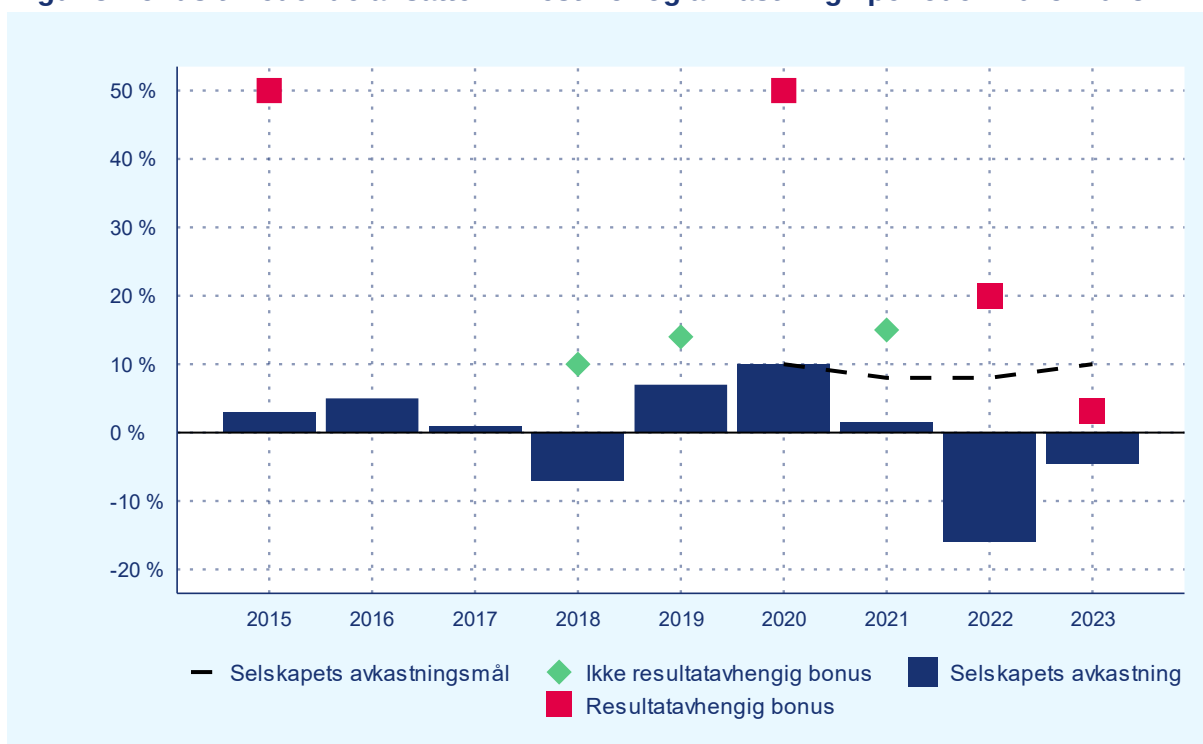
Kilde: Dokumentasjon innhentet fra Investinor og Investinors årsrapport for 2022.

Figur 8 viser Investinors årlige avkastning i perioden 2015–2023, samt opptjent bonus som en andel av avtalt fastlønn til ledende ansatte. De mørkeblå søylene viser Investinors årlige avkastning. De røde firkantene illustrerer opptjent resultatavhengig bonus som en prosentandel av ledende ansattes avtalte fastlønn. De grønne firkantene illustrerer hvor mye ledende ansatte har opptjent i ikke-resultatavhengig bonus som en andel av avtalt fastlønn. Den sorte stiplede linjen viser Investinors eget årlige mål for avkastning i perioden 2020–2023.

¹²⁶ Investinor Årsrapport 2022, s. 15 og Investinor om bonusordningen for 2022

¹²⁷ Investinors Årsrapport 2022, s. 15.

Figur 8 Bonus til ledende ansatte i Investinor og avkastning i perioden 2015–2023



Kilde: Dokumentasjon innhentet fra Investinor.

Fra og med 2020 har Investinor rapportert på det langsiktige målet om høyest mulig avkastning over tid. I perioden 2020–2023 har Investinor sitt langsiktige mål om at netto årlig avkastning på investeringsporteføljen variert fra å være over 8–10 prosent¹²⁸

Investinor opptjente bonus på det resultatavhengige bonuskriteriet i 2015, 2020 og 2022. I 2015 og 2020 ble det opptjent maksimal bonus, som innebærer at ledende ansatte opptjente en bonus tilsvarende 50 prosent av avtalt fastlønn. I 2022 utgjorde bonusen i gjennomsnitt 20,3 prosent av den avtalte fastlønnen til de ansatte, til tross for en totalavkastning på minus 28 prosent. Det eneste året Investinor har oppnådd det langsiktige målet for avkastning var i 2020.

I årene 2018, 2019 og 2021 har det kun vært måloppnåelse på det ikke-resultatavhengige bonuskriteriet. Dette bonuskriteriet er ikke knyttet til selskapets økonomiske resultater. I bonusordningen fra og med 2022 har det resultatavhengige bonuskriteriet også inkludert indikatorer knyttet til ikke-finansielle mål.

På generalforsamlingen i 2023 gav Nærings- og fiskeridepartementet en stemmeforklaring hvor de blant annet presiserte at staten forventer at incentivordninger fremmer oppnåelse av selskapets og eiers mål, og at staten er opptatt av høyere samvariasjon mellom graden av oppnåelse av nevnte mål og nivået på den variable godtgjørelsen.¹²⁹

Statkraft

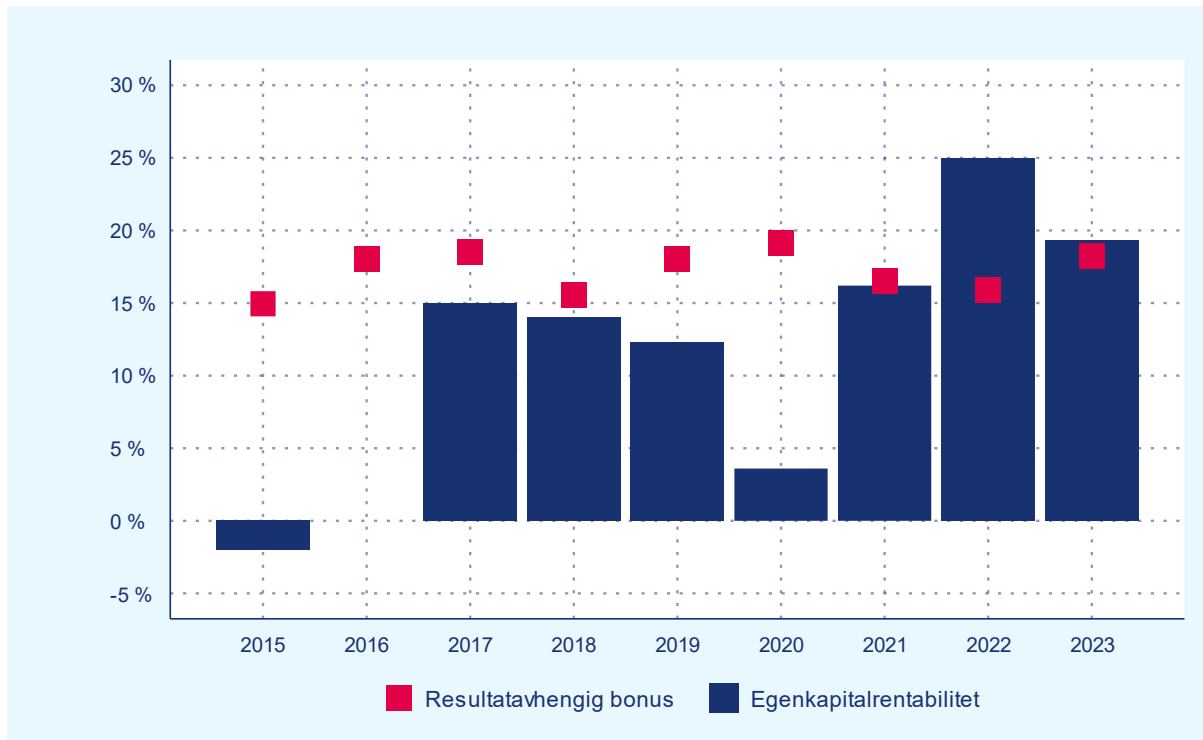
Statkrafts resultater varierer i takt med prisnivået i de markedene selskapet opererer. Kraftmarkedene kjennetegnes ved store variasjoner i prisnivå, drevet av for eksempel nedbørsforhold og internasjonale makroøkonomiske faktorer. Statkraft har derfor en bonusordning som ikke er direkte koblet til størrelsen på selskapets økonomiske resultater. Dette innebærer at bonusen til konsernledelsen ikke nødvendigvis er høy, selv om de økonomiske resultatene til selskapet er gode og motsatt.

¹²⁸ Nærings- og fiskeridepartementet - Statens eierrapport 2020-2023, side 70, 71, 76 og 80.

¹²⁹ Nærings- og fiskeridepartementets skriftlige svar på avsluttende intervju 24.05.2024.

Figur 9 viser gjennomsnittlig opptjent bonus som andel av avtalt fastlønn for konsernledelsen i Statkraft i perioden 2015–2023 og årlig avkastning målt som egenkapitalrentabilitet. De blå søylene viser årlig avkastning for Statkraft som konsern og de røde firkantene viser årlig gjennomsnittlig opptjent bonus for konsernledelsen.

Figur 9 Bonus til ledende ansatte i Statkraft og avkastning i perioden 2015–2023



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra Statkraft.

Figur 9 viser at det ikke er noen sammenheng mellom Statkrafts avkastning på konsernnivå og uttelling på bonusordningen til konsernledelsen i Statkraft i perioden 2015–2023. Eksempelvis hadde Statkraft en negativ avkastning på minus 2 prosent i 2015 og 0 prosent i 2016. Likevel fikk ledende ansatte 60 prosent uttelling på bonusordningen i 2015 og 72 prosent i 2016. I 2022 og 2023 hadde Statkraft en betydelig høyere avkastning på henholdsvis 25 prosent og 19 prosent, sammenlignet med 2015 og 2016. Likevel var bonusuttellingene på om lag samme nivå med en bonusuttelling på henholdsvis 63 og 73 prosent.

Grunnen til at de ledende ansattes uttelling på bonusordningen ikke samsvarer med Statkrafts økonomiske resultater skyldes at bonusordningene ikke består av finansielle indikatorer som er direkte knyttet til Statkrafts økonomiske resultater. I stedet er bonusordningen knyttet til den enkeltes bidrag til å nå selskapets mål om høyest mulig avkastning over tid, i både høy- og lavprisperioder.

Argentum

Argentums bonusordning, som gjaldt til og med 2022, inkluderer et finansielt bonuskriterium som utgjør 75 prosent av bonusen og et diskresjonært bonuskriterium som utgjør 25 prosent av bonusen. Kriteriet for å oppnå bonus på det finansielle bonuskriteriet har i perioden 2015–2022 vært at gevinsten på Argentums private equity-investeringer er større enn tre måneders NIBOR med tillegg av 0,75 prosent rente per år, se faktaboks 3.¹³⁰

¹³⁰ Dersom kriteriet ble oppnådd ville 2 prosent av private equity resultatet, etter fratrekk av minimumskriteriet, avsettes til bonus. Avsetningsbeløpet hadde en øvre grense og kunne maksimalt utgjøre 37,5 prosent av fastlønnen til de som var omfattet av ordningen.

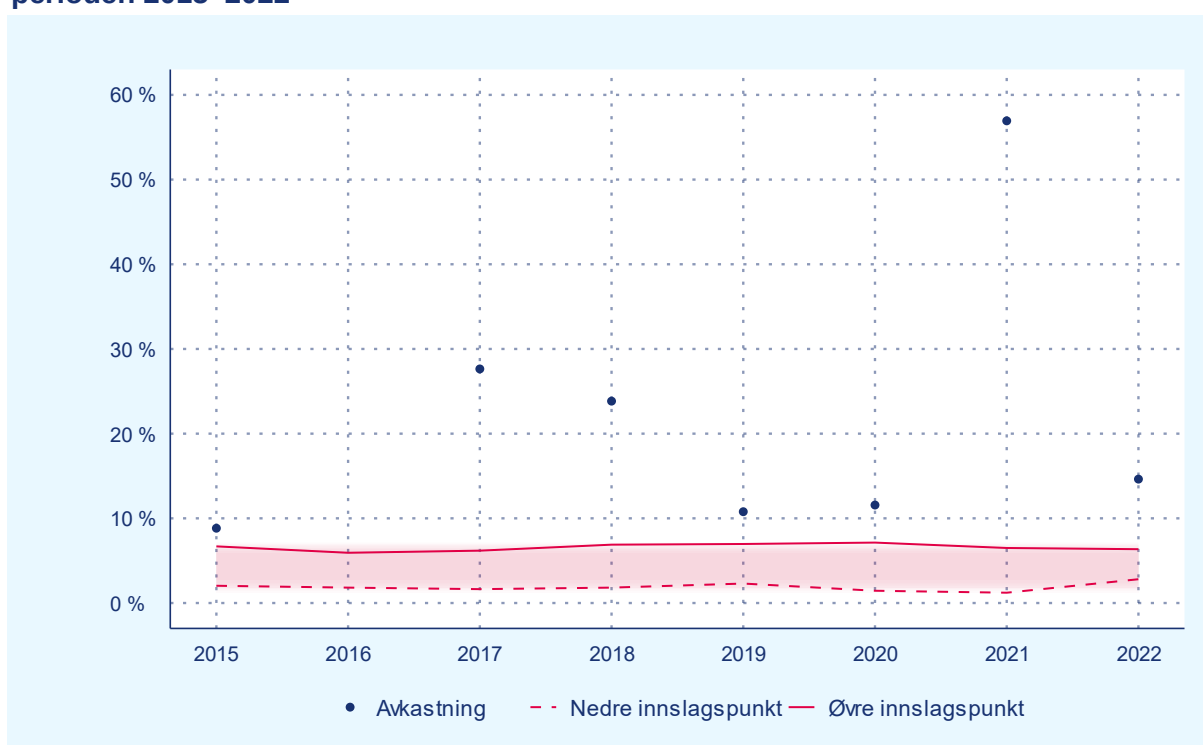
Faktaboks 3 NIBOR

NIBOR fungerer som en basisrente for lån og innskudd, og er omtrent på nivå med styringsrenten. NIBOR har i gjennomsnitt vært under 2 prosent i perioden 2015–2022.

Kilde: SSB.

Figur 10 viser Argentums resultater sett i forhold til øvre og nedre innslagspunkt for tildeling av bonus på den finansielle delen av bonusordningen i perioden 2015–2022. De blå punktene viser Argentums årlige avkastning på gjennomsnittlig investert kapital. Det skraverte området med stiplede, røde linjer illustrerer det øvre og nedre innslagspunktet for tildeling av bonus til ledende ansatte i Argentum på det finansielle bonuskriteriet i perioden 2015–2022. Fra og med 2023 er ordningen endret, jf. omtalen i kapittel 4.2.2.

Figur 10 Argentums finansielle del av bonusordningen og avkastning per år i perioden 2015–2022



Kilde: Data innhentet fra Argentum.

For å få mulighet til å få bonus på det finansielle bonuskriteriet under den tidligere ordningen måtte Argentums avkastning overstige den nederste stiplede, røde linjen. Maksimal uttelling på det finansielle bonuskriteriet ble gitt dersom Argentums avkastning er lik eller overstiger den øverste stiplede, røde linjen i figuren. Nærings- og fiskeridepartementets avkastningskrav for Argentum¹³¹ har ligget over den stiplede, røde linjen, jf. figur 11, alle årene i perioden 2015–2022. Det vil si at Argentum har kunnet oppnå full bonus på det finansielle bonuskriteriet uten å tilfredsstille Nærings- og fiskeridepartementets avkastningskrav.

Figur 10 viser at Argentums avkastning har vært betydelig høyere enn innslagspunktene for tildeling av bonus alle årene bortsett fra 2016. De ansatte som har vært omfattet av ordningen har derfor fått full uttelling på dette bonuskriteriet alle årene utenom 2016. På generalforsamlingen i Argentum i 2022 hadde Nærings- og fiskeridepartementet en protokolltilførsel hvor det blant annet ble stilt

¹³¹ Avkastningskravet til Nærings- og fiskeridepartementet er unntatt offentligheten av forretningsmessige årsaker. Riksrevisjonen har innhentet avkastningskravene som har vært brukt over perioden 2015–2022.

spørsmål ved hvor reelt variabel bonus er gitt blant annet erfart opptjeningsgrad. Staten stemte mot styrets retningslinjer og ba selskapet fremlegge nytt utkast til retningslinjer på en ekstraordinær generalforsamling innen november 2022.¹³² Argentums retningslinjene ble endret fra og med 2023.

Flytoget

Flytoget hadde i 2022 en kollektiv bonusordning for alle ansatte med et maksbeløp på 28 000 kroner. Forutsetningen for bonusutbetaling under ordningen er at selskapet har et positivt resultat. Mål for enkeltår fastsettes årlig. Det finansielle bonusmålet er knyttet til selskapets resultat før skatt i henhold til budsjett (vektet 40 prosent). I 2022 var kriteriet for det finansielle målet at det skulle være positivt, dvs. større enn null.¹³³ Ved å benytte resultat før skatt som indikator for det finansielle målet, betyr det at selskapets økonomiske overskudd sett i forhold til egenkapitalen som er investert i selskapet likevel kan være negativt. Dette omtales som egenkapitalrentabiliteten. Dette var tilfellet i 2022 hvor Flytoget hadde full måloppnåelse på det finansielle målet i bonusordningen, til tross for at egenkapitalrentabiliteten var -11,5 prosent.¹³⁴ Dette er langt under eiers forventning til avkastning. Flytoget kan med andre ord oppnå full bonus med bonusordningen i 2022 uten at eiers langsiktige avkastningsmål nås.

4.3.2 Bonus er ikke betinget av måloppnåelse på det finansielle bonuskriteriet

I selskaper som Posten og Nysnø består bonusordningene av flere finansielle og ikke-finansielle indikatorer, og oppnåelse av bonus er ikke betinget av måloppnåelse på det finansielle bonuskriteriet.

Posten

Oppnåelse av bonus i Posten¹³⁵ knyttes til en kombinasjon av finansielle og ikke-finansielle kriterier fra selskapets strategi, som at Posten skal være kundens førstevalg, ledende på teknologi og innovasjon m.m. For konsernledelsen var minst halvparten (50–60 prosent) av bonusordningen for 2022 knyttet til det finansielle resultatet, dvs. avkastning på investert kapital på konsernnivå (ROIC). Over tid har selskapets økonomiske overskudd sett i forhold til den balanseførte egenkapitalen i selskapet (egenkapitalrentabiliteten) vært lavere enn avkastningen på den investerte kapitalen.

I perioden 2015–2023 har avkastningen på balanseført egenkapital i gjennomsnitt vært 4,4 prosent, mens avkastningen på investert kapital i gjennomsnitt har vært 9,3 prosent. Beregnet avkastning på balanseført egenkapital har vært lavere enn eiers avkastningskrav samlet i perioden 2015–2023, jf. tabell 3. Bonusordningen baserer seg på resultatene innenfor hvert enkelt år. Dette kan det føre til at ledende ansatte får høy uttelling på bonusordningen over tid uten at de finansielle resultatet er gode over tid. Dette innebærer at bonusmodellen til Posten kan være årsaken til at ledende ansatte i Posten samlet i perioden 2015–2023 har hatt en gjennomsnittlig bonusuttelling på om lag 60 prosent av maksimal oppnåelig bonus, selv om selskapet ikke har oppnådd statens avkastningskrav hvert år i analyseperioden.¹³⁶ Selv om det har vært variasjon i uttellingen på bonusmodellen, og dermed også størrelsen på bonusen, har konsernledelsen i Posten opptjent bonus hvert år i perioden.

Nysnø

Nysnø har innrettet bonusordningen sin slik at oppnåelse av bonus ikke avhenger av økonomiske resultater. Nysnø innførte en bonusordning for alle ansatte i 2020. Målekriteriene for tildeling av bonus var knyttet til (1) avkastning på investert kapital, (2) investeringstakt, (3) etterlevelse av lover og regler og (4) individuelle delmål. Det finansielle bonuskriteriet (avkastningen) teller mest for bonusordningen,

¹³² Protokoll fra ordinær generalforsamling i Argentum 21. juni 2022, side 3.

¹³³ Innhentet dokumentasjon fra Flytoget.

¹³⁴ Styret har behandlet og besluttet at engangskravet fra Bane NOR på 149 MNOK gjeldende infrastrukturavgifter fra 2017–2019 ikke skal påvirke grunnlag for bonusutbetaling 2022. Resultat før skatt endres med dette fra -114,6 MNOK til +34,5 MNOK. Dette er altså årsaken for at det likevel blir uttelling på dette kriteriet.

¹³⁵ Konsernsjefen har ingen bonusordning.

¹³⁶ Riksrevisjonen – analyse av data innhentet fra Posten.

og gav delvis uttelling i 2021, men ingen uttelling i 2020 og 2022. De andre bonuskriteriene er knyttet til investeringstakt og etterlevelse har begge gitt full måloppnåelse i alle årene. Det har også vært god uttelling på den individuelle delen av bonusmodellen. I sum har administrerende direktør en bonusuttelling på 50 prosent i 2020, 54 prosent i 2021 og 33 prosent i 2022 av maksimal bonusramme. I 2020 og 2022 var det ingen uttelling på det finansielle bonuskriteriet.

4.3.3 Nedre innslagspunkt for oppnåelse av resultatavhengig godtgjørelse er satt på et nivå som ofte gir uttelling

For flere av de deleide selskapene (Norsk Hydro, Telenor, Yara og Kongsberg Gruppen) har bonus- og aksjebaserte godtgjørelsesordninger inkludert finansielle mål hvor de nedre innslagspunktene er satt på et nivå som ofte gir uttelling. For noen er også innslagspunktene satt lavere enn selskapenes langsiktige mål. Dette bidrar til at ledende ansatte i selskapene ofte får uttelling på de finansielle kriteriene.

Eksempelvis har både Yara og Norsk Hydro i flere år brukt lavere innslagspunkter for oppnåelse av bonus og/eller aksjebasert godtgjørelse enn det som er det langsiktige målet over tid. Deler av bonusordningen til Kongsberg Gruppen har vært knyttet til vekst i driftsinntekter og driftsresultat. Dette er noe selskapet ofte har oppnådd, og er med på å forklare høy uttelling på bonusordningen for konsernsjefen i selskapet over tid. Videre er kriteriene til den aksjebaserte godtgjørelsesordningen knyttet til positivt driftsresultat og en avkastning på sysselsatt kapital som er større eller lik 10 prosent årlig. Positivt driftsresultat har vært oppnådd hvert år siden 2015, mens avkastning på sysselsatt kapital har vært større eller lik 10 prosent seks av de syv siste årene.

For de deleide selskapene Nammo og DNB er det gitt lite informasjon om innslagspunkter for de finansielle bonuskriteriene. DnB oppgir i lønnsrapportene at de av konkurransemessige grunner ikke oppgir nedre og øvre innslagspunkter for oppnåelse av bonus.

Nedenfor er det gitt en nærmere beskrivelse av det finansielle bonuskriteriet for ledende ansatte i Norsk Hydro og Telenor.

Norsk Hydro

Norsk Hydro har et mål om at avkastningen på sysselsatt kapital skal være høyere enn 10 prosent over forretingssyklusen. I 2021 var nedre innslagspunkt 0 prosent og øvre innslagspunkt 10 prosent, med en lineær opptjeningsprofil mellom disse punktene. Eksempelvis vil en avkastning på sysselsatt kapital på 3 prosent gi 30 prosent uttelling på bonuskriteriet, mens en avkastning på 10 prosent eller høyere vil gi 100 prosent uttelling på bonuskriteriet. Det vil si at ledende ansatte i Norsk Hydro ville få bonus, så lenge avkastningen ikke var negativ.¹³⁷ Høyere avkastning vil gi høyere bonusuttelling.

I 2022 ble nedre og øvre innslagspunkt endret slik at innslagspunktet for å få uttelling på bonuskriteriet ble økt fra 0 til 3 prosent og øvre grense fra 10 til 13 prosent. Uttellingsskalaen ble også endret, slik at bonusuttellingen startet på 30 prosent ved en avkastning på sysselsatt kapital lik 3 prosent. Selv om innslagspunktet ble økt, er en avkastning på sysselsatt kapital lik 3 prosent lavere enn Norsk Hydros langsiktige avkastningsmål på 10 prosent over tid, og dermed ikke tilstrekkelig til å skape lønnsomhet sett opp imot det langsiktige avkastningsmålet.¹³⁸

I bonusmodellen for 2023 ble nedre grense endret fra 3 til 5 prosent, mens øvre grense for full uttelling forble uendret. Måloppnåelsen for nedre grense ble endret fra 30 til 50 prosent.¹³⁹ I tillegg ble målt avkastning endret slik at sysselsatt kapital er basert på egenkapitalens markedsverdi i stedet for bokført verdi – som gjør det mer utfordrende å opptjene bonus. I likhet med tidligere er det nedre

¹³⁷ Norsk Hydros lønnsrapport for 2021.

¹³⁸ Norsk Hydros lønnsrapport for 2022.

¹³⁹ Norsk Hydros lønnsrapport for 2023.

innslagspunktet satt på et nivå som kan gi uttelling uten å oppnå Hydros langsiktige avkastningsmål. Dette bonuskriteriet utgjorde 35 prosent av den totale kortsiktige bonusordningen til konsernsjefen i 2022.

Telenor

Telenor har i lønnsrapportene for 2021–2023 beskrevet innslagspunktene for indikatorene brukt til finansielle mål. En av de finansielle indikatorene som er brukt er fri kontantstrøm før fusjoner og oppkjøp, se faktaboks 4. Telenors finansielle indikator, fri kontantstrøm, var 11 milliarder kroner i 2021, 9,9 milliarder kroner i 2022 og 9,5 milliarder kroner i 2023. Imidlertid var det nedre- og øvre innslagspunktet i 2021 satt til tre og syv milliarder kroner. Innslagspunktene ble endret til seks og ti milliarder kroner i 2022 og til seks og åtte milliarder kroner i 2023. Dette har gitt tilnærmet full uttelling for denne indikatoren i perioden 2021–2023.

Faktaboks 4 Fri kontantstrøm

Telenor benytter fri kontantstrøm før oppkjøp og salg av virksomheter som et viktig måltall når de omtaler rapporterte resultater. Måltallet brukes til å bedømme selskapets likviditet og kontanter som genereres i virksomheten.¹⁴⁰

Kilde: Telenors årsrapport for 2023.

4.3.4 Selskaper hvor ledende ansatte har fått maksimal uttelling på sentrale bonuskriterier hvert år

Ledende ansatte i Argentum og Folketrygdfondet har oppnådd vesentlig bedre resultater over tid enn det som kreves for å få full måloppnåelse på det finansielle bonuskriteriet. Dette har ført til at ledende ansatte i Argentum har fått full uttelling på det finansielle bonuskriteriet 7 av 8 år. I Folketrygdfondet har alle unntatt én ledende ansatt oppnådd full uttelling hvert år i perioden 2015–2023. Tilsvarende mønster ser vi hos Gassco. Selv om Gassco har gjort justeringer på terskelverdiene har flere av bonuskriteriene gitt full uttelling de fleste årene i perioden 2015–2023.

For nærmere beskrivelse av Argentums bonusordning se kapittel 4.3.1.

Gassco

Gasscos bonusordning er lik for alle ansatte. I desember hvert år beslutter styret hvilke nøkkelindikatorer med definisjoner, mål og innslagspunkter som skal danne grunnlaget for bonusordningen det påfølgende året. Hver indikator har en vektning fra 5 prosent til 20 prosent av den totale bonusordningen. Gassco operer også med innslagspunkter som gir 0 prosent uttelling, 50 prosent uttelling eller 100 prosent uttelling. Dersom målet nås gis det full uttelling på bonuskriteriet, ved et lite avvik gis det 50 prosent uttelling, og ved større avvik gis det ingen uttelling. Maksimal oppnåelig bonus er 10 prosent av avtalt fastlønn.¹⁴¹

En gjennomgang av indikatorene som er benyttet i bonusordningene til Gassco i perioden 2015–2023 viser at det har vært endringer i hvilke indikatorer som er benyttet i bonusordningen for hvert av årene. Det har også vært endringer i hvor mye hver indikator har utgjort av bonusordningen. For flere av bonuskriteriene har måloppnåelsen gjennomgående ligget over innslagspunktene i undersøkelsesperioden. Terskelverdiene for å oppnå maksimal bonus er også satt lavere enn det strategiske målet for noen av bonuskriteriene. Dette gjelder blant annet følgende indikatorer:

¹⁴⁰ Telenor Group, årsrapport 2023, side 233-234.

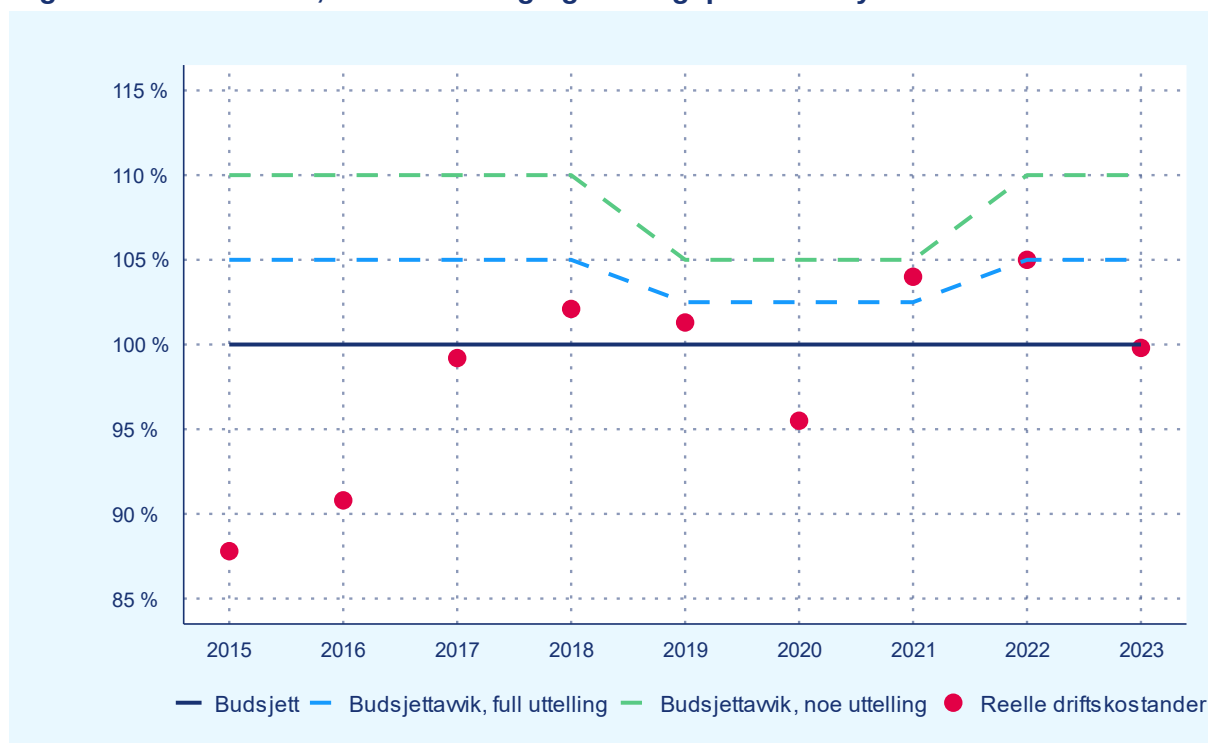
¹⁴¹ Gassco – besvarelse på databestilling del 2

- ekstra kapasitetssalg (MSm³)
- medarbeider- og utviklingssamtaler
- bemanningsstrategi
- pulsundersøkelse arbeidsmiljø (%)
- Gassco leveringsevne på sluttunkt (%)
- driftskostnader ekskludert strøm og avgifter

Figur 11 viser Gasscos mål, bonusuttelling og innslagspunkter knyttet til driftskostnader uten strøm og avgifter, sett i forhold til budsjettet. Den mørkeblå, heltrukne linjen illustrerer Gasscos målsetting om at driftskostnadene skal være lik budsjettet. De røde sirklene illustrerer hva som har vært de reelle driftskostnadene sett i forhold til budsjettet over tid i perioden 2015–2023. Den grønne, stiplede linjen illustrerer minstekravet for å oppnå bonus. Den lyseblå, stiplede linjen illustrerer kravet Gassco må innfri for å oppnå full bonus. Den venstre aksens viser den prosentvise andelen i forhold til målet hvert av årene.

Figur 11 viser at ansatte i Gassco i 2023 kan oppnå full bonus, så lenge budsjettoverskridelsen er under 5 prosent, og noe bonus med en budsjettoverskridelse på mellom 5 og 10 prosent. Dersom budsjettoverskridelsen er over 10 prosent oppnås det ingen bonus. I perioden 2015–2023 har Gassco oppnådd full uttelling på dette bonuskriteriet alle årene unntatt 2021. I 2021 var det en budsjettoverskridelse på 4 prosent. Det ble likevel opptjent bonus, men ikke full uttelling.

Figur 11 Gasscos mål, bonusuttelling og innslagspunkter knyttet til driftskostnader¹⁴²



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra Gassco.

Figur 11 viser at selv om driftskostnadene overstiger budsjettet, er både det øvre og nedre innslagspunktet for oppnåelse av bonus satt under Gasscos målsetting om å holde budsjettet. Det betyr at bonusordningen er innrettet slik at ansatte i Gassco kan oppnå full bonus selv med budsjettoverskridelser på inntil 5 prosent.

¹⁴² *Indikatoren som er brukt er en indikator for kvaliteten på gass er i henhold til avtalte krav og spesifikasjoner

Videre viser gjennomgangen av Gasscos bonusordning at selskapet tre år har vedtatt å gi en høyere bonus enn uttellingen fra bonusordningen skulle tilsi. Dette ble gjort på bakgrunn av en samlet vurdering av årsakene til manglende måloppnåelse, selskapets resultater og de ansattes innsats og arbeidsbelastning det konkrete året. Dette har ført til at opptjent bonus i liten grad har variert over tid, og at samlet uttelling på bonusordningen har vært gjennomgående høy i perioden 2015–2023.

- I 2017 tilsa Gasscos resultater en bonus på 6,75 prosent av ansattes avtalte fastlønn. Etter en totalvurdering av årsakene til at målet for «Leveranser på exit-point» ikke ble nådd, ble bonusutbetalingen justert til 8 prosent.¹⁴³
- I 2020 tilsa Gasscos resultater en bonus på 6,5 prosent av avtalt fastlønn blant annet grunnet at indikatoren for salg av ekstra kapasitet ikke ble nådd. Etter en totalvurdering av årsakene til at målet ikke ble nådd, samt at de ansattes innsats og arbeidsbelastning knyttet til konsekvensene av Covid 19-pandemien og de midlertidige endringene i petroleumsskatteloven ble bonusutbetalingene justert opp til 8 prosent¹⁴⁴
- I 2022 tilsa Gasscos resultater en bonus tilsvarende 8,5 prosent av avtalt fastlønn. Etter en totalvurdering av årsakene til at målet for et av kriteriene knyttet til digitalisering ikke ble nådd, samt de ansattes innsats og arbeidsbelastning knyttet til konsekvensene av energikrisen og fullskalainvasjonen av Ukraina, ble bonusutbetalingene justert opp til 9 prosent.¹⁴⁵

Folketrygdfondet

I perioden 2015–2023 har alle ansatte i Folketrygdfondet unntatt administrerende direktør vært omfattet av en bonusordning. Ledergruppen¹⁴⁶ har en bonusordning som er knyttet til kvalitative mål og alle bortsett fra direktør med kontrolloppgaver har også ett eller flere kvantitative mål.

Den kvalitative delen består av mål som er avledet av Folketrygdfondets virksomhetsplan og kan være individuelle eller teambasert. De kvalitative målene vil typisk deles inn i to kategorier, den ene er knyttet til adferd og etterlevelse av Folketrygdfondets interne verdier og den andre er knyttet til gjennomføring av særskilte oppgaver, aktiviteter eller prosjekter. Det utarbeides en individuell målkontrakt for de ansatte som er omfattet av den kvalitative bonusordningen. I målkontrakten inngår de fastsatte målene som er avtalt mellom leder og den ansatte, og en vektingsprosent. Ved slutten av året fastsettes måloppnåelse per mål som leder til en samlet måloppnåelse for den kvalitative delen av variabel lønn. Det benyttes en egen skala til å vurdere måloppnåelse for de enkelte kvantitative målene. Uttelling på den kvalitative bonusdelen er uavhengig av måloppnåelsen på den finansielle delen av bonusordningen.¹⁴⁷

Det kvantitative målet er knyttet til meravkastningen til Statens pensjonsfond Norge. Meravkastningen justeres for (1) kostandene ved å forvalte SPN og (2) likviditetskrav og (3) merkostnader ved eventuelle rebalanseringer. For direktører for renter og aksjer er halvparten av bonusen også knyttet til meravkastningen for henholdsvis renteporteføljen og aksjeporteføljen. I henhold til Forskrift til verdipapirfondloven av 2011 § 2-35 er Folketrygdfondet pålagt å benytte meravkastning for minimum to siste år som målekriterium for de målene som relaterer seg til meravkastning. Folketrygdfondet har valgt tre siste år. Gjennomsnittlig meravkastning for en treårsperiode gir mindre variasjon enn om målekriteriet hadde vært ett enkelt år.¹⁴⁸

¹⁴³ Innhentet dokumentasjon fra Gassco mottatt 25. mars 2024.

¹⁴⁴ Innhentet dokumentasjon fra Gassco mottatt 25. mars 2024 – Bonus 2020.

¹⁴⁵ Styremøte i Gassco 1/2023 – Sak 05/2023 Bonus

¹⁴⁶ For de ledende ansatte har direktør for renter og aksjer hatt en øvre grense for opptjent bonus lik 50 prosent av avtalt fastlønn. Øvrige ledende ansatte har hatt en maks grense lik 2 månedslønner.

¹⁴⁷ Folketrygdfondet notat av 28. november 2023 – Variabel lønn, kvantitative mål (internt notat)

¹⁴⁸ Finansdepartementet – Innspill til utkast til hovedanalyserapport – Riksrevisjonens undersøkelse av bonusordninger i selskaper med statlig eierandel, brev av 26. august 2024.

Faktaboks 5 Informasjonsrate

Informasjonsraten

I finansiellitteraturen benyttes ulike modeller og måltall for i ettertid å vurdere realisert meravkastning relativt til risikoen (relativ volatilitet) som forvalter har tatt, informasjonsraten er et slikt måltall. Informasjonsraten måler meravkastningen i forhold til den relative risikoen som er tatt i forvaltningen, og brukes ofte som et mål på forvalters dyktighet.

Kilde: Meld. St. 22 (2023–2024), s. 85 og s. 86.

For å måle meravkastningen til Statens pensjonsfond Norge benytter Folketrygdfondet informasjonsraten, se faktaboks 5. I perioden 2015–2023 har det i gjennomsnitt vært nødvendig å oppnå en meravkastning på minimum 0,1 prosent før forvaltningskostnader for å få uttelling på det finansielle bonuskriteriet. En tilleggsbetingelse er at den relative volatiliteten¹⁴⁹ må være høyere eller lik 0,5 prosent.¹⁵⁰

I 2023 ble det gjort endringer i kriteriene sånn at det kreves høyere meravkastning for å oppnå full uttelling på bonuskriteriet. I 2023 må meravkastningen etter kostnader være om lag 0,17 prosent for å oppnå full uttelling på det finansielle bonuskriteriet, forutsatt en relativ volatilitet på 0,5 prosent.

Figur 12 viser Folketrygdfondets rapporterte informasjonsrate for Statens pensjonsfond Norge i perioden 2015–2023 sett i forhold til innslagspunktet for oppnåelse av bonus på det finansielle bonuskriteriet.¹⁵¹ Det skraverte området med de røde, stiplede linjene illustrerer øvre og nedre grense for tildeling av bonus på det finansielle bonuskriteriet. De blå punktene illustrerer Folketrygdfondets resultater.

Det fremgår av figur 12 at Folketrygdfondets informasjonsrate har ligget godt over øvre terskelverdi, og ledende ansatte har fått full uttelling på dette bonuskriteriet hvert år i perioden 2015–2023. Vi har også gjort en gjennomgang av bonusuttellingen på det finansielle bonuskriteriet knyttet til aksjeforvaltning og renteforvaltning, hvor det har vært nær full opptjening av bonus alle årene i perioden 2015–2023.¹⁵²

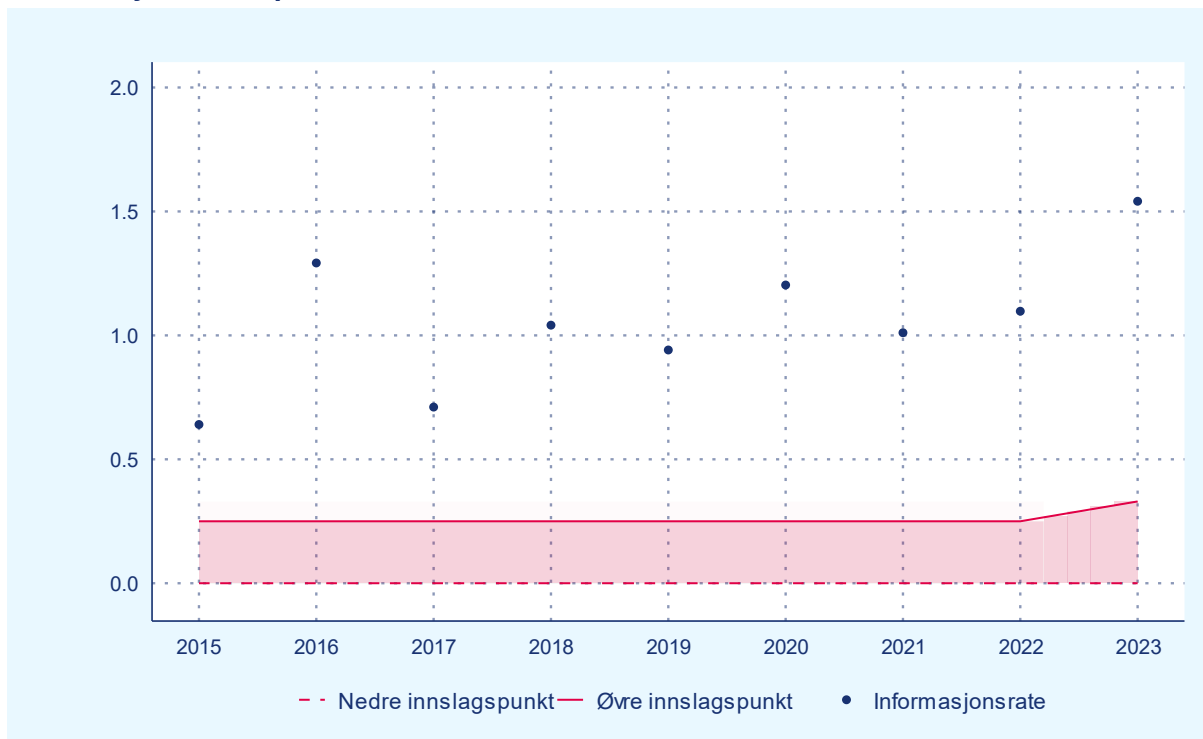
¹⁴⁹ Den relative volatiliteten måles på grunnlag av månedlige observasjoner, på årlig basis

¹⁵⁰ Det vil si at den relative volatiliteten kan ikke være under 0,5 prosent når de beregner informasjonsraten. Den relative volatiliteten måles på grunnlag av månedlige observasjoner, på årlig basis. Frem til 2018 var kravet knyttet til relativ volatilitet på 0,7 prosent.

¹⁵¹ Folketrygdfondets rapporterte meravkastning for SPN er målt over en periode på 3 år og omgjort til årlige tall ved beregning av måloppnåelse for det kvantitative målet.

¹⁵² Leder av aksjeforvaltningen hadde en måloppnåelse på 85 pst. i 2015. Leder for renteforvaltningen oppnådde 95,9 pst. måloppnåelse i 2016. Leder for likviditetsforvaltning og utlånsvirksomhet oppnådde en måloppnåelse på 90,2 pst. i 2018. De øvrige årene ble det oppnådd full uttelling for alle ledende ansatte.

Figur 12 Folketrygdfondets kvantitative del av bonusordningen og selskapets informasjonsrate i perioden 2015–2023



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra Folketrygdfondet.

Statens pensjonsfond Norge måles mot en referanseindeks som er fastsatt av Finansdepartementet. Referanseindeksen består av en aksjeandel på 60 prosent og en obligasjonsandel på 40 prosent og er geografisk fordelt med 85 prosent av investeringene i Norge og 15 prosent i Norden for øvrig utenom Island.¹⁵³ Folketrygdfondet har fastsatt en langsiktig forventning om å oppnå en årlig meravkastning på 0,4 prosent utover avkastningen fra referanseindeksen over tid. I undersøkelsesperioden har Statens pensjonsfond Norge i gjennomsnitt hatt en årlig meravkastning på 0,75 prosent og 0,65 prosent etter kostnader sammenlignet med referanseindeksen. Det har vært full uttelling på det finansielle bonuskriteriet i denne perioden.

Oppnåelse av nederste innslagspunkt kan gi høy uttelling på bonuskriterier

Flere selskaper har satt innslagspunktene på et nivå som ofte gir uttelling. Vår gjennomgang viser at flere av selskapenes bonusordninger kan gi opptil 50 prosent uttelling ved å innfri de nedre innslagspunktene. Dette gjelder eksempelvis Posten og Gassco. For Posten gir oppnåelse av nedre innslagspunkt på de ulike bonuskriteriene 50 prosent uttelling, innslagspunktene er satt noe lavere enn interne mål. Dersom interne mål nås, gir dette en uttelling på 75 prosent. Det er mer krevende å oppnå full uttelling på bonuskriteriene fordi øvre innslagspunkter er satt vesentlig over interne mål. Med en slik innretting på bonusordningen kan det likevel være mulig å oppnå uttelling på bonuskriteriene uten at selskapenes interne mål nås.

4.3.5 Selskaper som har hatt ikke-resultatavhengige bonusordninger i hele eller deler av undersøkelsesperioden

En gjennomgang av års- og lønnsrapporter fra 2021 og 2022 viser at i tillegg til resultatavhengige bonusordninger er det flere selskaper med statlig eierandel som også har andre typer bonusordninger. De øvrige bonusordningene er som regel ikke resultatavhengige og inkluderer blant annet signeringsbonus, lojalitetsbonus, ulike former for kontantgodtgjørelser eller engangsytelser. Selskaper

¹⁵³ Meld. St 22 (2023–2024), s. 75.

som i undersøkelsesperioden har hatt ikke-resultatavhengige bonusordninger er DNB, Telenor, Equinor, Norsk Hydro, Petoro og Investinor. I Norfund har bonuskriteriene til ledende ansatte ikke vært knyttet til selskapets måloppnåelse, og bonus opptjenes basert på den enkelte leders innsats.

I Norsk Hydro er det flere medlemmer av konsernledelsen som har mottatt ulike former for signerings- og lojalitetsbonuser. Blant annet fremgår det av Norsk Hydros lønnsrapport fra 2021 at konserndirektøren for Hydro Bauxite og Alumina har en avtale om lojalitetsbonus som opptjenes progressivt over en periode på 60 måneder. Videre mottok to nye medlemmer av konsernledelsen i 2021 signeringsbonuser på én million kroner hver.

Telenor tildelte i 2022 en signeringsbonus i form av en ekstra aksjetildeling under det langsiktige aksjeprogrammet til konserndirektøren for Telenor Amp. Tilsvarende mottok konserndirektør for teknologi, digitalisering og innovasjon i Equinor en signeringsbonus på 1,5 millioner kroner i 2022.

Før Petoro innførte en resultatavhengig, kollektiv bonusordning, har de tidligere hatt to ulike ikke-resultatavhengige godtgjørelsesordninger; den første var en kontantgodtgjørelse som skal avspeile utviklingen i markedet for olje og gass og den andre ordningen er en lojalitetsbonus for alle ansatte. Begge ordningene er nå avsluttet. Kontantgodtgjørelsesordningen ble avsluttet i 2018, og lojalitetsbonusen ble avviklet ved siste utbetaling i 2019. I perioden 2015–2019 har Petoro utbetalt 7,6 millioner kroner til ledende ansatte gjennom disse to ordningene.

Norfund skiller seg imidlertid ut i form av at bonusordningen som helhet ikke har vært knyttet til selskapets måloppnåelse.¹⁵⁴ Norfunds bonusordning har vært gjeldende i perioden 2015–2022. Maksgrensen for opptjening av bonus for ledende ansatte i Norfund var 400 000 kr årlig frem til 2018, deretter ble maksgrensen redusert til 100 000 kr. Bonusordningen ble besluttet avviklet fra og med 2023.¹⁵⁵

For ledende ansatte¹⁵⁶ i Norfund har bonus blitt tildelt ansatte som, ifølge Norfund, har utvist en ekstraordinær prestasjon relatert til særskilte leveranser og adferd. Vurdering av prestasjon er basert på en kombinasjon av konkrete leveranser og av holdninger og adferd. Leveranser vurderes mot fastsatte mål satt gjennom året og særskilt i utviklingssamtalen.¹⁵⁷ Adferd vurderes med utgangspunkt i fem handlingsrettede verdier:

- Be courageous (the integrity to be me)
- Serve the mandate (how I relate to my work)
- Be kind (how I relate to my work)
- Walk the talk (how I behave as a leader or role model)
- Make a difference (how I relate to my community)¹⁵⁸

Kriteriene for leveranser og adferd vektet likeverdig (50/50) ved vurdering.¹⁵⁹

Tabell 4 viser hvilke begrunnelser Norfund har brukt for å tildele bonus til ledende ansatte. Gjennomgående er det «høy innsats» som er oftest brukt som begrunnelse for tildeling av bonus til ledende ansatte, etterfulgt av «god ledelse», «høyt arbeidspress» og «godt arbeid».

Totalt i perioden 2015–2023 er det utbetalt 2,7 millioner kroner i bonus til ledende ansatte i Norfund. Det er utbetalt 1,2 millioner kroner til ledende ansatte på bakgrunn av begrunnelsen «høy innsats».

¹⁵⁴ Norfund (2022) *Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Norfund*. Retningslinjene ble godkjent på generalforsamling 21. juni 2022.

¹⁵⁵ På generalforsamlingen i 2023 opplyste imidlertid styreleder om at bortfall av variabel lønn kompenseres ved økning i fastlønn.

¹⁵⁶ Bonusordningen omfattet alle ansatte unntatt administrerende direktør.

¹⁵⁷ Norfunds lønnsrapport for 2022, side 5.

¹⁵⁸ Norfunds lønnsrapport for 2022, side 5.

¹⁵⁹ Norfunds lønnsrapport for 2022, side 5.

Tabell 4 Norfunds begrunnelser for tildeling av bonus til ledende ansatte

Begrunnelse for tildeling av bonus	Antall ganger brukt	Totale utbetalinger i perioden
Høy innsats	18	1 200 000 kr
God ledelse	6	475 000 kr
Høyt arbeidspress	6	300 000 kr
Godt arbeid	3	200 000 kr
Øvrige begrunnelser ¹⁶⁰	14	705 000 kr

Kilde: Riksrevisjonens oppsummering av dokumentasjon mottatt fra Norfund.

4.3.6 Bonusordninger som i stor grad er knyttet til selskapets økonomiske resultater

Selskaper som Mesta, Kommunalbanken og Baneservice har innrettet bonusordningene sine på en måte som gjør at ledende ansatte kun oppnår bonus i år hvor selskapets økonomiske resultater har vært gode. Felles for disse selskapene er at selskapets økonomiske resultater er tillagt stor vekt i bonusordningene, enten ved at selskapene kun har finansielle indikatorer eller at ikke-finansielle indikatorer kun utgjør en relativt liten andel av bonusordningen. Videre har flere av selskapene justert på innslagspunkter og øvre grenser for oppnåelse av bonus over tid, noe som kan ha bidratt til at bonusordningene ikke har gitt uttelling hvert år.

Mesta

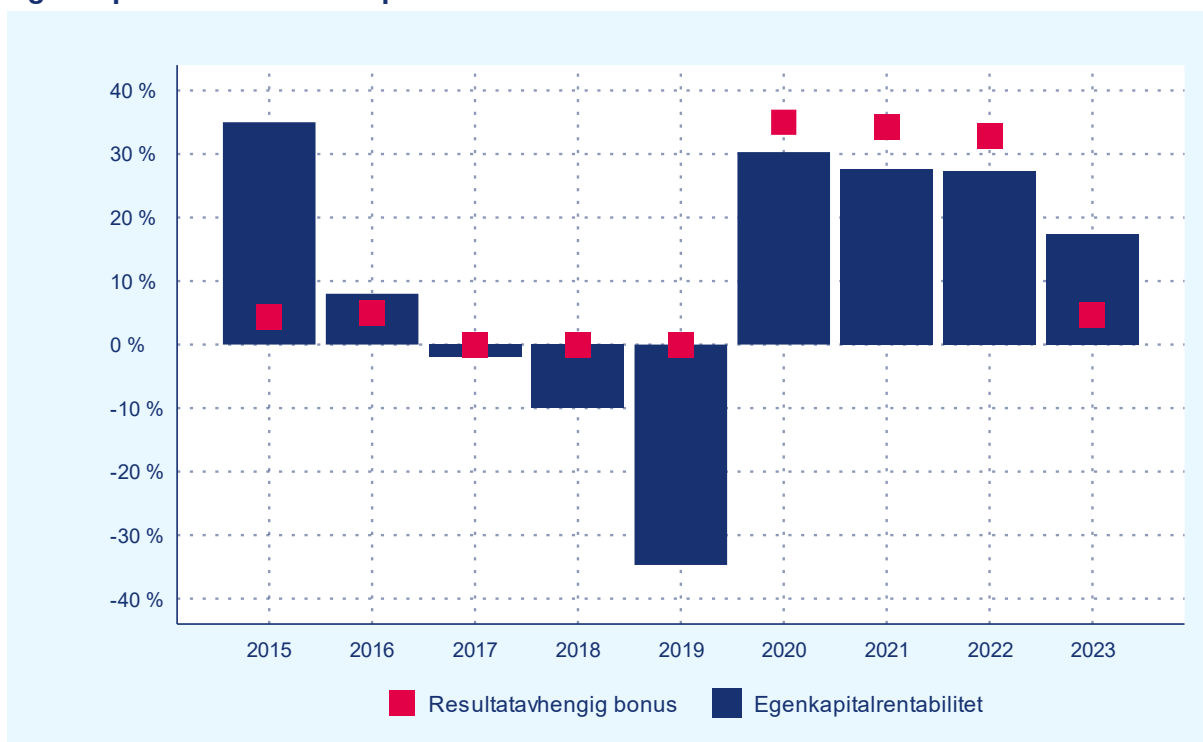
Bonusordningen for ledende ansatte i Mesta har i stor grad vært knyttet til selskapets overordnede økonomiske resultater. I årene før 2021 var bonusordningen for konsernledelsen kun knyttet til det økonomiske resultatet. Fra og med 2021 inkluderte bonusordningen flere bonuskriterier knyttet til andre områder. Det økonomiske resultatet er imidlertid fortsatt det bonuskriteriet som er tillagt størst vekt, med en vektning på 80 prosent. Målekriteriet for det økonomiske bonuskriteriet har vært knyttet til selskapets driftsresultat.

Figur 13 viser sammenhengen mellom Mestas økonomiske resultater og opptjent bonus blant de ledende ansatte i perioden 2015–2023. De mørkeblå søylene viser utviklingen i avkastning på bokført egenkapital (egenkapitalrentabiliteten) og de røde firkantene viser den prosentvise uttellingen på bonusordningen for ledende ansatte. De årene ledende ansatte i Mesta ikke har opptjent bonus er det ingen røde firkanter.

Figuren viser at bonusuttellingen varierer med utviklingen i egenkapitalrentabiliteten, og de ledende ansatte har ikke opptjent bonus i år hvor avkastningen har vært negativ. Bonuskriteriene har ikke vært like i perioden 2015–2023, dette kan være grunnen til at måloppnåelsen i 2023 er på om lag samme nivå som i 2016, selv om det finansielle resultatet er bedre i 2023.

¹⁶⁰ Øvrige begrunnelser er begrunnelser som er mer spesifikke og som kun er benyttet en gang. Eksempler på øvrige begrunnelser er «Strålende arbeid gjennom året», «Kommet fort i gang», «Arise», «MR evalueringen», «Nyskapende utviklingseffekter» etc.

Figur 13 Årlig resultatavhengig godtgjørelse til konsernledelsen i Mesta og egenkapitalrentabiliteten i perioden 2015–2023



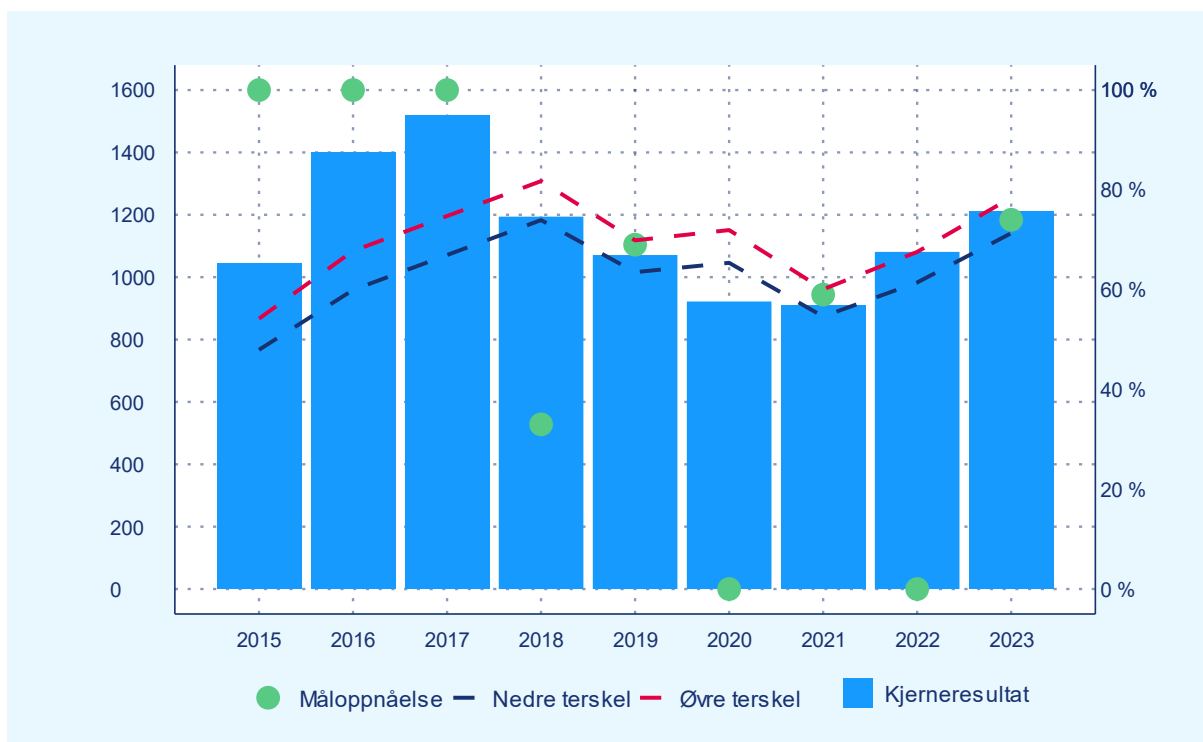
Kilde: Dokumentasjon mottatt fra Mesta og Nærings- og fiskeridepartementet.

Kommunalbanken

I likhet med Mesta, har bonusordningen til ledende ansatte i Kommunalbanken vært knyttet til oppfyllelse av økonomiske mål, herunder kjernerresultat, overholdelse av kapitaldekningskrav og utbytte til eier. Kriteriene knyttet til kapitaldekning og utbytte er krav som måtte oppfylles for at det skal bli uttelling på bonusordningen, mens kjernerresultatet bestemte hvor stor bonusuttellingen ble.

Figur 14 viser ledende ansattes uttelling på det finansielle bonuskriteriet til Kommunalbanken i perioden 2015–2023. De blå søylene illustrerer årlig kjernerresultat målt i millioner kroner (venstre akse). Den stiplede mørkeblå linjen viser nedre terskel for å oppnå bonus, mens den stiplede røde linjen viser øvre terskel for å oppnå maksimal bonus. Det vil si at dersom kjernerresultatet er over den nedre terskelen, vil ledende ansatte normalt sett opptjene bonus. De grønne sirkelene viser hvor høy prosentvis bonusuttelling de ledende ansatte fikk på det finansielle bonuskriteriet (målt mot høyre akse).

Figur 14 Uttelling på det finansielle bonuskriteriet til Kommunalbanken i perioden 2015–2023



Kilde: Riksrevisjonens analyse av innhentet dokumentasjon fra Kommunalbanken.

Figur 14 viser at ledende ansatte oppnådde maks bonus i år hvor kjernerresultatet har vært høyt. Tilsvarende mottok de noe bonus i år hvor kjernerresultatet var mellom den øvre og nedre terskelen, og ingen bonus i år med resultater under den nedre terskelen. Unntaket er 2022. Selv om kjernerresultatet var på et nivå som ville gitt nesten full uttelling på bonus i 2022, var årsresultatet etter skatt negativt. Dette førte til at årsresultatet ikke var tilstrekkelig stort til å dekke et utbytte tilsvarende fire prosent av verdijustert egenkapital,¹⁶¹ og kriteriene knyttet til utbytte ikke var oppfylt. Ledende ansatte opptjente derfor ingen bonus i 2022.

Baneservice

Bonusordningen til ledende ansatte i Baneservice har i stor grad vært knyttet til måloppnåelse på et finansielt bonuskriterium. Maksimal oppnåelig bonus har vært på to månedslønner for alle i ledergruppen bortsett fra tidligere administrerende direktør som hadde en egen ordning begrenset oppad til 6 månedslønner i perioden 2015–2021. Fra og med 2022 har administrerende direktør vært omfattet av samme bonusordning som øvrige medlemmer av ledergruppen.

Ledende ansatte i Baneservice har i gjennomsnitt hatt en bonusuttelling på 62 prosent i perioden 2015–2023. Bonusuttellingen til Baneservice for årene 2019–2023 har gjennomgående vært høy, og terskelverdiene for å oppnå bonus har de siste årene vært lavere enn de faktiske resultatene. De siste tre årene har det vært full måloppnåelse på bonusordningen.

4.4 Sammenhengen mellom opptjent bonus og eksterne forhold som råvarepriser

Vi har undersøkt hvorvidt det er en sammenheng mellom råvarepriser og selskapets finansielle bonusindikatorer i Norsk Hydro, Yara og Equinor. Felles for selskapene er at de selger produkter som

¹⁶¹ Innhentet dokumentasjon fra Kommunalbanken – databestilling 1

er tett knyttet til råvarepriser og benytter avkastning på sysselsatt kapital som ett av flere kriterier for oppnåelse av resultatavhengig godtgjørelse. Analysen viser en sterk sammenheng mellom økte råvarepriser og selskapenes avkastning på sysselsatte kapital i perioden 2015–2023.¹⁶²

Faktaboks 6 Råvarepriser

Selskaper som selger produkter som er tett knyttet til råvarepriser (eks. olje og gass), vil kunne selge produktene sine til en høyere pris og dermed øke selskapets avkastning dersom råvareprisen øker. Dette anses å være utenfor ledende ansattes kontroll.

Kilde: Riksrevisjonen.

I Norsk Hydro er korrelasjonen mellom prisen på aluminium (målt som realisert aluminiumspris i USD/tonn) og avkastning på sysselsatt kapital på 0,80.¹⁶³ Det innebærer at det er høy samvariasjon mellom endringer i prisen på aluminium og Hydros avkastning. Denne bonusindikatoren utgjør 35 prosent av Hydros bonusordning og er sånn sett et sentralt bonuskriterium for opptjening av bonus for ledende ansatte.

Korrelasjonen er imidlertid betydelig lavere dersom man undersøker sammenhengen mellom opptjent bonus som helhet og aluminiumsprisen. En mulig forklaring på dette er at Norsk Hydro har over 25 indikatorer for opptjening av bonus innenfor ulike strategiske mål. Det vil si at selv om det er høy korrelasjon mellom råvareprisen og den finansielle bonusindikatoren, så består bonusordningen av så mange indikatorer, at det også er mulig å oppnå bonus i år hvor råvareprisen er lav og motsatt. Ifølge Nærings- og fiskeridepartementet påvirkes ikke avkastningen bare av aluminiumsprisen, men også av strategiske valg og operasjonell drift.

Liknende mønster finner vi også i Yara. I Yara er avkastning på investert kapital et finansielt bonuskriterium som utløser bonus. Korrelasjonen mellom råvarepriser (urea, gjødsel) og avkastning på investert kapital i Yara er høy med en korrelasjonskoeffisient på ca. 0,90.¹⁶⁴ Også i Equinor er det høy korrelasjon (over 0,90) mellom avkastning på investert kapital og råvarepris på olje og gass. I likhet med Norsk Hydro, har Yara en bonusordning med mange kriterier som reduserer betydningen (og dermed også korrelasjonen) av det finansielle bonuskriteriet for samlet opptjent bonus. For Yara utgjør det finansielle bonuskriteriet avkastningen på investert kapital 7,5 prosent i bonusordningen for 2023. Equinors finansielle bonuskriterium knyttes opp til relative resultater som gir uttelling dersom selskapet leverer bedre enn konkurrentene (som påvirkes mer eller mindre likt av endringer i råvarepriser). Dette bidrar til å redusere korrelasjonen mellom råvarepris og uttelling på bonusordningen.

Selv om det er en sterk sammenheng mellom råvarepriser og selskapenes økonomiske resultater, påvirkes de økonomiske resultatene også av selskapets strategi og drift, og flertallet av indikatorene i bonusordningen er ikke knyttet til råvarepriser. Ifølge Nærings- og fiskeridepartementet betyr det at det er fullt mulig å oppnå høy bonus selv om råvareprisen er lav eller lav bonus selv om råvareprisen er høy.

¹⁶²Vi har også sammenlignet resultatavhengig godtgjørelse opp mot råvarepriser. Resultatavhengig godtgjørelse, bestående av både STI- og LTI-ordninger, inneholder finansielle bonuskriterier, men også skjønnsbaserte kriterier. For å si noe om sammenhengen mellom bonus og eksterne faktorer egner disse to ordningene seg mindre godt.

¹⁶³Norsk Hydros årsrapporter i perioden 2015–2023.

¹⁶⁴Korrelasjonskoeffisient på 0,30-0,50 er lav korrelasjon, 0,50-0,70 er moderat korrelasjon, 0,70-0,90 er høy korrelasjon og 0,90 – 1,00 er svært høy korrelasjon.

4.5 Øvrige bonus- og insentivordninger

Argentum har hatt en medinvestorordning til ledende personer i selskapet. I styrets retningslinjer for lederlønn for 2022 fremgår det at medinvestorordningen ikke behandles som godtgjørelse etter regnskapsloven. Gitt at medinvestorordningen har vært en sentral insentivordning for de ledende ansatte i Argentum, har vi likevel valgt å gi en beskrivelse av hvordan ordningen er innrettet.

I Statkraft har størrelsen på andre ytelser i konsernet vært svært høye de siste årene, og ledende ansattes bonus utgjør kun en liten andel av disse kostnadene. På bakgrunn av den økonomiske vesentligheten, har vi derfor sett nærmere på dette.

4.5.1 Argentums medinvestorordning Bradbenken Partner AS

I perioden 2015–2023 har flere ansatte i Argentum hatt en egen medinvestorordning i tillegg til den årlige resultatavhengige bonusen som var begrenset til 50 prosent av avtalt fastlønn. I retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for Argentum (gjeldende fra 1. januar 2022) omtales ordningen som en medinvestorordning. Ordningen ble avviklet i 2024.

Nærings- og fiskeridepartementet har stilt spørsmål ved om medinvestorordningen er å anse som en godtgjørelse eller ikke. Argentum har innhentet flere uavhengige juridiske vurderinger om dette. De juridiske vurderingene er relativt samstemte om at de ansatte har betalt markedspris for aksjene sine i medinvestorordningen, og er fullt ut eksponert for tap på aksjene sine. Videre konkluderes det med at utbytte de ansatte har mottatt ikke kan anses som godtgjørelse, verken i henhold til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel eller allmennaksjeloven §6-16a.

På ordinær generalforsamlingen i Argentum avholdt den 21. juni 2022 valgte Nærings- og fiskeridepartementet å stemme imot styrets retningslinjer og ga en forventning til styret i Argentum om å legge frem nytt utkast til retningslinjer. Av protokollen fremgår det blant annet at styret bør hensynta Bradbenken-ordningen ved vurderingen av om ledende ansattes godtgjørelse er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og av om hensynet til moderasjon er ivaretatt. Videre er det, etter departementets syn, ikke er godtgjort at deler av Bradbenken-ordningen ikke er godtgjørelse i allmennaksjelovens forstand.¹⁶⁵

Innbetaling til medinvestorordningen

I 2003 ble det etablert et datterselskap i Argentum Fondsinvesteringer, Bradbenken Partner AS, som hadde en rett og en plikt til å investere parallelt med én prosent av Argentums investeringer. Ordningen ble lukket for nye deltakere i 2011, og avviklet i 2024.¹⁶⁶

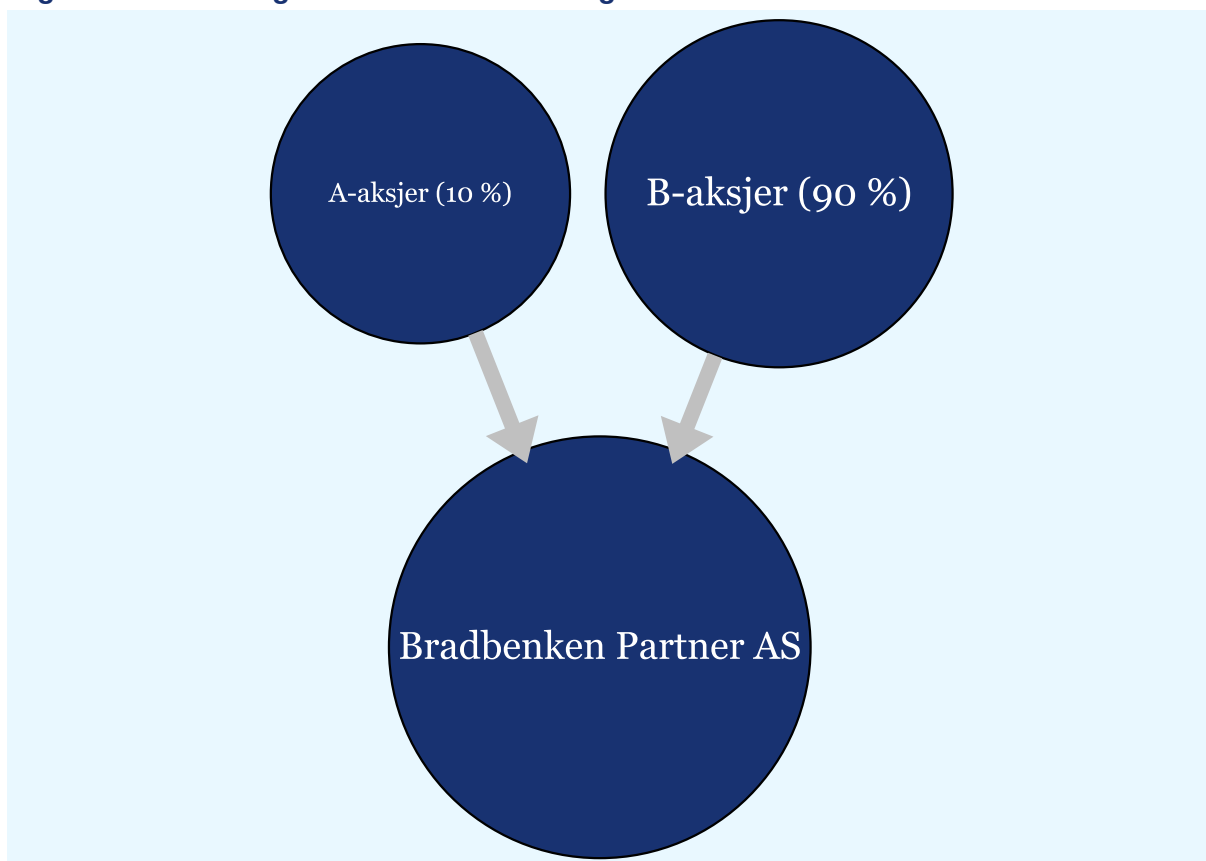
Bradbenken ble etablert med preferanseaksjer (B-aksjer) og ordinære aksjer (A-aksjer), jf. figur 15. Preferanseaksjene var forbeholdt Argentum, mens ledende ansatte fikk mulighet til å tegne ordinære aksjer. Preferanseaksjene skal utgjøre 90 prosent av aksjekapitalen (innskutt kapital), mens ordinære aksjer skal utgjøre 10 prosent av kapitalen.¹⁶⁷ Samlet sett har enkelte ansatte eid 88–89 prosent av A-aksjene i perioden 2015–2022, mens statens eierandel av A-aksjene har vært mellom 11–12 prosent. I perioden 2015–2022 har de med A-aksjer innbetalt om lag 6,5 millioner kroner til Bradbenken Partner AS, mens B-aksjonæren har innbetalt 58,7 millioner kroner.

¹⁶⁵ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Argentum Fondsinvesteringer AS, 21. juni 2022.

¹⁶⁶ Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for Argentum Fondsinvesteringer, s. 10

¹⁶⁷ Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for Argentum Fondsinvesteringer, s. 10

Figur 15 Innbetaling til medinvestorordningen



Kilde: Riksrevisjonen.

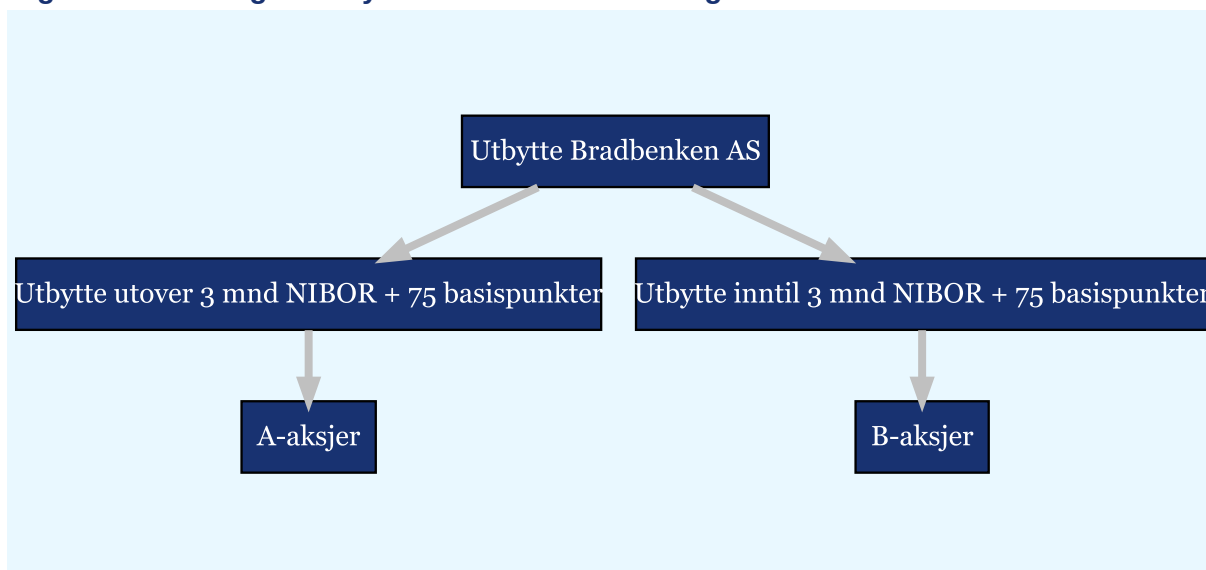
Totalt i perioden 2003–2022 har tidligere administrerende direktør investert i underkant av 4,5 millioner kroner for 35 prosent av A-aksjene, mens to investeringsdirektører samlet har investert i underkant av 2,2 millioner kroner for 16,2 prosent av A-aksjene. Nåværende administrerende direktør og finansdirektør hadde investert henholdsvis i underkant av 1,8 millioner kroner og 1,3 millioner kroner for 14,2 prosent og 10,4 prosent av A-aksjene.¹⁶⁸

Utbytte fra medinvestorordningen

Figur 16 illustrer fordelingen av avkastningen mellom A-aksjene og B-aksjene. Fordelingskriteriet var også knyttet til det samme innslagspunktet som gjaldt for den kortsiktige bonusordningen, jf. kap.4.3.1.

¹⁶⁸ Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for Argentum Fondsinvesteringer, s. 10

Figur 16 Fordeling av utbytte i medinvestorordningen.



Kilde: Riksrevisjonen.

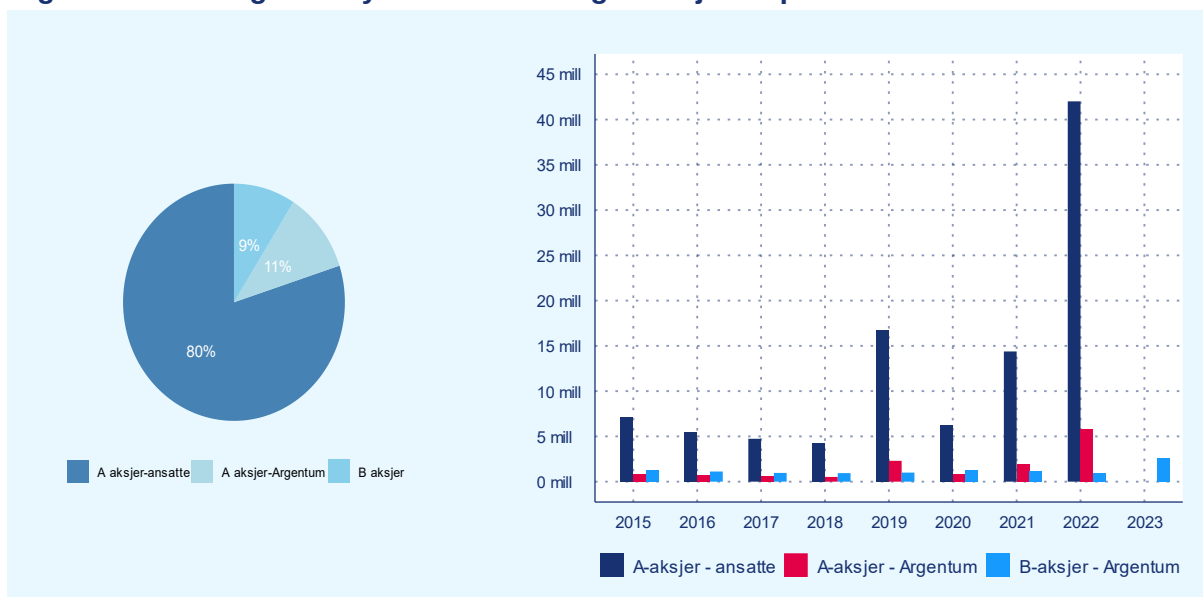
B-aksjene har fortrinnsrett til utbytte inntil en avkastning tilsvarende 3 måneders NIBOR tillagt 75 basispunkter, som i gjennomsnitt har vært under 2 prosent i perioden 2015–2022. Dette innebærer at de midler som ble investert på A-aksjene i praksis garanterte for avkastningskravet til B-aksjene eid av Argentum. De ansatte kunne dermed i gitte tilfeller ha tapt sine investeringer på A-aksjene, samtidig som Argentum nominelt kunne ha oppnådd positiv avkastning på sine B-aksjer. Dersom utbyttet er større enn B-aksjenes fortrinnsrett vil til gjengjeld alt utover 3 måneders NIBOR tillagt 75 basispunkter fordeles mellom A-aksjene.

En forutsetning for at det skal kunne utdeles utbytte til A-aksjonærene er at markedsverdien av Bradbenken Partners AS minst tilsvarer innskutt kapital på preferanseaksjene fratrasket eventuelle tilbakebetalinger på preferanseaksjene. De som var A-aksjonær over hele perioden 2015–2023 har fått utbetalt utbytter på om lag 17,5 ganger det de har innbetalt til ordningen i samme periode.¹⁶⁹ I samme periode har B-aksjonæren mottatt i underkant av 0,15 ganger innbetalt beløp i utbytte for sine B-aksjer.

I perioden 2015–2023 har det vært stor forskjell på fordelingen av utbyttene mellom A- og B-aksjene. Figur 17 viser fordelingen av utbytte målt i prosentandel og årlig i kroner.

¹⁶⁹ Riksrevisjonens analyse av regnskaper innhentet fra Brønnøysund og e-post fra Argentum 24.april 2024

Figur 17 Fordeling av utbytte mellom A- og B-aksjene i perioden 2015–2023



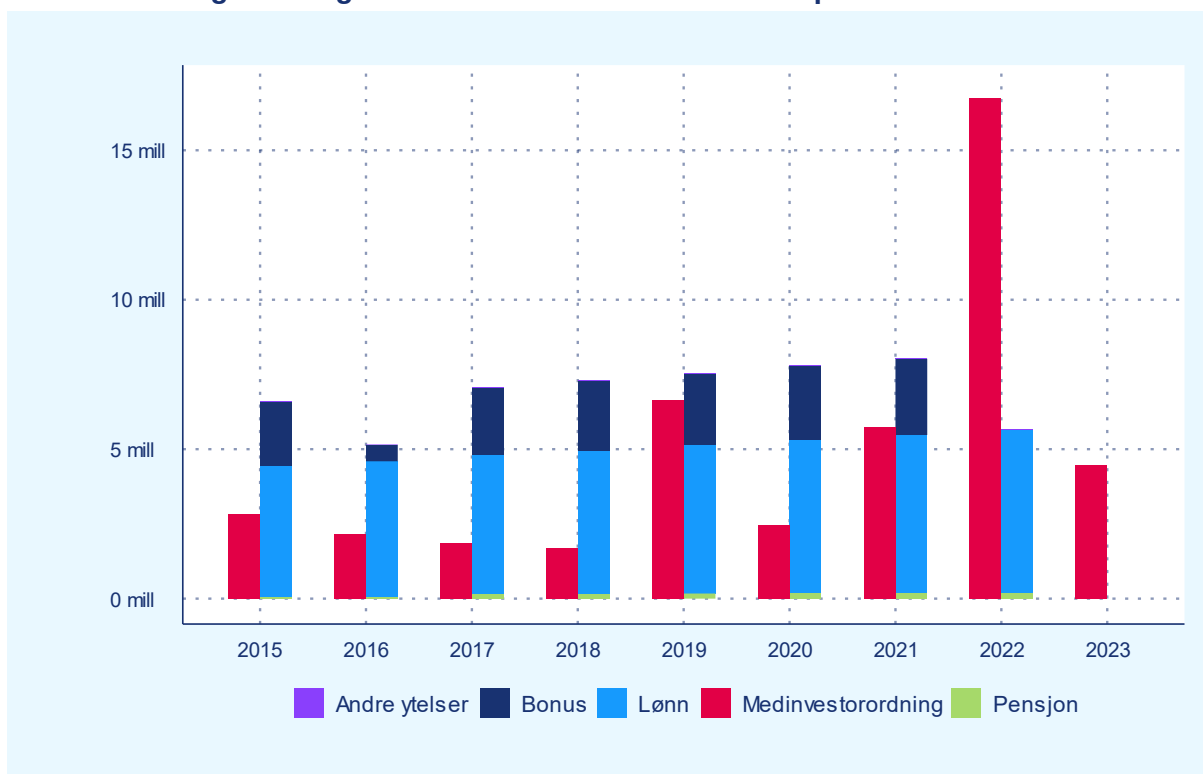
Kilde: Dokumentasjon innhentet fra Argentum og Brønnøysundregisteret.

Ledende ansatte i Argentum har hatt en eierandel på under 10 prosent, men likevel mottatt 80 prosent av utbyttet fra Bradbenken Partners i perioden 2015–2023. Dette tilsvarer 101 millioner kroner. Argentum Fondsinvesteringer på sin side har hatt en eierandel på over 90 prosent av aksjekapitalen, men har kun mottatt 9 og 11 prosent av utbyttet for sine A- og B-aksjer. Dette tilsvarer henholdsvis 13,5 millioner kroner for A-aksjene og 11,2 millioner for B-aksjene.

Hvor mye hver enkelt ansatt har mottatt i utbytte bestemmes av hvor mange A-aksjer vedkommende har eid. Eksempelvis har tidligere administrerende direktør mottatt om lag 40 millioner kroner i utbytte ved å eie 35 prosent av A-aksjene, mens nåværende administrerende direktør har mottatt om lag 16,2 millioner kroner i utbytte ved å eie 14,2 prosent av A-aksjene. Finansdirektøren har mottatt i underkant av 12 millioner i utbytte for sin eierandel på 10,4 prosent av A-aksjene.

Som et eksempel er årlig utvikling i samlet godtgjørelse og utbytte fra medinvesteringsordningen for tidligere administrerende direktør vist i figur 18.

Figur 18 Utvikling i total godtgjørelse og utbytte mottatt gjennom medinvesteringsordningen for administrerende direktør i perioden 2015–2023 i kroner

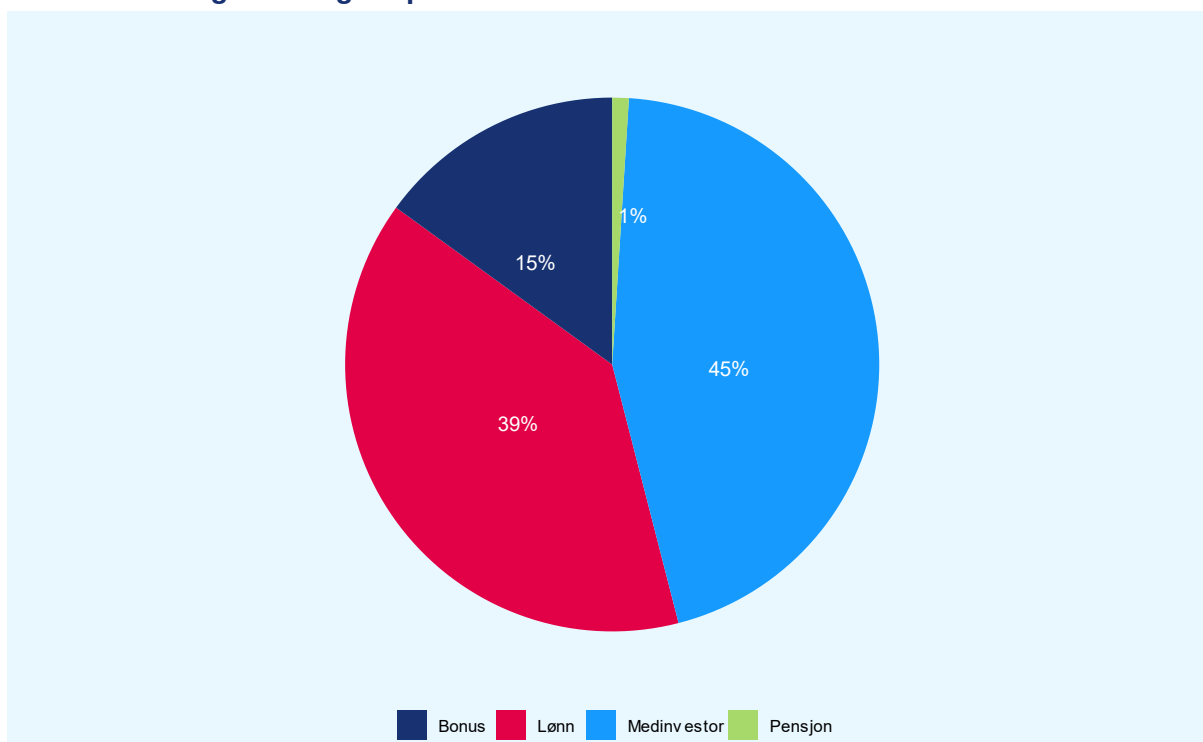


Kilde: Data innhentet fra Argentum

Det fremgår av figuren at utbetalt fastlønn (blå) har vært den største enkeltdelen av samlet godtgjørelse alle årene bortsett fra 2019, 2021, 2022 og 2023. I de andre årene har medinvesteringsordningen (rød søyle i figur 18) utgjort den største delen av den samlede godtgjørelsen. Hvis vi inkluderer medinvesteringsordningen, har tidligere daglige leder hatt en total godtgjørelse inkludert utbytter og oppgjør for medinvestorordningen på om lag av 11 millioner kroner i gjennomsnitt hvert år i perioden. Den laveste godtgjørelsen var i 2023, hvor det bare ble mottatt sluttvederlag for medinvestorordningen. I årene administrerende direktør var ansatt var den laveste godtgjørelsen i 2016 på 7,3 millioner kroner og den høyeste var i 2022 med 22,4 millioner kroner. Totalt over perioden 2015–2023 har administrerende direktør mottatt 99,7 millioner kroner i samlet godtgjørelse, utbytter og sluttvederlag fra medinvestorordningen.

Figur 19 viser hvor stor de ulike delene har utgjort av den samlede godtgjørelsen og utbytter over hele perioden 2015–2023.

Figur 19 Administrerende direktørs samlede godtgjørelse og utbytte fra medinvesteringsordninger i perioden 2015–2023



Kilde: Riksrevisjonens analyse av data innhentet fra Argentum

Det fremgår av figuren at administrerende direktør har mottatt mest fra medinvesteringsordningen i perioden 2015–2023. Medinvestorordningen utgjorde 45 prosent av alt i perioden, mens lønn utgjorde 39 prosent. Til sammenligning utgjorde den resultatavhengige bonusen 15 prosent. Tidligere administrerende direktør har mottatt mer i bonus og utbytter enn fastlønnen i perioden 2015–2023.

I tillegg til medinvestorordningen Bradbenken Partner AS, har Argentum også hatt en medinvestorordning ved navn Argentum EIS for alle ansatte i perioden 2019-2023. Denne inngår ikke i omtalen av medinvestorordningen over.

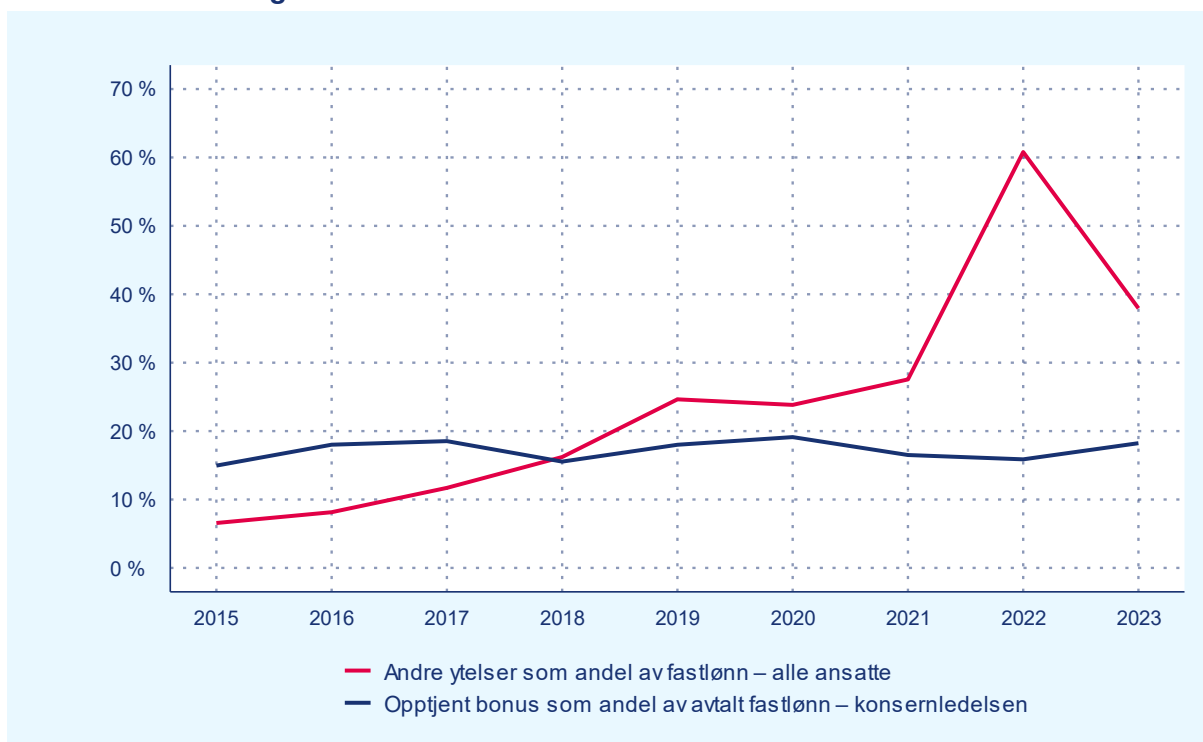
4.5.2 Opptjent bonus til konsernledelsen i Statkraft utgjør en liten andel av samlede bonuskostnader til alle ansatte

Statkraft er et konsern med over 6000 årsverk fordelt på 16 land. Statkraft har bonusordninger for alle ansatte både i Norge og i utlandet. Konsernledelsen har i perioden 2015–2023 hatt en maksimal oppnåelig bonus på 25 prosent av årlig fastlønn. Det er ulike bonusordninger blant de øvrige ansatte i konsernet. Ansatte med ordinære bonusordninger hadde i 2022 en maksgrense på 20 prosent opptjent bonus som andel av avtalt fastlønn. Dette gjelder imidlertid ikke for alle ansatte.

I Statkrafts årsrapporter rapporteres bonus som en del av andre ytelser. Andre ytelser omfatter i tillegg bilgodtgjørelse, forsikringer og kantinekostnader. I sum har andre ytelser utgjort i underkant av 7,4 milliarder kroner for alle ansatte i konsernet i perioden 2015–2023. Konsernledelsen har i sum hatt en opptjent bonus på 39 millioner kroner i perioden 2015–2023, noe som utgjør om lag 0,5 prosent av samlede ytelser til alle ansatte i konsernet.

Figur 20 viser utviklingen i opptjent bonus som andel av fastlønn til konsernledelsen (mørkeblå linje) og andre ytelser som en andel av fastlønnen til øvrige ansatte i konsernet (rød linje) i perioden 2015–2023. I gjennomsnitt har bonus utgjort omtrent 90 prosent av de andre ytelsene til øvrige ansatte i perioden.

Figur 20 Utvikling i bonus og/eller andre ytelser som andel av fastlønn fordelt på konsernledelsen og alle ansatte i Statkraft i årene 2015–2023



Kilde: Tallene er hentet fra Statkrafts årsrapporter i perioden 2015–2023.

Figur 20 viser at i perioden 2015–2023 har gjennomsnittlig opptjent bonus for ledende ansatte i Statkraft utgjort mellom 15–19 prosent av avtalt fastlønn årlig. Andre ytelser til øvrige ansatte har økt gradvis over tid. I perioden 2015–2021 har andre ytelser utgjort mellom 7 og 28 prosent av øvrige ansattes fastlønn. De siste to årene har det vært en stor økning i andre ytelser for øvrige ansatte sammenlignet med årene før. I 2022 og 2023 utgjorde andre ytelser henholdsvis 61 og 38 prosent av øvrige ansattes fastlønn. På motsatt side, utgjorde ledende ansattes bonus omtrent 16 prosent i 2022 og 18 prosent i 2023, og det var ingen betydelige endringer sammenlignet med tidligere år.

Selv om opptjent bonus som andel av fastlønn var lavere for konsernledelsen i 2022 sammenlignet med andre ytelser som andel av fastlønn for alle ansatte, var den høyere målt i kroner.

Gjennomsnittlig opptjent bonus for konsernledelsen var omtrent 540 000 kroner i 2022, mens andre ytelser utgjorde i gjennomsnitt 465 000 kroner for alle ansatte i konsernet.

En av årsakene til veksten i andre ytelser kan være at Statkraft har en egen bonusordning for en gruppe ansatte i markedsvirksomheten, knyttet til den såkalte trading og origination-virksomheten. Trading og origination innebærer handel med standardiserte og tilpassede energikontrakter og er ikke direkte knyttet til den løpende driften av Statkrafts egne kraftverk.¹⁷⁰ Fram til 2022 var det ingen øvre grense for opptjent bonus for trading og origination. De svært gode resultatene i denne delen av virksomheten i 2022 medførte uforutsette høye utbetalinger. På bakgrunn av dette ble det innført begrensninger i bonusordningen for trading og origination med virkning fra 1. januar 2023.¹⁷¹

¹⁷⁰ Dokumentasjon mottatt fra Statkraft..

¹⁷¹ Dokumentasjon mottatt fra Statkraft.

5 Utviklingen i lønn og samlet godtgjørelse over tid

Relevante revisjonskriterier

- Staten forventer at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og at styret ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen. Dette innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.
- I henhold til statens retningslinjer for lederlønn fra 2021 kan forholdstallet mellom godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte i selskapet være relevant i vurderingen av moderasjon, og staten er opptatt av at dette forholdstallet ikke øker uten god begrunnelse.
- I vurderingen av moderasjon skal det, fra og med regnskapsåret 2023, tas hensyn til forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte, og de enkelte godtgjørelselementene (fastlønn, bonus, pensjon og andre ytelser) skal vurderes både enkeltvis og samlet mot statens forventninger.
- Forventningen om maksimal oppnåelig bonus ble redusert fra 50 til 25 prosent av fastlønn i desember 2022, og totalrammen for bonus- og aksjebasert godtgjørelse ble redusert fra 80 til 55 prosent av fastlønn. Det bør ikke være automatikk i at redusert bonusramme medfører økning i fastlønn.

Oppsummering

- Gjennomgående har ledende ansatte i heleide selskaper hatt en større økning i fastlønn enn øvrige ansatte i undersøkelsesperioden.
- For flere av selskapene kompenseres avvikling av bonusordninger og/eller reduksjon i maksimal oppnåelig bonus med en økning i fastlønn, slik at samlet godtgjørelse forblir på samme nivå eller øker.
- Norsk Hydro har beholdt opprinnelig ramme for maksimal bonus for ledende ansatte som var en del av konsernledelsen før 1. januar 2024.
- Kongsberg Gruppen og Nammo har ikke lagt frem endringer i retningslinjene på ordinær generalforsamling i 2024 og beholder opprinnelig maksimal oppnåelig bonus i 2024.¹⁷²

5.1 Utviklingen i samlet godtgjørelse over tid

For å undersøke nivået på den samlede godtgjørelsen i selskaper med statlig eierandel har vi gruppert selskapene etter sektor. Selskapene er gruppert i følgende kategorier; (1) Finans- og investeringsselskaper, (2) Logistikk-, infrastruktur-, og samferdselsselskaper og (3) olje-, gass-, og kraftselskaper.

Faktaboks 7 Samlet godtgjørelse

Samlet godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet. Dette inkluderer fastlønn, bonus, tildeling av aksjer, pensjonsordninger, ytelser, etterlønsordninger osv.

Kilde: Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

¹⁷² For Kongsberg Gruppen gav Nærings- og fiskeridepartementet sin tilslutning til lønnsrapporten, men skrev en protokolltilførsel om at staten forventer at de nye retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte, som skal legges fram i 2025, følger statens retningslinjer fra 2022. Tilsvarende gav Nærings- og fiskeridepartementet sin tilslutning til lønnsrapporten for Nammo for 2023, men la til at de to eierne har ulike syn på deler av kompensasjonsordningen til ledende ansatte. I lønnsrapporten vises det til at den finske eieren, Patria, ikke ønsker å redusere bonusrammen.

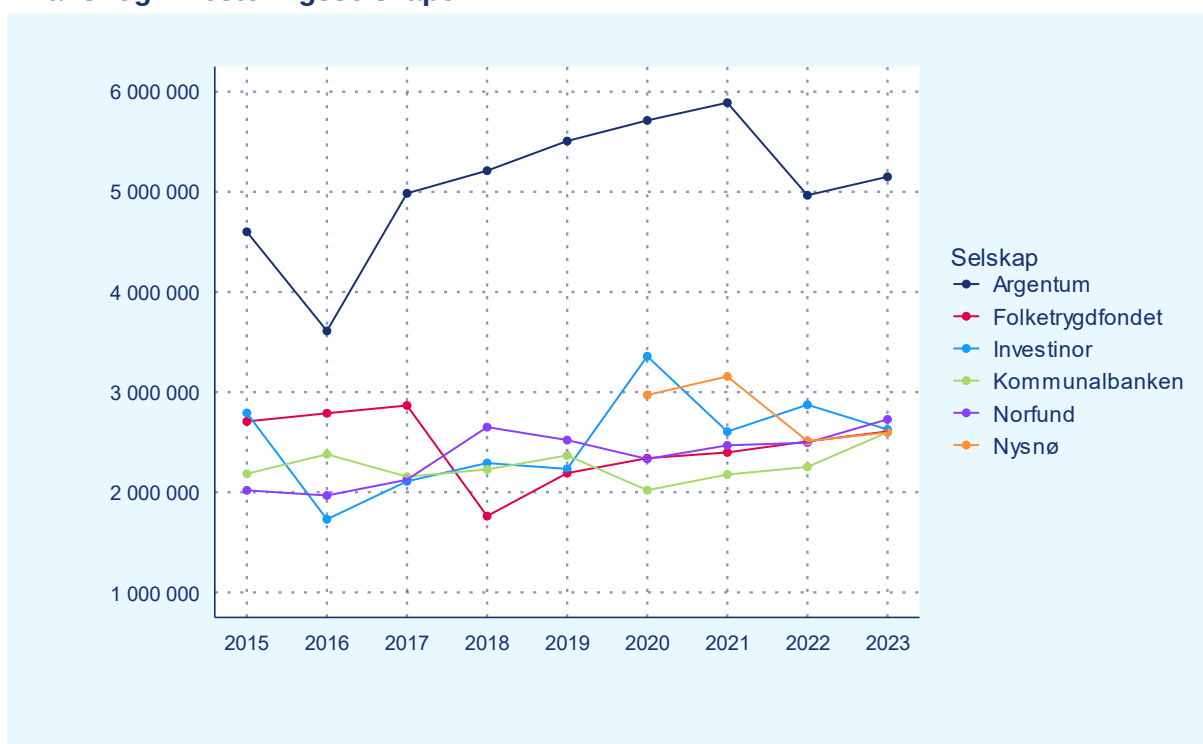
5.1.1 Finans- og investeringsselskaper

Figur 21 viser utvikling i gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for ledende ansatte i finans- og investeringsselskaper som er heleid av staten i perioden 2015–2023.

Blant finans- og investeringsselskapene er det tydelig at ledende ansatte i Argentum i gjennomsnitt har hatt høyere samlet godtgjørelse enn ledende ansatte i de øvrige selskapene. Det har også vært en betydelig økning over tid, og i 2021 var gjennomsnittlig opptjent godtgjørelse til ledende ansatte på 5,9 millioner, sammenlignet med et snitt mellom 2,1 og 3,1 millioner for de øvrige finans- og investeringsselskapene. I 2022 ble det byttet administrerende direktør i Argentum. Den nye direktøren var konstituert i rollen som administrerende direktør frem til fast ansettelse i 2023, og startet med en lavere fastlønn enn tidligere administrerende direktør.

Figur 21 viser at ledende ansatte i Argentum i gjennomsnitt har et godtgjørelsesnivå som ligger vesentlig over de øvrige finans- og investeringsselskapene.

Figur 21 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide finans- og investeringsselskaper



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

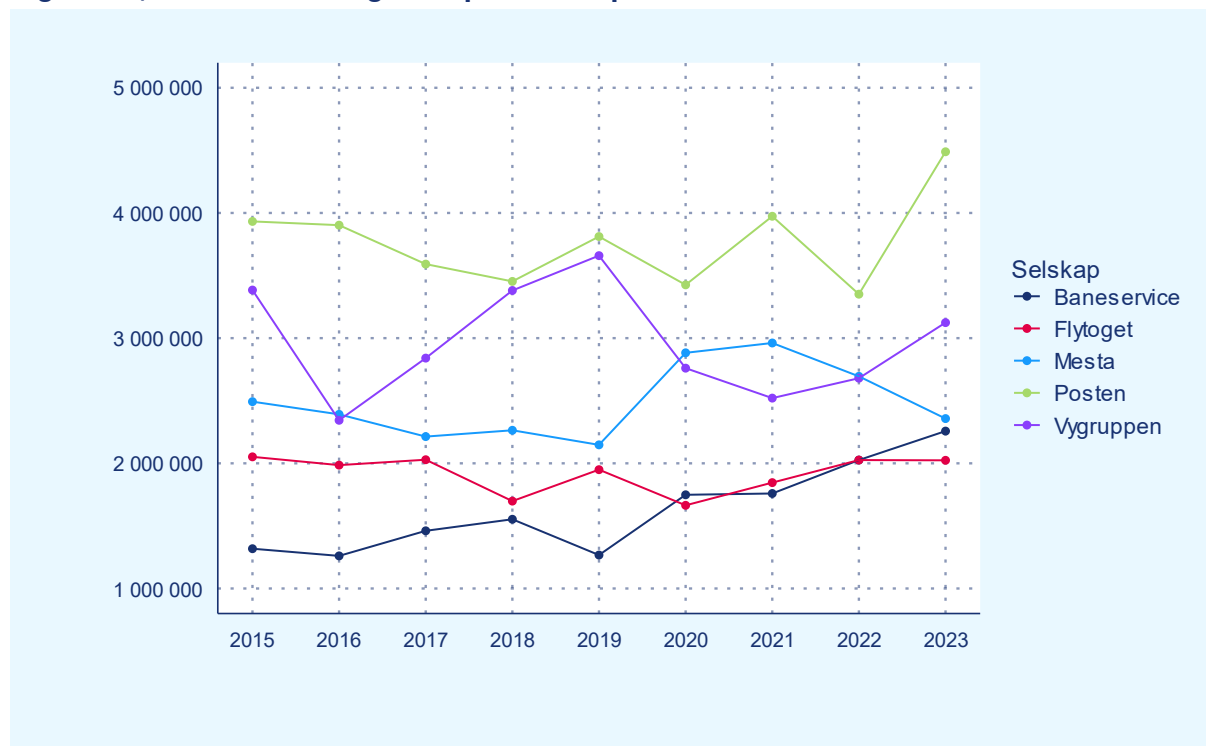
5.1.2 Logistikk-, infrastruktur- og samferdselsselskaper

Figur 22 viser gjennomsnittlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i logistikk-, infrastruktur-, og samferdselsselskaper som er heleid av staten i perioden 2015–2023.

Blant selskapene i logistikk-, infrastruktur-, og samferdselsselskaper er det ledende ansatte i Posten og Vy som har hatt det høyeste godtgjørelsesnivået over tid. Mens godtgjørelsesnivået til ledende ansatte i Posten har ligget stabilt høyt over tid, har Vy hatt en reduksjon i samlet godtgjørelse, særlig fra 2019 til 2020, og har vært på et lavere nivå etter det. Dette skyldes blant annet at det ikke har blitt opptjent bonus de siste årene. Hvis man ser isolert på årene 2022 og 2023 er det tydelig at ledende ansatte i selskaper som Flytoget, Baneservice og Mesta i gjennomsnitt har lavere godtgjørelse enn

ledende ansatte i Posten og noe lavere enn Vy. Posten og Vy er imidlertid store konsern med i overkant av 12 500 og 11 500 ansatte, noe som kan forklare forskjellene.¹⁷³

Figur 22 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide logistikk-, infrastruktur- og transportselskaper



Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

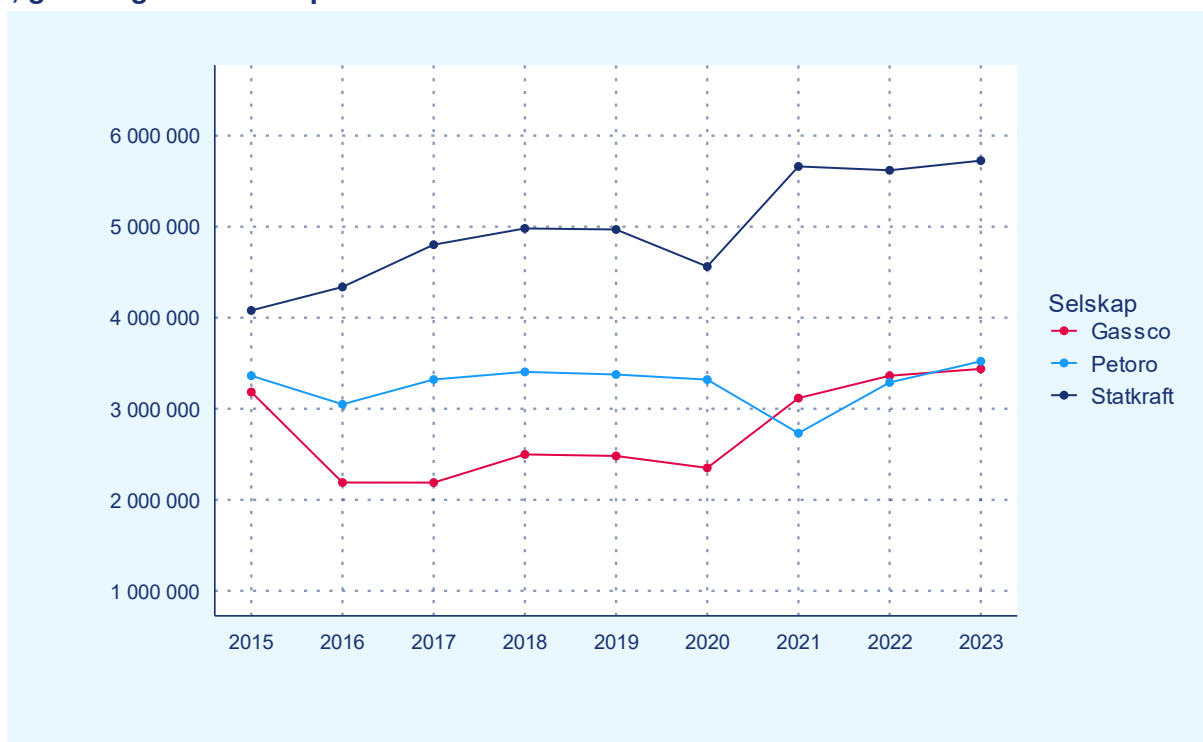
5.1.3 Olje-, gass-, og kraftselskaper

Figur 23 viser gjennomsnittlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i olje-, gass-, og kraftselskaper som er heleid av staten i perioden 2015–2023.

Figuren viser at ledende ansatte i Statkraft i perioden 2015–2023 i gjennomsnitt har hatt en høyere samlet godtgjørelse enn Petoro og Gassco. Ledende ansatte i Statkraft har også hatt en høyere økning over tid. Statkraft er imidlertid et konsern med over 6000 årsverk fordelt på 16 land, sammenlignet med i underkant av 400 årsverk i Gassco og 70 årsverk i Petoro. Godtgjørelsesnivået i Statkraft er derfor ikke sammenlignbart med de øvrige heleide selskapene.

¹⁷³ Postens årsrapport for 2023, side 169. Tilgjengelig via https://www.postenbring.no/baerekraft/integrert-rapport/integrert%20%C3%A5rsrapport%202023_low.pdf; Vygruppens årsrapport for 2023, side 5. Tilgjengelig via <https://www.vy.no/files/evx1env7/vyno-production/0591b054bc7ae666950b9eb595e176bf56c826de.pdf>

Figur 23 Gjennomsnittlig årlig opptjent godtgjørelse for ledende ansatte i heleide olje-, gass- og kraftselskaper



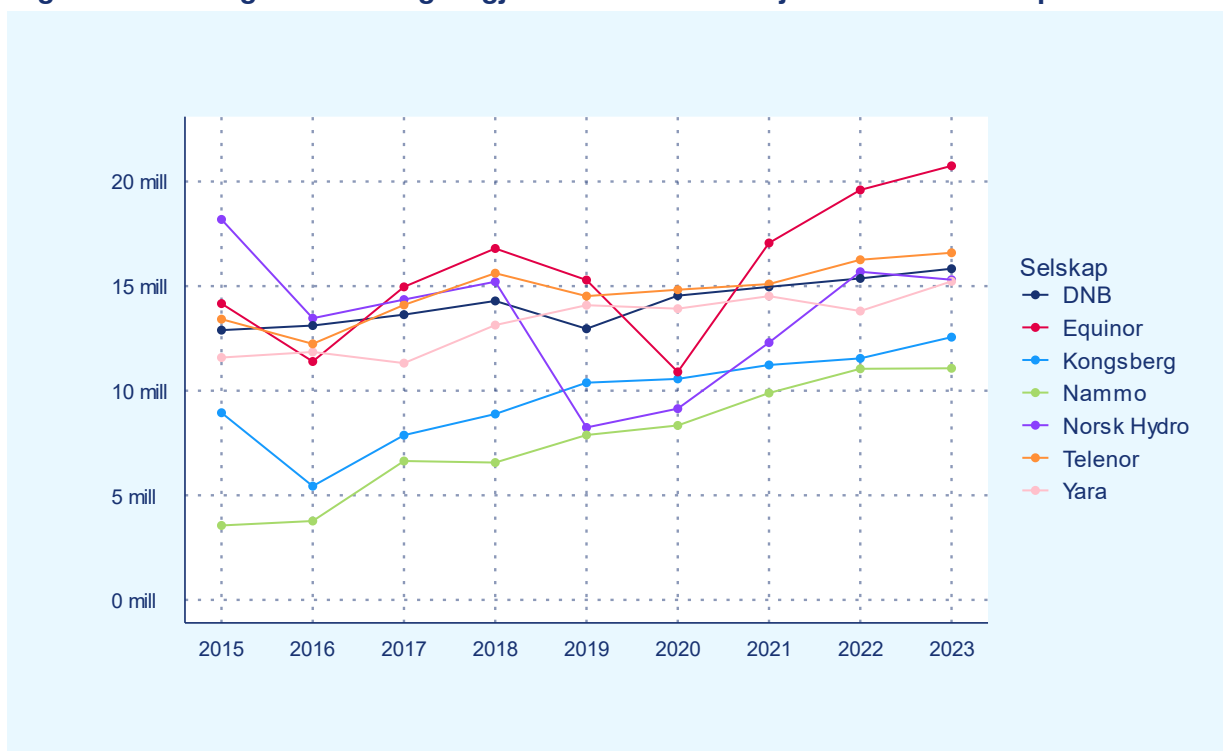
Kilde: Dokumentasjon mottatt fra selskapene.

5.1.4 Deleide selskaper

Figur 24 viser utviklingen i total godtgjørelse for konsernsjefene i de deleide selskapene i perioden 2015–2023. For seks av syv deleide selskaper har den totale godtgjørelsen i kroner de siste ni årene vært økende. Den totale godtgjørelsen inneholder også resultatavhengig godtgjørelse som vil variere fra år til år.

Konsernsjefene i Nammo, Equinor og Kongsberg Gruppen har hatt en større økning i total godtgjørelse sammenlignet med de andre selskapene over tid. Samlet i perioden 2015–2023 har økningen vært på 7,5 millioner kroner i Nammo, 6,6 millioner kroner i Equinor og 3,6 millioner kroner i Kongsberg Gruppen. Dette tilsvarer en prosentvis økning på henholdsvis 211 prosent, 46 prosent og 40 prosent samlet i perioden. I årlig gjennomsnitt utgjør dette 15,2 prosent, 4,9 prosent og 4,3 prosent vekst i samlet godtgjørelse. Norsk Hydro er det eneste selskapet hvor konsernsjefen har hatt negativ vekst i samlet godtgjørelse over tid, hvor samlet godtgjørelse har blitt redusert med 2,9 millioner kroner fra 2015 til 2023. En årsak til nedgangen er at Norsk Hydro fikk ny konsernsjef i 2019, hvor startlønnen til den nye konsernsjefen var satt på et lavere nivå enn den forrige konsernsjefen.

Figur 24 Utviklingen i samlet godtgjørelse for konsernsjef i deleide selskaper



Kilde: Selskapenes års- og lønnsrapporter i perioden 2015–2023.

For de deleide selskapene har det ikke vært mulig å vurdere endring i fastlønn for ledende ansatte opp mot endring i fastlønn for de øvrige ansatte. Dette skyldes at lønnsdataene selskapene presenterer for de øvrige ansatte i års- og lønnsrapporter ikke har tilstrekkelig kvalitet til å kunne sammenlignes med ledende ansattes lønnsutvikling.¹⁷⁴

5.2 Utviklingen i avtalt fastlønn over tid

Staten har en forventning om at godtgjørelsen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte.¹⁷⁵ Dette er en forventning som har vært gjeldende siden 2015. I den nyeste eierskapsmeldingen fra 2022 utdypes det at det forventes at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, og de enkelte godtgjørelselementene (fastlønn, bonus, pensjon og andre ytelser) skal vurderes både enkeltvis og samlet mot statens forventninger. Vi har undersøkt hvordan utviklingen i avtalt fastlønn har vært for ledende og øvrige ansatte i perioden 2015–2023.

5.2.1 Utviklingen i ledende ansattes avtalte fastlønn sett i forhold til øvrige ansatte i perioden 2015–2023

Figur 25 viser gjennomsnittlig økning i avtalt fastlønn for ledende og øvrige ansatte i heleide selskaper. De mørkeblå søylene i figuren viser den gjennomsnittlige prosentvise økningen i avtalt fastlønn for ledende ansatte for perioden 2015–2023, mens de røde søylene viser den prosentvise

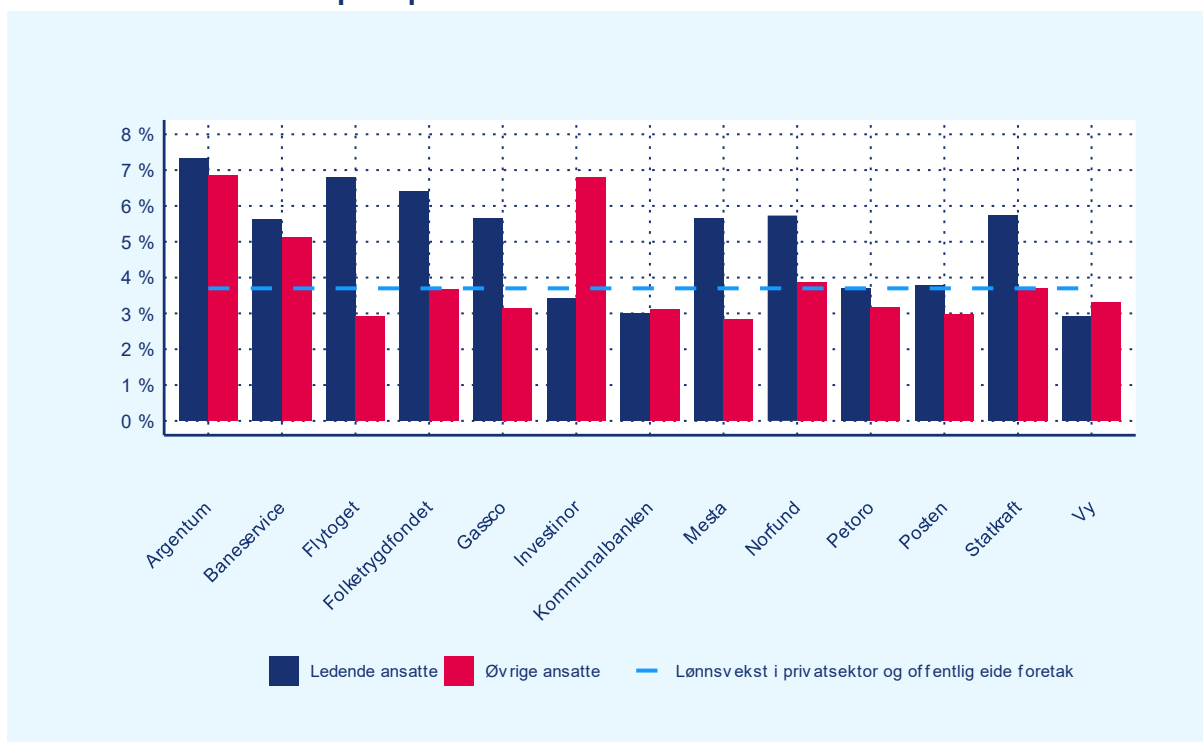
¹⁷⁴ I årsrapporter presenterer selskapene ofte årlig endring i lønnskostnad i stedet for lønnsveksten til øvrige ansatte. En annen utfordring er at det ikke oppgis et eget tall for øvrige ansatte eller at lønnstallene inneholder bonus og/eller sluttpakker. Dette gjør at vi ikke kan sammenligne lønnsveksten mellom ledende og øvrige ansatte i de deleide selskapene.

¹⁷⁵ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

økningen for øvrige ansatte. Den horisontale, stiplede linjen illustrerer den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i privat sektor og offentlig eide foretak.¹⁷⁶

Figuren viser at for flere av de heleide selskapene har veksten i avtalt fastlønn vært høyere for de ledende ansatte sammenlignet med de øvrige ansatte. Dette gjelder eksempelvis for selskapene Folketrygdfondet, Statkraft, Mesta, Gassco, Norfund og Flytoget hvor ledende ansatte har hatt en lønnsvekst som i gjennomsnitt ligger 1,9 % eller mer over lønnsveksten til øvrige ansatte. Videre fremgår det av figuren at lønnsveksten for ledende ansatte i mange av de heleide selskapene har vært betydelig høyere enn snittet i privat sektor og offentlig eide foretak. For enkelte av selskapene har lønnsutviklingen blant de øvrige ansatte også ligget høyere enn den generelle utviklingen.

Figur 25 Gjennomsnittlig årlig økning i avtalt fastlønn for ledende ansatte og øvrige ansatte i heleide selskaper i perioden 2015–2023



Kilde: Dokumentasjonen mottatt fra selskapene og SSB.¹⁷⁷

Selskapet som har hatt størst forskjell i lønnsvekst mellom ledende og øvrige ansatte er Flytoget. Ledende ansatte i Flytoget har i gjennomsnitt hatt en lønnsøkning på 6,8 prosent per år i perioden 2015–2023, sammenlignet med 2,9 prosent for øvrige ansatte. Dette tilsvarer en differanse på 3,9 prosentpoeng. Dette skyldes blant annet at styret i Flytoget i desember 2020 vedtok å avvikle den individuelle bonusordningen for Flytogets ledergruppe. En andel av bonusen ble i den sammenheng konvertert til avtalt fastlønn. Dette førte til en økning i ledende ansattes avtalte fastlønn på mellom 10–19 prosent fra 2020 til 2021.¹⁷⁸ Ledende ansatte i Flytoget er fortsatt en del av den kollektive bonusordningen til alle ansatte som er begrenset til én gjennomsnittlig månedslønn i selskapet.

I Mesta har ledende ansatte hatt en lønnsvekst som er 2,8 prosentpoeng høyere enn øvrige ansatte. Mesta har forklart¹⁷⁹ at som følge av utfordringer knyttet til å beholde ønsket kompetanse og nøkkelressurser i konsernledergruppen har det vært behov for å gjøre ekstraordinære tiltak knyttet til

¹⁷⁶ Statistisk sentralbyrå tabell 11536: Årslønn, utbetalt etter sektor 2015 – 2023.

¹⁷⁷ Nysnø er ikke inkludert i figuren. Det skyldes at de ikke har eksistert som selskap under undersøkelsesperioden. De ble etablert i 2017 og har vært operativt siden høsten 2018. For Argentum mangler vi tall for lønnsveksten til øvrige ansatte i 2023, men dette vil inngå i den endelige rapporten.

¹⁷⁸ Flytoget – Årsrapport 2020.

¹⁷⁹ Mestas rapport om godtgjørelse til ledende ansatte for 2023.

avlønning. Styret besluttet derfor å gi en ekstra justering av årslønn til ansatte i konsernledelsen på 7 prosent fra 1. april 2023. Videre ble det gitt en ekstra lønnsjustering utover dette til konsernsjef og to øvrige ledere i ledergruppen for å sikre stabilitet rundt ansettelse.

I likhet med Flytoget og Mesta, har ledende ansatte i Gassco og Norfund hatt en større prosentvis lønnsutvikling enn de øvrige ansatte for flere av årene i perioden. Eksempelvis var den gjennomsnittlige lønnsøkningen for ledende ansatte i Gassco 8 prosent i 2022. Begrunnelsen for lønnsøkningen var et behov for ekstraordinær markedstilpasning.¹⁸⁰ I Norfund har ledende ansatte hatt høyere lønnsvekst enn de øvrige ansatte 6 av 9 år i perioden.

I Posten skyldes hovedsakelig forskjellene i lønnsvekst mellom ledende og øvrige ansatte at konsernsjefen hadde en høy lønnsvekst i perioden 2017–2019. Posten fikk ny konsernsjef i oktober 2016. Konsernsjefen startet med en avtalt fastlønn som var 130 000 kroner høyere enn for den tidligere konsernsjefen, men ble til forskjell fra tidligere konsernsjef ansatt med ordinær kollektiv pensjonsordning (pensjonsopptjeningen for tidligere konsernsjef var på ca. 3 millioner kroner i 2015). Den nye konsernsjefens avtalte fastlønn økte med 1 418 000 kroner i perioden 2017–2019. Dette skyldes både at den avtalte fastlønnen ble økt som følge av at det totale godtgjørelsesnivået lå langt lavere enn tidligere konsernsjef, og at bonusordningen for konsernsjefen ble avvirket med virkning fra 1. januar 2019. Det tilsvarer en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst på 16,5 prosent, noe som trekker opp gjennomsnittlig lønnsvekst for ledende ansatte i perioden. Nærings- og fiskeridepartementet hadde en protokolltilførsel på Postens generalforsamling i 2019 hvor de presiserte at staten forventer at styret bidrar til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte, og at en eventuell ordning med variabel lønn skal være transparent og forståelig.

Lønnsutviklingen i Argentum har vært høy både for ledende ansatte og de øvrige ansatte. I 2023 vedtok styret å oppjustere lønnen til ledende ansatte på grunn av utvidede ansvarsområder, noe som gir et betydelig utslag på snittet i perioden. For de øvrige ansatte skyldes den høye lønnsutviklingen at investeringsdirektører ikke inngår i selskapenes ledergruppe. Argentum begrunner dette med at selskapet styres slik at administrerende direktør også er Chief Investment Officer. Det innebærer at investeringsdirektørene har ansvar for de enkelte investeringsområdene og ikke for den samlede styringen av investeringene. I Argentum har investeringsdirektørenes gjennomsnittlige økning i avtalt fastlønn ligget på 8,5 prosent i perioden 2015–2023.

Investinor skiller seg ut fra de andre selskapene ved at de øvrige ansatte har hatt en betydelig høyere lønnsutvikling enn de ledende ansatte over tid. Dette skyldes i hovedsak at de øvrige ansatte i to av årene i perioden 2015–2023 har hatt en lønnsutvikling på over 11 prosent.

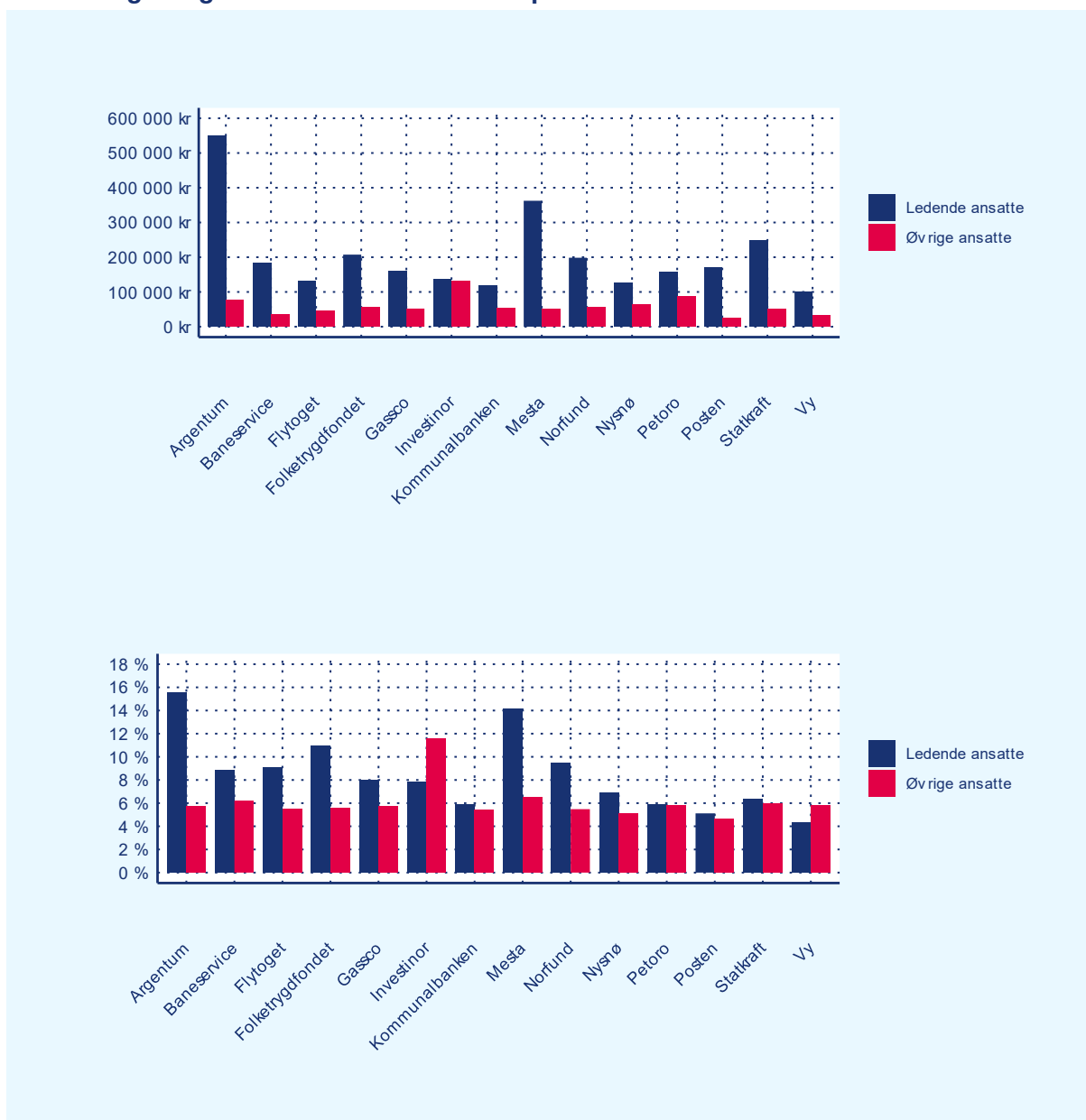
Ifølge Nærings- og fiskeridepartementet har noen av selskapene fastsatt en lavere startlønn til ledende ansatte, som kan økes når personer har vist resultater over en tid, eks. 1–2 år. Etter departementets vurdering fremstår dette som fornuftig og kan være en forklaring på større lønnsvekst hos noen av selskapene.

5.2.2 Vekst i ledende ansatte fastlønn sett i forhold til øvrige ansatte i 2023

Figur 26 viser utviklingen i avtalt fastlønn i kronebeløp (til venstre) og prosent (til høyre) for ledende og øvrige ansatte i løpet av ett år, fra 31. desember 2022 til 31. desember 2023. De blå søylene illustrerer økningen i avtalt fastlønn for ledende ansatte, mens de røde søylene illustrerer øvrige ansatte.

¹⁸⁰ Gasscos lønnsrapport for 2022

Figur 26 Gjennomsnittlig økning i avtalt fastlønn i kroner og prosent for ledende ansatte og øvrige ansatte i heleide selskaper i 2023



Kilde: Dokumentasjonen mottatt fra selskapene

Ledende ansatte i Argentum, Baneservice, Flytoget, Folketrygdfondet, Gassco, Kommunalbanken, Mesta, Norfund, Nysnø og Posten skiller seg ut fra de øvrige selskapene ved at veksten i avtalt fastlønn har vært høyere for ledende ansatte, både i kronebeløp og i prosent i 2023. I Folketrygdfondet hadde én av de ledende ansatte en lønnsvekst på 26 prosent. Dette trekker opp gjennomsnittet for hele ledergruppen. De ledende ansatte i Argentum og Mesta har gjennomgående hatt en betydelig lønnsutvikling i 2023 sammenlignet med de øvrige ansatte. I Norfund forklares forskjellen i lønnsøkning mellom ledende og øvrige ansatte i 2023 med blant annet at fire medlemmer av ledergruppen fikk en individuell justering av sin lønn basert på prestasjon og uønskede nivåforskjeller innad i ledergruppen, samt fordi bonusordningen for ledende ansatte ble avsluttet.¹⁸¹

¹⁸¹ Norfunds lønnsrapport for 2023, side 7.

I kronebeløp har i tillegg ledende ansatte i Statkraft, Petoro og Vy hatt en høyere lønnsøkning sammenlignet med øvrige ansatte. I prosent er imidlertid lønnsøkningen relativt lik mellom ledende og øvrige ansatte.

5.3 Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus

I desember 2022 ble forventningen om at maksimal oppnåelig bonus ble redusert fra 50 til 25 prosent av fastlønn, og det ble kommunisert at det ikke bør være automatikk i at reduksjon i bonus medfører en økning i fastlønn.¹⁸² Staten har en forventning om at endringene er fulgt opp i styrets retningslinjer for lederlønn gjeldende fra 2023, og reflektert i lønnsrapporten for regnskapsåret 2023.¹⁸³ Forventet virkningstidspunkt for eventuell endring av selskapets gjeldende bonusordninger er senest 1. januar 2024.¹⁸⁴

I 2023 er det eksempler på at flere av selskapene ikke har redusert maksimal oppnåelig bonus til 25 prosent eller har kompensert for reduksjonen med en økning i ledende ansattes avtalte fastlønn, slik at samlet godtgjørelse forblir på samme nivå eller øker. På bakgrunn av dette har vi undersøkt om avviking og/eller reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus har påvirket nivået på samlet opptjent godtgjørelse for ledende ansatte som er berørt av endringen, sett i forhold til ledende ansatte som ikke er berørt av endringen.

5.3.1 Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus er kompensert med en økning i avtalt fastlønn

Flere av de heleide selskapene har ledende ansatte som ble berørt av forventningen om reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus i 2023. Dette gjelder Folketrygdfondet, Investinor, Argentum og Mesta.

Figur 27 viser gjennomsnittlig prosentvis vekst i avtalt fastlønn mellom ledende ansatte som er berørt av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus og ledende ansatte som ikke er berørt av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus. Utvalget består av ledende ansatte som har hatt en ledende stilling i perioden 2020-2023. Enkelte har endret ansvarsområde innad i ledergruppen.¹⁸⁵ I gruppen med reduksjon i maksimal oppnåelig bonus inngår ledende ansatte i selskapene Folketrygdfondet, Mesta, Investinor og Argentum som har jobbet i selskapet fra 2020 til og med 2023.¹⁸⁶ I gruppen uten reduksjon i bonusrammen inngår ledende ansatte i heleide selskaper som har jobbet i perioden 2020–2023, som ikke har blitt påvirket av at bonusrammen er redusert til maksimalt 25 prosent. Dette er ledende ansatte i Folketrygdfondet, Statkraft, Flytoget, Gassco, Vygruppen, Baneservice, Kommunalbanken, Posten, Petoro og Norfund.

¹⁸² Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

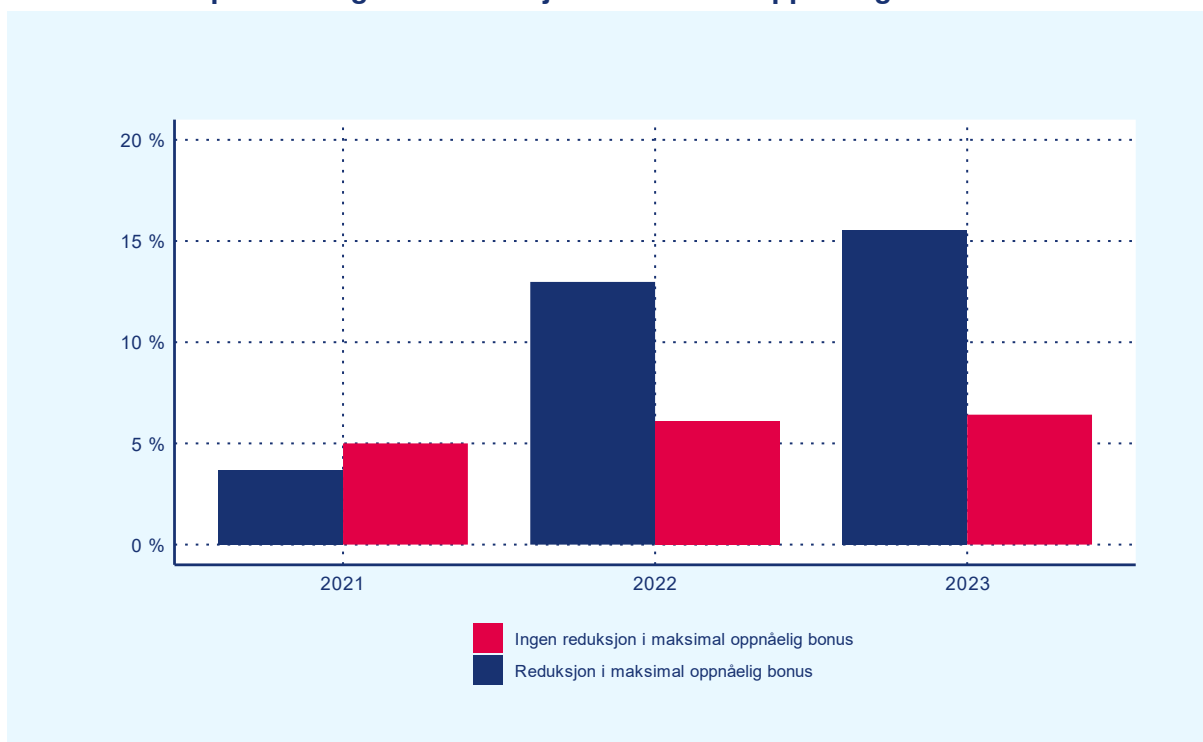
¹⁸³ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 3.

¹⁸⁴ Brev fra Næringsministeren med svar på spørsmål fra Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite om lederlønningene i selskaper med statlig eierandel, side 3, datert 20. august 2024.

¹⁸⁵ En i konsernledelsen i Mesta har fått endret ansvarsområde, dette påvirker ikke resultatet av analysen vesentlig og vedkommende inngår derfor i utvalget.

¹⁸⁶ Ansatte som har startet eller sluttet i årene 2020–2023 er ikke inkludert.

Figur 27 Gjennomsnittlig prosentvis vekst i avtalt fastlønn for ledende ansatte i heleide selskaper med og uten reduksjon i maksimal oppnåelig bonus



Kilde: Dokumentasjon innhentet fra heleide selskaper

Figur 27 viser at ledende ansatte som har fått reduksjon i bonusrammen i 2023 i gjennomsnitt har hatt høyere vekst i avtalt fastlønn sammenlignet med de som ikke har hatt reduksjon i maksimal oppnåelig bonus. I årene før maksimal oppnåelig bonus ble redusert er det ingen betydelige forskjeller i lønnsvekst mellom gruppene. I 2022 og 2023 derimot er lønnsveksten høyere blant gruppen som har blitt påvirket av reduksjonen i bonus og den gjennomsnittlige lønnsøkningen for denne gruppen er 13 prosent i 2022 og 16 prosent i 2023. Dette indikerer at reduksjon i bonus kompenseres med en tilsvarende økning i avtalt fastlønn.

Det er forskjeller blant selskapene i hvor mye maksimal oppnåelig bonus er redusert i 2023. I Folketrygdfondet var det én ledende ansatte som hadde en bonusordning hvor maksimal oppnåelig bonus var 50 prosent av fastlønn til og med utgangen av 2022. Fra og med 2023 ble bonusen redusert til 25 prosent av fastlønn. Dette førte til at opptjent bonus gikk ned med 26 prosent i 2023 sammenlignet med 2022. Likevel økte samlet godtgjørelse med 15 prosent i 2023 sammenlignet med 2022. Hovedgrunnen er at den utbetalte lønnen steg med nesten 33 prosent og fastlønnen økte med 26 prosent. Det var også en høyere vekst i avtalt fastlønn i 2022 sammenlignet med ansatte i selskapet som ikke ble berørt av reduksjonen i bonus. I 2022 økte avtalt fastlønn for denne personen med 16 prosent.

Fra og med 2023 ble bonusrammen til ledende ansatte i Mesta redusert fra 35 prosent til 25 prosent av fastlønn. I gjennomsnitt økte avtalt fastlønn med 13,4 prosent i 2022 og 15,5 prosent i 2023 for personer som har vært i ledergruppen siden 2020. Selv om økningen i avtalt fastlønn var større enn reduksjonen i bonusrammen var det likevel en reduksjon i den samlede godtgjørelsen på 7 prosent sammenlignet med 2022. Den viktigste årsaken til dette er at det var lav måloppnåelse på bonusordningen i 2023 sammenlignet med 2022.

Argentum reduserte rammen for maksimal oppnåelig bonus for ledende ansatte fra 50 til 25 prosent fra og med 2023. For personen som har vært ledende ansatte over hele perioden 2020–2023 har

avtalt fastlønn økt med 15 prosent i 2022 og 13 prosent i 2023.¹⁸⁷ Samlet godtgjørelse gikk ned med 2 prosent i 2023 sammenlignet med 2022, men økte med om lag 7 prosent i forhold til utgangen av 2021. Det har vært full uttelling på bonusordningen i hele perioden. Dette indikerer at lønnsøkningen over de siste to årene er en kompensasjon for reduksjonen i bonusrammen. Det ble ikke gitt noen særskilt begrunnelse for lønnsveksten i 2022. I lønnsrapporten for 2023 oppgir styret at en del av årsaken til lønnsveksten for Finansdirektøren i Argentum var knyttet til utvidet ansvarsområdet.

Det er ikke indikasjoner på at ledende ansatte i Investinor har blitt kompensert med en økning i avtalt fastlønn som følge av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus.

Av de deleide selskapene har flere opplyst at de vil øke fastlønnen slik at samlet godtgjørelse forblir på samme nivå for å sikre konkurransedyktige betingelser. Eksempelvis skriver Equinor i lønnsrapporten for 2023 at:

For å sikre konkurransedyktighet besluttet styret å opprettholde de totale nivåene for godtgjørelse etter reduksjonen i nivået for variabel lønn. Dette er gjort ved en ekstraordinær justering av grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024. Selv om dette ikke gjelder for rapporteringsåret 2023, finner styret det riktig å informere om denne justeringen nå fordi dette ble besluttet i 2023 og har trådt i kraft når rapporten om godtgjørelse til ledende personer blir publisert.¹⁸⁸

Tilsvarende skriver Telenor i lønnsrapporten for 2023 at:

I samsvar med statens retningslinjer for lederlønn utstedt i 2022, har Telenor redusert den årlige variable lønnen fra maksimalt 50 % til 25 % av grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024. For å sikre at konsernledelsens samlede kompensasjon er på nivå med markedet og fortsetter å være konkurransedyktig, har styret besluttet å justere grunnlønnen. Denne endringen vil ikke øke nivået på samlet kompensasjon, men påvirker forholdet mellom faste og variable lønnselementer.¹⁸⁹

Kongsberg Gruppen har ikke foretatt noen endringer i maksimal oppnåelig bonus for 2023 og skriver i lønnsrapporten for 2023 at:

Retningslinjene skal legges frem til behandling for generalforsamlingen minst hvert fjerde år, eller når det er blitt foretatt vesentlige endringer. Da det ikke har gått fire år siden sist fremleggelse og KONGSBERG ikke har gjort noen vesentlige endringer, vil ikke retningslinjene bli fremlagt for generalforsamlingen før i 2025.¹⁹⁰

5.3.2 Selskaper som ikke følger statens forventning om redusert maksimal oppnåelig bonus

Norsk Hydro har ikke redusert den kortsiktige bonusrammen for medlemmer av konsernledelsen som kom inn i konsernledelsen før 1. januar 2024. I Norsk Hydros retningslinjer for lederlønn som ble behandlet på generalforsamling 7. mai 2024 fremgår det at:

Maksimalt bonuspotensial i STI-planen for medlemmer av konsernledelsen med norsk arbeidskontrakt som kommer inn i konsernledelsen 1. januar 2024 eller senere, er 25 prosent av grunnlønn. Medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt som begynte i konsernledelsen før 1. januar 2024, vil beholde bonuspotensialet for sine respektive stillinger, eventuelt andre stillinger i konsernledelsen som de senere kan bli utnevnt til (horisontalt eller

¹⁸⁷ Det har vært ulike administrerende direktører i Argentum i perioden 2020-2023, og ingen av disse er dermed tatt med i utvalget.

¹⁸⁸ Equinor - Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023, side 4.

¹⁸⁹ Telenor Group lønnsrapport 2023, s. 20.

¹⁹⁰ Kongsberggruppen – Rapport om godtgjørelse til ledende personer i Kongsberg 2023

lateralt), det vil si 50 prosent for konsernsjefen og 40 prosent for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Dette gjelder så lenge de er medlemmer av konsernledelsen. Behovet for å beholde kritisk kompetanse og sørge for kontinuitet i konsernledelsen, forsvaret ovenstående avvik fra retningslinjene¹⁹¹

Departementet har i protokolltilførsel understreket at det er positivt at bonusordningen endres for nye medlemmer av konsernledelsen, men staten forventer at styret innenfor sitt handlingsrom også endrer bonusordningen for eksisterende medlemmer for å imøtekomme statens forventninger.¹⁹²

Kongsberg Gruppen har ikke redusert den kortsiktige bonusrammen for medlemmer av konsernledelsen.¹⁹³ Nærings- og fiskeridepartementet ga sin tilslutning til lønnsrapporten, men skrev en protokolltilførsel om at staten forventer at de nye retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte, som skal legges fram i 2025, følger statens retningslinjer fra 2022.¹⁹⁴ Styreleder i Kongsberg Gruppen har uttalt offentlig at de ikke har planer om å gjøre tilpasninger til retningslinjene. Selskapet har, ifølge styreleder, valgt å videreføre lønssystemet i 2024 da de mener at det ikke er i selskapets interesse å ha mer i fastlønn og lavere bonuser.¹⁹⁵

Nammo har en differensiert bonusramme for konsernledelsen, og har ikke redusert maksimal oppnåelig bonus for konsernledelsen. Nærings- og fiskeridepartementet ga sin tilslutning til lønnsrapporten for 2023, men legger til at de to eierne har ulike syn på deler av kompensasjonsordningen til ledende ansatte.¹⁹⁶ I lønnsrapporten vises det til at den finske eieren, Patria, ikke ønsker å redusere bonusrammen. Det går videre fram at styret besluttet å ikke etterkomme alle retningslinjene fra den norske eieren da det, etter styrets syn, ikke var i selskapets interesse. Dette ble begrunnet med at det er nødvendig for å beholde kompetansen og kunne tiltrekke seg ny, nødvendig kompetanse.¹⁹⁷

5.3.3 Historisk avvikling av bonusordning har blitt kompensert med økning i andre godtgjørelser

I perioden 2015–2023 har flere selskaper besluttet å avvike bonusordningen for hele eller deler av ledergruppen. Dette gjelder blant annet Posten, Norfund, Flytoget og Vygruppen. For de tre førstnevnte selskapene er ledende ansatte kompensert for avviklingen av bonusordningen med en økning i fastlønn.

I Vygruppen har konsernsjefen i utgangspunktet krav til å bli vurdert for bonus, men har i henhold til tilleggsavtale akseptert midlertidig stans av bonus¹⁹⁸ inntil annet er vedtatt av styret.¹⁹⁹ Fra 2022 til 2023 øker konsernsjefens pensjon med 153 000 kroner, noe som tilsvarer en økning på omtrent 45 prosent sammenlignet med året før. Det fører til at konsernsjefens samlede godtgjørelse har økt med om lag 7,8 prosent.²⁰⁰ Opptjent pensjon fremgår ikke av lønnsrapporten for 2022 som er offentliggjort på Vygruppens hjemmesider. På generalforsamlingen i 2023 ble det behandlet en mer detaljert versjon av Vys lederlønnsrapport for 2022 som inneholder alle godtgjørelseselementene, også pensjon.

Eksempelvis valgte Posten å avvike bonusordningen til konsernsjefen fra og med 1. januar 2019. I de to foregående årene hadde konsernsjefen opptjente bonus utgjort mindre enn 20 prosent av avtalt

¹⁹¹ Norsk Hydro – Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, s. 9.

¹⁹² Nærings- og fiskeridepartementets skriftlige svar på avsluttende intervju 24. mai 2024.

¹⁹³ Kongsberg Gruppens lønnsrapport 2023, s. 12.

¹⁹⁴ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Kongsberg Gruppen ASA 7. mai 2024.

¹⁹⁵ E24 (2024) Kongsberg trosser regjeringens bonuskutt: – Ingen planer om å gjøre tilpasninger. <https://e24.no/boers-og-finans/i/rPgp2a/kongsberg-trosser-regjeringens-bonuskutt-ingen-planer-om-aa-gjore-tilpasninger>. [Hentdato 10. juni 2024.]

¹⁹⁶ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Nammo AS 29. april 2024.

¹⁹⁷ Nammos lønnsrapport 2023, side 3.

¹⁹⁸ En annen i konsernledelsen har også rett til å bli vurdert til bonus, men har i henhold til tilleggsavtale akseptert midlertidig stans av bonus for årene 2023, 2024 og 2025.

¹⁹⁹ Vygruppen – Års- og bærekraftsrapport 2023, side 84.

²⁰⁰ Tall innhentet fra Vygruppen.

fastlønn. Fra utgangen av 2019 til utgangen av 2020 økte årslønnen til konsernsjefen med i overkant av 20 prosent. Det vil si at konsernsjefen fikk en økning i avtalt fastlønn som om lag tilsvarte den opptjente bonusen i 2017 og 2018. Dette medførte at den samlede godtgjørelsen til konsernsjefen var høyere i 2020 sammenlignet med 2019, selv om bonusordningen ble avviklet.²⁰¹ I likhet med Posten vedtok styret i Flytoget i desember 2020 å avvikle individuell bonusordning for Flytogets ledergruppe, hvor en andel av variabel lønn ble omgjort til fastlønn.

Fra og med 2023 avviklet Norfund bonusordningen for ledende ansatte. Avviklingen av bonus ble kompensert med en økning i avtalt fastlønn. I 2023 hadde ledende ansatte i Norfund en gjennomsnittlig lønnsvekst på ni prosent.

5.3.4 Baneservice følger ikke egne retningslinjer for lederlønn

Baneservice har ikke fulgt selskapets egne retningslinjer for lederlønn. I henhold til Baneservice sine retningslinjer for lederlønn gjeldende for 2023 står det at:

Lønnen justeres årlig med virkning fra 1. april tilsvarende som for resten av selskapet. Lønnsjusteringene til ledende ansatte sees i sammenheng med justeringer til øvrige ansatte og at det i denne vurderingen også ses hen til den kronemessige verdien av lønnsjusteringen.²⁰²

Videre fremgår det av retningslinjene at maksimal oppnåelig bonus satt til 2 månedslønner for ledende ansatte.²⁰³

Administrerende direktør i Baneservice fikk en økning i samlet godtgjørelse på om lag 41 prosent i 2023. Hovedgrunnen er at fastlønnen ble økt med 29 prosent fra utgangen av 2022 til utgangen av 2023 og at bonusrammen ble økt fra 2 til 3 månedslønner.²⁰⁴ Baneservice har derfor ikke fulgt styrets retningslinjer for lederlønn.

I lønnsrapporten for 2023 begrunnes økningen i bonusrammen og lønnsøkningen til administrerende direktør med en markedstilpasning av lønnsnivået i forhold til tilsvarende stillinger for å sikre et konkurransedyktig nivå.²⁰⁵

Staten v/Nærings- og fiskeridepartementet stemte for den fremlagte lønnsrapporten, men påpekte at det er uheldig å avvike fra retningslinjene som er fastsatt av generalforsamlingen, da det etter lovens bestemmelse er en snever avviksadgang og at denne kun kan benyttes dersom det foreligger særlige omstendigheter. Samtidig er tildelt bonus innenfor statens forventninger og vil være i tråd med selskapets retningslinjer gjeldende fra 2024.

²⁰¹ På Postens generalforsamling i 2019 hadde Nærings- og fiskeridepartementet blant annet følgende protokolltilførsel: «Staten forventer at styret bidrar til bl.a. moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte, og at en eventuell ordning med variabel lønn skal være transparent og forståelig».

²⁰² Retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Baneservice for 2023, godkjent på generalforsamling 19. juni 2023

²⁰³ Retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Baneservice for 2023, godkjent på generalforsamling 19. juni 2023

²⁰⁴ Riksrevisjonens analyse av data innhentet fra Baneservice.

²⁰⁵ Baneservice – godtgjørelsesrapport 2023 (ikke signert) mottatt 14. juni 2024.

6 Selskapenes åpenhet rundt opptjening av bonus

Relevante revisjonskriterier

- Staten som eier forventer at selskaper med statlig eierandel er åpen om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at bonusordninger er klart forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter.²⁰⁶ Kompliserte bonusordninger medfører at eiere, styrer, ledende ansatte og andre må bruke uforholdsmessig mye tid på å forstå ordningene.²⁰⁷
- Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier, og være basert på forhold som lederen kan påvirke.²⁰⁸
- Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer skal inneholde tydelige og uttømmende kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse, samt omtale hvilke metoder som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt.²⁰⁹
- Styret skal, ihht. asal. § 6-16 b eller tilsvarende vedtektsbestemmelse, utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret.²¹⁰
- Lønnsrapporten skal gi opplysninger om hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.²¹¹

Oppsummering

- En gjennomgang av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer²¹² viser at kun 2 av 21 selskaper har retningslinjer hvor det fremgår tydelige og uttømmende kriterier for tildeling av resultatavhengig godtgjørelse. 14 av 21 selskapene gir en delvis beskrivelse av kriteriene for tildeling av bonus. 5 av 21 selskaper beskriver i liten grad hvilke mål og kriterier som ligger til grunn for opptjening av bonus.
- 11 av 21 selskaper rapporterer ikke om avtalt fastlønn i lønnsrapporten for 2022. Dette er ikke et brudd på selskapenes rapporteringsforpliktelser, men gjør det mer krevende å vurdere om selskapene følger statens forventninger til resultatavhengig godtgjørelse.

6.1 Selskapenes åpenhet om kriterier for tildeling av bonus

For å undersøke hvorvidt styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer²¹³ er innrettet slik at det er klart forståelig hva som bestemmer opptjent bonus i selskaper med statlig eierandel, har vi undersøkt om det fremgår tydelige kriterier for hva som måles og hva som gir uttelling i bonusordningen. Vi har videre sett på om metoden for å vurdere måloppnåelse fremgår. Der det er benyttet skjønnsmessige vurderinger, har vi undersøkt om det gis en beskrivelse av grunnlaget for bonus.

Selskapene er ikke forpliktet til å offentliggjøre opplysninger som er forretningssensitive eller personsensitive. Det er derfor ikke forventet at detaljert informasjon om innslagspunkter og/eller individers personlige måloppnåelse offentliggjøres. Dette er noe vi har hensyntatt i gjennomgangen.

I gjennomgangen har vi benyttet styrets retningslinjer for lederlønn som var gjeldende per 31. desember 2023. For selskaper som har avvirket bonusordningen i 2023 har vi benyttet de siste

²⁰⁶ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

²⁰⁷ Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fra 30.4.2021 og Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel fra 12. desember 2022.

²⁰⁸ Meld. St. 27 (2013–2014). *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 84, jf. Innst. 140 S (2014–2015).

²⁰⁹ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 4 (2). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

²¹⁰ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 6 (1). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

²¹¹ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 6 (2). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

²¹² For Folketrygdfondet har vi tatt utgangspunkt i styrets prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet.

²¹³ For Folketrygdfondet har vi tatt utgangspunkt i styrets prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet.

tilgjengelige retningslinjene. Dette gjelder Norfund og Vygruppen.²¹⁴ I de tilfellene det fremgår lite/ingen informasjon av styrets retningslinjer, har vi supplert med informasjonen som fremgår av lønnsrapporten for 2022.

Ifølge Finansdepartementet er ikke Folketrygdfondet pålagt å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer eller lønnsrapport. Det avholdes heller ikke generalforsamling i selskapet.²¹⁵ Vi har derfor tatt utgangspunkt i Folketrygdfondets åpenhet om kriteriene for tildeling av bonus i styrets prinsipper for godtgjøring av ansatte i stedet.²¹⁶

Tabell 5 viser selskaper med statlig eierandels åpenhet om kriterier for tildeling av bonus i styrets retningslinjer for lederlønn.

Tabell 5 Gruppering av selskapene ut fra åpenhet om kriterier for tildeling av bonus i styrets retningslinjer for lederlønn

Full åpenhet om kriterier for tildeling av bonus	Delvis åpenhet om kriterier for tildeling av bonus	Begrenset åpenhet om kriterier for tildeling av bonus
Flytoget	Argentum	Folketrygdfondet
Posten Norge	Baneservice	Gassco
	DNB	Kommunalbanken
	Equinor	Nammo
	Investinor	Norfund
	Kongsberg Gruppen	
	Mesta	
	Norsk Hydro	
	Nysnø	
	Petoro	
	Statkraft	
	Telenor	
	Vygruppen	
	Yara	

Kilde: Riksrevisjonens analyser av statlig eide selskapers retningslinjer

6.1.1 Full åpenhet om kriterier for tildeling av bonus

I styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Flytoget og Posten Norge benyttes det målbare kriterier for tildeling av bonus. Det vil si at det fremgår tydelig hva som måles og hva som gir uttelling.

²¹⁴ Norfund avviklet sin bonusordning for ledende ansatte i 2023. Norfund har fortsatt en bonusordning til øvrige ansatte. Styret i Vygruppen vedtok i 2023 at det ikke skal gjelde noen bonusordning for ledende ansatte i en midlertidig periode og inntil annet er vedtatt.
²¹⁵ Finansdepartementets brev av 26. august 2024 med innspill til utkast til hovedanalyserapport.
²¹⁶ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

6.1.2 Delvis åpenhet om kriterier for tildeling av bonus

Det er 15 selskaper som anses å ha delvis åpenhet om kriterier for tildeling av bonus i styrets retningslinjer for lederlønn. Selv om det er tilstrekkelig informasjon om flere av bonuskriteriene i retningslinjene, er det i noen tilfeller uklart hva som måles og hva som gir uttelling. Det innebærer at det gis bonus uten en beskrivelse av grunnlaget for opptjent bonus.

Eksempelvis har Petoro en bonusordning hvor 20 prosent av bonusen oppnås på bakgrunn av en skjønnsmessig vurdering. Det er ikke informert om målekriterier eller hva som bestemmer opptjent bonus for dette bonuskriteriet i retningslinjene. Den skjønnsmessige vurderingen gjelder alle ansatte i Petoro. Tilsvarende eksempler finner vi for Nysnø, Argentum og Vygruppen, hvor en eller flere av kriteriene for tildeling av bonus vurderes skjønnsmessig.²¹⁷ For Nysnø informeres det for eksempel ikke om hvordan måloppnåelse innenfor «etterlevelse og omdømme» oppnås og vurderes. Tilsvarende gjelder bonuskriteriet «realiseringer, organisasjon- og kompetanseutvikling». For Argentum er det uklart hvordan den skjønnsmessige vurderingen vektlegges, selv om det står at oppnåelse av måltall for nøkkelindikatorer skal være det sentrale grunnlaget for tildelingen av opptjent bonus. «Strategisk initiativ» er et av fire mål i Vygruppens bonusordning. Måloppnåelsen avgjøres ut fra en kvalitativ og diskresjonær vurdering.

Videre er det flere av selskapene som gir informasjon om målekriterier, men hvor det gis lite informasjon om metoden som benyttes for å avgjøre om målene er oppfylt. For eksempel har Baneservice et bonuskriterium som heter «Vernerunder/lederinspeksjoner», Mesta et kriterium som heter «sjåførscore» og Investinor et kriterium som heter «Transaksjoner og gjennomføringsevne» uten at det går fram hva som skal til for at målet oppfylles eller gir bonus. For DNB og Statkraft er det også flere kriterier som benyttes enn det som går fram av retningslinjer og lønnsrapport. Det skyldes at flere av bonuskriteriene er beskrevet på et overordnet nivå uten at indikatorene som er knyttet til det enkelte mål fremgår.

Tilsvarende mønster finner vi også blant de børsnoterte selskapene. For Kongsberg Gruppen er det flere individuelle mål som kun beskrives i generelle ordlag. Hverken nøkkelindikatorer (KPI-er) eller hvordan disse skal vurderes fremgår av beskrivelsen:

Den individuelle komponenten oppnås ved innfrielse av individuelle mål knyttet til viktige KPI-er for den enkelte, som både kan være av finansiell og ikke-finansiell art.

I prestasjonsvurderingen av konsernsjefen i Telenor er det en kombinasjon av resultater på KPI-ene for Telenor Group scorekortet (vekt 70 prosent), samt resultatene for ytterligere nøkkelprioriteringer satt for konsernsjefen (vekt 30 prosent). Disse prioriteringene skal reflektere viktige saker for langsiktig verdiskaping i hele Telenor-konsernet. Det fremgår ikke hvilke nøkkelprioriteringer eller fokusområder konsernsjefen skal vektlegge for å oppnå bonus i styrets retningslinjer.

I Equinor, Norsk Hydro og Yara fremgår det tydelige mål og indikatorer for mange av bonuskriteriene. Imidlertid er det lite informasjon om flere av de individuelle målene, og indikatorene er ikke alltid eksplisitt formulert, noe som gjør at det er krevende å anslå det nøyaktige antallet indikatorer for noen av selskapene. Alle tre selskapene benytter også skjønnsmessige vurderinger hvor det ikke beskrives hva som bestemmer opptjent bonus.

Equinor benytter tydelige mål og indikatorer for de finansielle bonuskriteriene. Det er imidlertid lite informasjon om noen av de ikke-finansielle kriteriene. Dette gjelder for eksempel mål og indikatorer knyttet til et verdibasert og målorientert selskap.

Yara har tydelige mål og indikatorer for sine nøkkelindikatorer, særlig for de finansielle indikatorene, men det er lite informasjon om flere av de strategiske fokusområdene. For eksempel er ett av de strategiske fokusområdene å «Implementere Grow@Yara med fokus på lederutvikling og

²¹⁷ I Vygruppens retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer som ble lagt fram for generalforsamlingen juni 2023 opplyser styret at det ikke skal gjelde noen bonusordning for ledende ansatte i en midlertidig periode og inntil annet er vedtatt.

lederkommunikasjon». Det er ingen nærmere beskrivelse av hvordan måloppnåelse blir vurdert. Yara oppgir at oppnådde resultater blir offentliggjort i lønnsrapporten. Det gjøres også en diskresjonær vurdering av konsernsjefens samlede måloppnåelse. Dette ble eksempelvis gjort i 2022, hvor styret besluttet å øke konsernsjefens bonus fra 34,5 prosent til 45 prosent. Konsernsjefen besluttet deretter å øke opptjent bonus tilsvarende for hele konsernledelsen. Tilsvarende skjedde i 2023, hvor konsernsjefens bonus økte fra 26 til 38 prosent på bakgrunn av en diskresjonær vurdering.

Norsk Hydro har tydelige mål og indikatorer for sine nøkkelindikatorer, selv om metoden som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt, ikke alltid er beskrevet. For Norsk Hydro er det begrenset informasjon om konsernsjefens og konserndirektørenes individuelle prestasjoner. Det oppgis kun generell informasjon om at de måles på områdene sikkerhet, ledelse, og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ innenfor den enkeltes funksjonsområde. Typiske mål er ifølge lønnsrapporten knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, god tilgang på fremtidige etterfølgere til kritiske roller, porteføljestruktur og teknologiutvikling, samt HMS-mål.

6.1.3 Begrenset åpenhet om kriterier for tildeling av bonus

Fem av selskapene i undersøkelsen – Folketrygdfondet, Kommunalbanken, Nammo, Gassco og Norfund – beskriver i liten grad hvilke mål og indikatorer som ligger til grunn for opptjening av bonus i styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.²¹⁸

For Folketrygdfondet, Kommunalbanken og Nammo er det ingen informasjon om hvilke resultatindikatorer eller metoder som benyttes for å vurdere om bonus er oppnådd i retningslinjene. På Nammos generalforsamling i 2023 ble retningslinjene godkjent, men Nærings- og fiskeridepartementet hadde en protokolltilførsel om at staten forventer at selskapet utviser åpenhet om utformingen av variabel godtgjørelse til alle ledende ansatte. Kommunal- og distriktdepartementet opplyser at selv om kriteriene for tildeling av bonus ikke fremgår i styrets retningslinjer, fremgår kriteriene av Kommunalbankens interne retningslinjer.

I Folketrygdfondets prinsipper for godtgjøring av ansatte slås det fast at styret skal fastsette felles overordnede mål for opptjening av resultatavhengig bonus og administrerende direktør skal fastsette mål for den enkelte ansatte. Styret avgjør til slutt om mål for opptjent bonus er nådd. Det er ingen nærmere beskrivelse av hvilke mål eller indikatorer som ligger til grunn når det skal vurderes om godtgjørelse er opptjent. Ifølge Finansdepartementet har Folketrygdfondet målbare kriterier for sin bonusordning, men offentliggjør dem ikke.²¹⁹

Gassco har lagt ved en oversikt over hvilke indikatorer som benyttes, men innslagspunkter eller metode for å avgjøre om indikatorene er oppfylt fremgår ikke av retningslinjene. I Nammos lønnsrapport vises det til hvilke mål som skal nås, men disse er ikke formulert som indikatorer. Eksempelvis er det ikke oppgitt hva som ligger til grunn for Nammos finansielle indikator (NIBT), eller hva som skal oppnås når målformuleringen er «relatert til vekst i et nøkkelsegment av Nammos amerikanske forretningsmuligheter» (related to growth in a key segment of Nammo's US business opportunities).

Tilsvarende var det ingen informasjon om konkrete indikatorer som lå til grunn for bonus i Norfund i 2022. I lønnsrapporten fremgikk det at «Gjennomføringskraft og pålitelighet i å levere som avtalt legges til grunn sammen med oppgavens kompleksitet», men det var ingen åpenhet om hva som skulle utføres. Det ble også gjort en skjønnsmessig vurdering av den ansattes adferd. Norfunds bonusordning ble avviklet for ledende ansatte fra og med 2023.

²¹⁸ Folketrygdfondet er ikke pålagt å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. For Folketrygdfondet har vi derfor tatt utgangspunkt i styrets prinsipper for godtgjøring av ansatte.

²¹⁹ Finansdepartementet – Innspill til utkast til hovedanalyserapport – Riksrevisjonens undersøkelse av bonusordninger i selskaper med statlig eierandel, brev av 26. august 2024.

6.1.4 Antall bonuskriterier

Baneservice, Nysnø og Petoro har enkle bonusordninger med relativt få indikatorer. Selskapene Argentum, DNB, Investinor, Kongsberg Gruppen, Mesta, Statkraft, Telenor, og Vygruppen – har flere bonuskriterier som de ledende ansatte måles på, og kriteriene er av ulik art, både finansiell og ikke-finansiell. Eksempelvis har Kongsberg Gruppen, DNB og Telenor også ulike former for aksjebasert godtgjørelse som kommer i tillegg til den ordinære bonusordningen. Det betyr at de får utbetalt én type bonus basert på ettårige prestasjoner (en kortsiktig insentivordning), og én annen type bonus som gis som aksjer med en treårig bindingstid (en langsiktig insentivordning).

Selskapene Yara, Equinor og Norsk Hydro har både kortsiktige og langsiktige godtgjørelsesordninger. I tillegg har selskapene relativt mange indikatorer. Yara anslås å ha om lag 20 bonuskriterier.²²⁰ Norsk Hydro anslås å ha mer enn 25 bonuskriterier. Equinor anslås å ha mellom 10 og 15 bonuskriterier og tre ulike former for godtgjørelsesordninger. I tillegg benytter de en resultatmodifikator som justerer størrelsen på godtgjørelsen basert på hvordan Equinor gjør det relativt til andre tilsvarende selskaper.

6.2 Selskapenes rapportering i lønnsrapporten for 2022

Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse til ledende personer stiller krav til hva det skal rapporteres på i selskapenes lønnsrapporter. For de aller fleste av statens heleide selskaper er det vedtektsfestet at de skal følge allmennaksjelovens bestemmelser om rapportering for lederlønn.²²¹ Dette innebærer at retningslinjer og lederlønnsrapporter skal offentliggjøres etter at de er godkjent på generalforsamling.

Vi har undersøkt om den offentlig tilgjengelige informasjonen selskapene oppgir i lønnsrapporten følger kravene til innhold etter allmennaksjelovens § 6-16 b og tilhørende forskrift. Lønnsrapporten for 2022, fremlagt for generalforsamlingen i 2023, var det første året de unoterte selskapene med statlig eierandel utarbeidet lønnsrapporter etter nytt regelverk.

Tabell 6 oppsummerer hvilke godtgjørelseselementer selskapene har rapportert på for ledende ansatte i heleide selskaper.

²²⁰ I Yaras retningslinjer for 2023 er det om lag 20 indikatorer. For retningslinjene som gjaldt for 2022 var det om lag 30 indikatorer.

²²¹ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 117, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

Tabell 6 Oversikt over rapportering fra heleide selskaper i lønnsrapport for 2022.

Selskap	Avtalt fast lønn	Utbetalt lønn	Opptjent bonus	Andre ytelser	Opptjent pensjon	Ev. annet	Samlet godtgjørelse
Norfund	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Folketrygdfondet*	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Mesta	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Petoro	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Gassco	Ja	Nei**	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Flytoget	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Posten	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Kommunalbanken	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Investinor	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Statkraft	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Argentum	Ja	Ja	Ja	Ja***	Ja	-	Ja
Nysnø	Nei	Ja	Ja	-	Ja	-	Ja
Vy****	Ja	Ja	-	Ja	Nei	-	Nei
Baneservice	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja

* Folketrygdfondet er ikke pålagt å utarbeide egen lønnsrapport, det er derfor tatt utgangspunkt i årsrapport for 2022. I henhold til generelle regnskapsprinsipper rapporterer selskapet kun utbetalt lønn i løpet av regnskapsåret i sine årsrapporter.

** Gassco bruker avtalt fastlønn (dvs. uten feriepenger) i beregningen av samlet godtgjørelse

***Argentum har inkludert andre ytelser som en del av utbetalt lønn, men beløpet er spesifisert.

**** Det er ikke samsvar mellom lønnsrapporten som er behandlet på generalforsamling, og lønnsrapporten som er offentliggjort på Vygruppens hjemmesider. I den offentlige lønnsrapporten fremgår ikke opptjent pensjon.

Kilde: Selskapenes lønnsrapporter for 2022.

Det kommer fram av tabell 6 at 13 av 14 heleide selskaper har rapportert samlet godtgjørelse fordelt per godtgjørelseselement i lønnsrapporten for 2022. For ett av selskapene er det ikke gitt informasjon om alle godtgjørelseselementene som inngår i den samlede godtgjørelsen. Dette gjelder Vy.

3 av 14 selskaper rapporterer på godtgjørelseselementer som ikke inngår i noen av de øvrige kolonnene (Ev annet), eksempelvis Gassco som oppgir fastovertidskompensasjon i egen kolonne til ledende ansatte. Flytoget har egen kolonne for opptjente feriepenger, som utbetales neste år. Enkelte ledende ansatte i Petoro har fått pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon etter omdanning til innskuddspensjon.

Mesta og Flytoget har en kolonne for utbetalt lønn i lønnsrapporten for 2022. Imidlertid skiller deres rapportering av utbetalt lønn seg noe fra de øvrige selskapenes rapporteringspraksis. Mesta oppgir at beløpene i kolonnen for lønn er fratrasket utbetalt bonus fra foregående år og feriepenger av utbetalt lønn påfølgende år.²²² Flytoget oppgir at grunnlønnen er fastlønn med trekk av lønn for årets feriedager. I en egen kolonne er det oppgitt hvor mye som er avsatt til opptjente feriepenger for inneværende år. Beløpet de oppgir er derfor ikke utbetalt lønn for regnskapsåret 2022 og det er heller ikke den avtalte fastlønnen ved utgangen av 2022.

Vy har ikke oppgitt opptjent pensjon som egen kolonne i lønnsrapporten. Dette innebærer at summen av godtgjørelseselementene de har oppgitt ikke stemmer overens med det rapporterte tallet for samlet

²²² Mesta– Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2022, s. 4

godtgjørelse. På generalforsamlingen i 2023 ble det behandlet en mer detaljert versjon av Vys lederlønnsrapport for 2022 som inneholder alle godtgjørelseselementene i tabell 6, men som ikke er offentliggjort.

6.2.1 Flere av de heleide selskapene oppgir ikke avtalt fastlønn for ledende ansatte

Staten har stilt forventinger til at opptjent bonus ikke skal utgjøre mer enn 50 prosent av fastlønnen fram til og med regnskapsåret 2022 for heleide selskaper, og maksimalt 25 prosent av fastlønnen fra og med regnskapsåret 2023. Tabell 1 viser at 5 av selskapene har oppgitt avtalt fastlønn i lønnsrapporten for 2022, mens 9 av selskapene ikke har informert om dette. Det er ikke et krav etter regnskapsloven å oppgi avtalt fastlønn. Uten informasjon om den avtalte fastlønnen er det imidlertid vanskelig å etterprøve om opptjent bonus er innenfor rammen fastsatt av staten. Det kan også føre til at det blir mer krevende for eier å vurdere om opptjent bonus er reelt variabel over tid og om det vises moderasjon i forhold til lønnsutvikling for ledende ansatte i forhold til øvrige ansatte i selskapene.

Nærings- og fiskeridepartementet påpeker at i de tilfeller hvor avtalt fastlønn ikke fremgår av lederlønnsrapporten, vil departementet normalt ta utgangspunkt i selskapenes rapporterte tall om utbetalt lønn for det aktuelle regnskapsåret.²²³

6.2.2 Rapportering i lønnsrapportene til deleide selskaper

Tabell 7 viser en oppsummering av godtgjørelseselementene som inngår i samlet godtgjørelse og om selskapene rapporterer om dette i lønnsrapportene for regnskapsåret 2022.

Tabell 7 Oversikt over hva det rapporteres på i de deleide selskapenes lønnsrapporter for 2022.

Selskap	Avtalt fastlønn	Utbetalt lønn	Opptjent bonus	Aksjebasert godtgjørelse	Aksjespare-program	Ytelser	Pensjon	Annet	Samlet godtgjørelse
Equinor*	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Telenor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Yara	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja	Ja	-	Ja
Norsk Hydro	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja
DnB	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja	Ja	-	Ja
Kongsberg Gruppen**	Nei	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja
Nammo***	Nei	Ja	Ja	IA	IA	Ja	Ja	Ja	Ja

* I Equinors lønnsrapport fremgår ikke avtalt fastlønn og utbetalt lønn i tabellen for samlet godtgjørelse, men det fremgår et annet sted i rapporten.

**I Kongsberg Gruppens lønnsrapport er ikke samlet godtgjørelse oppgitt i oversikten over hvert av elementene som inngår i samlet godtgjørelse. Avtalt fastlønn rapporteres i lønnsrapport fra og med 2023. Aksjespareprogrammet er inkludert under «andre ytelser», men beløpet er ikke spesifisert.

*** I Nammos lønnsrapport er det ikke spesifisert hva som inngår i andre ytelser.

Kilde: Selskapenes lønnsrapporter for 2022.

Det fremgår av tabell 7 at de fleste deleide selskapene rapporterer både på avtalt fastlønn og utbetalt lønn i lønnsrapportene. To av selskapene oppgir ikke avtalt fastlønn ved utgangen av året for ledende ansatte. Alle selskapene opplyser om samlet godtgjørelse.

²²³ Nærings- og fiskeridepartementets skriftlige svar på avsluttende intervju 24.05.2024.

6.2.3 Rapportering om godtgjørelse for ledende ansatte før 2021

For flere av de deleide selskapene er det ikke gitt nok informasjon til å kunne vurdere om selskapet har fulgt statens retningslinjer for lederlønn. Eksempelvis rapporterer ikke Equinor på avtalt fastlønn for konsernsjefen eller øvrige ledende ansatte for årene 2015, 2017, 2018 og 2019. For disse årene har Equinor rapportert på fastlønn slått sammen med feriepenger, fastlønnselement, kontantgodtgjørelse og andre administrativt fastsatte godtgjørelser.²²⁴ Som tidligere nevnt, er det ikke et krav etter regnskapsloven å oppgi avtalt fastlønn. Imidlertid er det vanskelig å etterprøve om opptjent bonus er innenfor rammen fastsatt av staten uten informasjon om den avtalte fastlønnen.

En gjennomgang av årsrapporter for de øvrige deleide selskapene i perioden 2015–2020 viser at det bare er Norsk Hydro som har rapportert både avtalt fastlønn og utbetalt lønn før 2021 for alle ledende ansatte. Siden avtalt fastlønn danner grunnlaget for beregning av bonus, er det derfor vanskelig å vite om disse selskapene har holdt seg innenfor statens maksimale oppnåelig bonus tilbake i tid.

²²⁴ Equinors årsrapport i 2015, side 93; Equinors årsrapport 2016, side 112; Equinors årsrapport i 2017, side 116; Equinors årsrapport i 2019, side 237

7 Departementenes eieroppfølging av selskapene

Relevante revisjonskriterier

- Staten forventer at godtgjørelse og andre insentiver i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets og eiers mål, og utformes slik at de skaper et interessefellesskap mellom eierne, styret, ledelsen og øvrige medarbeidere.
- Aksjeeiere inkludert staten utøver den øverste myndighet i selskapet gjennom generalforsamlingen.
- Departementets endelige vurdering av selskapets lederlønnspolitik og opptjent godtgjørelse kommer til uttrykk gjennom stemmegivning over selskapets retningslinjer og lønnsrapport på generalforsamling.

Oppsummering

- Kommunal- og distriktsdepartementet har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av om selskapenes godtgjørelsesordninger og lønnsrapport er i tråd med statens forventninger. Nærings- og fiskeridepartementet, Utenriksdepartementet, Energidepartementet og Samferdselsdepartementet har gjort vurderinger av fremlagte retningslinjer og lønnsrapport.
- Ikke alle de deleide selskapene har oppdatert retningslinjene i tråd med statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel.
- Folketrygdfondet er ikke pålagt å utarbeide retningslinjer for lederlønn og lønnsrapport etter allmennaksjelovens § 6-16 a og 6-16 b. Finansdepartementet kan ikke dokumentere at de har gjort særskilte vurderinger av om godtgjørelsesordningen i Folketrygdfondet er innrettet i tråd med statens forventninger.

7.1 Eierdepartementenes vurdering av selskapenes retningslinjer og lønnsrapport

Styrene i de heleide- og deleide selskapene plikter å utarbeide retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, samt en rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

Vi har innhentet og gjennomgått dokumentasjon fra eierdialogen mellom eierdepartementer og selskaper for å se hvordan departementene følger opp om selskapene følger statens forventninger til godtgjørelse for ledende ansatte. Gjennomgangen viser at fire av departementene²²⁵ har hatt tett dialog med selskapene før nye retningslinjer og lønnsrapport skal behandles på generalforsamling. Departementene har i dialogen vært opptatt av å forstå selskapets godtgjørelsesordninger og hvordan de ivaretar statens forventninger.

Eierdepartementer har i forkant av generalforsamlingene vurdert om selskapenes retningslinjer og lønnsrapporter er i henhold til statens forventninger. Gjennom dette arbeidet har departementene hatt innspill til retningslinjene eller lønnsrapporten for flertallet av selskapene. Gjennomgående har innspillene omhandlet manglende åpenhet, at innslagspunktene for å oppnå bonus har vært for lave eller at det ikke kommer tydelig fram hvordan bonusordningene bidrar til å nå selskapets mål. Nærings- og fiskeridepartementet har understreket at oppfølgingen av de justerte endringene på lederlønnsområdet i den nyeste eierskapsmeldingen er et pågående arbeid.²²⁶

²²⁵ Dette gjelder Nærings- og fiskeridepartementet, Utenriksdepartementet, Energidepartementet og Samferdselsdepartementet.

²²⁶ Nærings- og fiskeridepartementets skriftlige svar på avsluttende intervju 24.05.2024.

Kommunal- og distriktsdepartementet har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av om retningslinjene eller lønnsrapport er i tråd med statens forventninger.

7.1.1 Finansdepartementets oppfølging av Folketrygdfondet

Det følger av lov om Folketrygdfondet at styret er det øverste selskapsorganet og det avholdes dermed ikke generalforsamling i Folketrygdfondet. Folketrygdfondet er ikke pålagt å følge allmennaksjelovens § 6-16 a og 6-16 b med tilhørende forskrift, men er i stedet pålagt å følge forskrift til verdipapirfondloven med nødvendige tilpasninger.²²⁷ Det innebærer at kravet om å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer eller rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapport) ikke gjelder for Folketrygdfondet. Finansdepartementet behandler følgelig ikke retningslinjer eller lønnsrapport på generalforsamling.

Verdipapirfondforskriftens bestemmelser om godtgjørelse stiller ikke samme krav til åpenhet om utformingen av bonusordningen som allmennaksjeloven og tilhørende forskrift. Styret i Folketrygdfondet har utarbeidet prinsipper for godtgjøring til ansatte. Prinsippene er på et overordnet nivå og gir ikke informasjon om hvilke resultatindikatorer eller metoder som benyttes for å vurdere om bonus er oppnådd. Ifølge Finansdepartementet har Folketrygdfondet målbare kriterier for sin bonusordning, men offentliggjør dem ikke.²²⁸ Folketrygdfondet skiller seg derfor ut fra de øvrige selskapene ved at det er mindre åpenhet om innretningen av bonusordningen til ledende ansatte i Folketrygdfondet.

Finansdepartementet har gjennomført attestasjonsoppdrag ved hjelp av ekstern revisor for å se om godtgjørelsesordningen er i samsvar med mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge.²²⁹ I 2022 var konklusjonen at ordningen i all hovedsak var i samsvar med relevant regelverk. Finansdepartementet har imidlertid ikke dokumentert at de har gjort vurderinger av om bonusordningen til Folketrygdfondet er i tråd med statens forventninger til lederlønn.

7.2 Eierdepartementenes godkjenning av selskapenes retningslinjer og tilslutning til lønnsrapporten på generalforsamling

Staten er representert på selskapenes generalforsamling og skal godkjenne de framlagte retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer. På generalforsamlingen blir det også gjennomført en rådgivende avstemning over lønnsrapporten. Staten vil i utgangspunktet stemme mot ordninger som er i strid med statens retningslinjer. Unntak kan vurderes dersom avvik fra statens retningslinjer er godt nok begrunnet i styrets retningslinjer eller lønnsrapport. Det benyttes stemmeforklaring når staten stemmer mot styrets forslag, eller ved innvendinger og bemerkninger selv om det stemmes for.

7.2.1 Heleide selskaper

En gjennomgang av de heleide selskapenes ordinære generalforsamlinger eller foretaksmøter i 2023 viser at eier stemte for alle retningslinjene for lederlønn og ga sin tilslutning til lønnsrapporten for 2022. Det ble gitt protokolltilførsel til ett av selskapets retningslinjer (Investinor) og tre av selskapenes lønnsrapporter (Baneservice, Mesta og Norfund). Det indikerer at staten vurderer at flertallet av selskapenes retningslinjer for lederlønn og lønnsrapporter er i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger.

²²⁷ § 5-2 tredje ledd. Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge. Fastsett av Finansdepartementet 21. desember 2010. For mer informasjon om revisjonskriteriene som gjelder særskilt for Folketrygdfondet, se kapittel 3.5.

²²⁸ Finansdepartementet – Innspill til utkast til hovedanalyserapport – Riksrevisjonens undersøkelse av bonusordninger i selskaper med statlig eierandel, brev av 26. august 2024.

²²⁹ Finansdepartementet – Innspill til utkast til hovedanalyserapport – Riksrevisjonens undersøkelse av bonusordninger i selskaper med statlig eierandel, brev av 26. august 2024.

Nærings- og fiskeridepartementet godkjente retningslinjene for lederlønn på Investinors ordinære generalforsamling i 2023, men ga en protokolltilførsel om at staten forventer at insentivordninger fremmer måloppnåelse av selskapet og eiers mål. Videre fremhevet staten at de er opptatt av at det bør være høyere samvariasjon mellom selskapets og eiers måloppnåelse, og nivået på den resultatavhengige godtgjørelsen.²³⁰

For tre av selskapene ble det gitt en protokolltilførsel til lønnsrapporten. Dette gjaldt Baneservice, Mesta og Norfund.

For Baneservice AS ga Nærings- og fiskeridepartementet en protokolltilførsel hvor de tydeliggjør en forventning om at selskapet er åpent om utformingen av, nivået på og utviklingen i godtgjørelse til ledende ansatte, og at hensynet til moderasjon ivaretas.²³¹

I forbindelse med generalforsamlingen til Mesta i 2023 gav Nærings- og fiskeridepartementet en protokolltilførsel angående at forholdstallet mellom godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte hadde økt i 2022, uten at dette var særskilt begrunnet i selskapets lønnsrapport. Departementet understreket statens forventning om at styrene ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte.²³²

Ved Norfunds generalforsamling for 2023 presiserte Utenriksdepartementet i en protokolltilførsel at lønnsutviklingen for ledende ansatte i 2022 syntes å være høy sammenlignet med den generelle lønnsveksten i Norge. Det ble vist til eierskapsmeldingens forventning om at godtgjørelsen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.

7.2.2 Deleide selskaper

En gjennomgang av de statlige deleide selskapenes ordinære generalforsamlinger i 2023 viser at Nærings- og fiskeridepartementet stemte for retningslinjene som ble fremlagt på generalforsamlingen til Yara, Telenor, Equinor og Nammo. For DnB, Kongsberggruppen, Norsk Hydro ble det ikke blitt lagt frem nye retningslinjer på generalforsamlingen i 2023.

For Yara og Equinor ble retningslinjene godkjent uten ytterligere merknader. For Telenor hadde departementet en protokolltilførsel om de nye retningslinjene var i tråd med statens forventninger til lederlønn og at de ser frem til en mer detaljert beskrivelse i lønnsrapporten som skal fremlegges på generalforsamlingen i 2024.

Departementet behandlet lønnsrapporten for alle de deleide selskapene på generalforsamlingen i 2023. For DnB, Norsk Hydro, Equinor, Telenor og Yara hadde ikke Nærings- og fiskeridepartementet noen protokolltilførsel til lønnsrapporten.

For Kongsberg Gruppen ble det gitt en protokolltilførsel knyttet til åpenhet om nivået på, utformingen av og utviklingen i godtgjørelsen til ledende personer og en forventning om økt åpenhet i fremtidige lønnsrapporter.

Nærings- og fiskeridepartementet gav en protokolltilførsel til under behandlingen av Nammos lønnsrapport. Denne protokolltilførselen vedrørte også retningslinjene. Departementet viser til at selskapet har retningslinjer og lønnsrapport som fraviker fra statens retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer på enkelte områder. Videre vises det til at staten forventer at godtgjørelsen til ledende ansatte ikke er lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, at hensynet til

²³⁰ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Investinor AS, 23. juni 2023.

²³¹ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Baneservice AS 19. juni 2023

²³² Protokoll fra ordinær generalforsamling i Mesta AS 19. juni 2023.

moderasjon ivaretas og at selskapet utviser åpenhet om utformingen av variabel godtgjørelse til alle ledende ansatte.²³³

Nærings- og fiskeridepartementet påpeker at det er en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle som ligger til grunn for hvordan departementet velger å stemme på generalforsamlingene. Dersom departementet stemmer mot styrets reviderte retningslinjer på generalforsamling, er aksjelovenes system at det er de tidligere vedtatte retningslinjene som vil være gjeldende.

²³³ Protokoll fra ordinære generalforsamling i Nammo 27. april 2023

8 Vurderinger

8.1 For flere av selskapene er det lite variasjon i hvor mye bonus ledende ansatte opptjener over tid

Statens mål med eierskapet i selskaper i kategori 1 er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer.²³⁴ Staten forventer at godtgjørelse og andre insentiver i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets og eiers mål, herunder at godtgjørelsen bidrar til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.²³⁵ I statens retningslinjer for lederlønn uttales det videre at gode godtgjørelsesordninger gjenspeiler selskapets mål og strategier slik at det skapes et interessefellesskap mellom eierne og ledende ansatte.²³⁶ Dette innebærer at det skal være en klar sammenheng mellom kriteriene som ligger til grunn for den resultatavhengige godtgjørelsen og selskapets mål og strategier, og at kriteriene knyttes opp til vesentlige forhold som har betydning for selskapets måloppnåelse.²³⁷

I någjeldende eierskapsmelding og statens retningslinjer for lederlønn fra 2022 er det vist til at resultatavhengig godtgjørelse som hovedregel bør reflektere oppnådde resultater ut over det forventede, at innslagspunktene fastsettes på en måte som ikke fører til at bonusuttellingen for enkeltkriterier i praksis alltid er tilnærmet lik, og at styret vurderer den reelle variabiliteten i bonusordningen ved fastsettelse av kriterier og innslagspunkter.²³⁸

Undersøkelsen viser at i 13 av 21 selskaper har ledende ansatte opptjent bonus og/eller aksjer hvert år i perioden 2015–2023.²³⁹ Av de 21 selskapene er det 9 selskaper hvor størrelsen på den resultatavhengige godtgjørelsen har variert lite over tid, og 12 selskaper med større variasjoner over tid.

Blant de 14 heleide selskapene er det minst variasjon i hvor mye bonus ledende ansatte opptjener over tid i Argentum, Folketrygdfondet, Gassco, Statkraft og Nysnø.²⁴⁰ I Argentum har ledende ansatte opptjent tilnærmet full bonus alle årene i perioden unntatt 2016, da selskapets avkastning var negativ. Det innebærer at opptjent bonus i gjennomsnitt har utgjort om lag 90 prosent av maksimal oppnåelig bonus i perioden 2015–2023. Ledende ansatte i Gassco, Folketrygdfondet og Statkraft har i gjennomsnitt oppnådd henholdsvis 81, 85 og 70 prosent av maksimal oppnåelig bonus i perioden. I Nysnø har bonusuttellingen vært noe lavere med en gjennomsnittlig uttelling på 42 prosent. Det er lite endringer i grad av variasjon i perioden 2021–2023, sammenlignet med perioden 2015–2021 for disse selskapene.

Blant de deleide selskapene er det minst variasjon i opptjent bonus- og aksjebasert godtgjørelse over tid for konsernsjefen i DNB,²⁴¹ Kongsberg Gruppen, Telenor og Yara. I de tre førstnevnte selskapene har opptjent bonus utgjort 30 prosent eller mer av avtalt fastlønn²⁴² hvert år i perioden 2015–2023. For konsernsjefen i Yara har det vært noe større variasjon og opptjent bonus har variert mellom 23 og 50 prosent av avtalt fastlønn. Den aksjebaserte godtgjørelsen har utgjort rundt 30 prosent av avtalt

²³⁴ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 114, jf. Innst. 190 S (2022–2023)

²³⁵ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82–83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8.

²³⁶ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 8.

²³⁷ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 3. Tilsvarende fremgår også delvis av rings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2.

²³⁸ Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 4.

²³⁹ Dette gjelder Argentum, Folketrygdfondet, Gassco, Nysnø, Statkraft, DNB, Kongsberg Gruppen, Telenor, Yara, Posten, Norfund, Petoro og Nammo, se nærmere beskrivelse i kapittel 4.2.

²⁴⁰ Nysnøs bonusordning ble først opprettet i 2020 og har derfor en kortere tidsserie.

²⁴¹ DNB har en to-årig ordning som bidrar til mindre variasjon.

²⁴² For Konsernsjefen i Telenor har vi tatt utgangspunkt i utbetalt lønn for å få sammenlignbare tall over tid.

fastlønn for konsernsjefen i Kongsberg Gruppen og Yara for flertallet av årene, med noen mindre variasjoner. For konsernsjefen i DNB er det særskilt avtalt at 30 prosent av årlig fastlønn skal avsettes til kjøp av aksjer. Det vil si at aksjene er et fastlønnselement, og gir dermed ingen variasjon over tid.

Resultatavhengig godtgjørelse har variert over tid for konsernsjefene i Equinor, Norsk Hydro og Nammo, men en betydelig andel resultatavhengig godtgjørelse har også for disse selskapene vært opptjent hvert år i perioden. Med unntak av 2020, som var det første året i koronapandemien, har konsernsjefen i Equinor og Norsk Hydro opptjent minimum 20 prosent av fastlønn i bonus hvert år i perioden 2015–2023. For Nammo har konsernsjefens bonus utgjort mellom 5 og 42 prosent av fastlønnen.²⁴³ Videre viser en gjennomgang av års- og lønnsrapporter at flertallet av de deleide selskapene har et uttalt mål om at ledende ansatte skal oppnå en årlig bonus på 20–40 prosent av fastlønn over tid.

Etter vår vurdering synes det å være lite variasjon i uttellingen på de resultatavhengige godtgjørelsesordningene for flere av selskapene. Dette indikerer at bonus- og aksjebasert godtgjørelse i praksis har fungert som et fastlønnstillegg for flere av selskapene.

8.1.1 Noen årsaker til lite variasjon over tid

Det kan være flere årsaker til at det er lite variasjon i hvor mye resultatavhengig godtgjørelse ledende ansatte opptjener over tid. Noen observerte årsaker til lite variasjon er at

- Selskapet har et bredt spekter av kriterier for opptjening av bonus, hvor det varierer hvilke kriterier de ledende ansatte får uttelling på.
- Innslagspunktene for oppnåelse av bonus er satt for lavt slik at ledende ansatte ofte får uttelling.
- Selskapet har hatt gode eller stabile resultater over tid.

Undersøkelsen viser at flere av selskapene med lite variasjon i opptjening av resultatavhengig godtgjørelse over tid, har ordninger med et høyt antall kriterier for tildeling av bonus. Dette gjelder blant annet Norsk Hydro og Yara som har hatt mellom 20 og 30 bonuskriterier de ledende ansatte måles på. Med bruk av mange indikatorer på forskjellige områder vil den samlede bonusopptjeningen ofte kunne variere mindre og ligge innenfor et intervall, hvor det alltid gis noe bonus. På motsatt side kan det være krevende å få maksimal bonusuttelling.

En annen årsak til lite variasjon i opptjent resultatavhengig godtgjørelse over tid kan være at innslagspunkter for oppnåelse av bonus- og aksjebasert godtgjørelse er satt så lavt at ledende ansatte ofte får uttelling.

Ett eksempel på dette finner vi hos Argentum. I perioden 2015–2022 var kriteriet for å oppnå bonus på det finansielle bonuskriteriet at gevinsten på Argentums private equity-investeringer er større enn tre måneders NIBOR med 0,75 prosent rentetillegg, som i gjennomsnitt har vært under 2 prosent i perioden. Argentums innslagspunkt er betydelig lavere enn statens avkastningskrav til Argentum og forventet avkastning i private equity-bransjen i perioden 2015–2022. De ledende ansatte som har vært omfattet av ordningen har derfor fått full uttelling på det finansielle bonuskriteriet alle årene utenom 2016, som var et år avkastningen var negativ.

På generalforsamlingen i Argentum i 2022 hadde Nærings- og fiskeridepartementet en protokolltilførsel hvor det blant annet ble stilt spørsmål ved hvor reelt variabel bonus er gitt blant annet erfart opptjeningsgrad. Staten stemte mot styrets retningslinjer og ba selskapet fremlegge nytt utkast

²⁴³ For Konsernsjefen i Norsk Hydro har vi beregnet opptjent bonus som andel av avtalt fastlønn. For Equinor og Nammo har vi beregnet opptjent bonus som en andel av utbetalt lønn.

til retningslinjer på en ekstraordinær generalforsamling innen november 2022.²⁴⁴ Argentums retningslinjene ble endret fra og med 2023.

For Gassco har innslagspunktet for å oppnå maksimal bonus gjennomgående vært satt på et nivå som ligger under faktisk måloppnåelse. De øvre innslagspunktene for å oppnå maksimal bonus har også vært lavere enn selskapets strategiske mål for flere av bonuskriteriene. Videre har styret i Gassco i etterkant ved flere anledninger besluttet å gi ledende ansatte mer i bonus enn den matematiske beregningen av måloppnåelse, og dette har ført til at samlet uttelling på bonusordningen gjennomgående har vært høy i perioden.

Investinors har også fastsatt et lavt innslagspunkt. I 2022 var innslagspunktet for oppnåelse av bonus på det finansielle bonuskriteriet satt på et lavere nivå enn statens og styrets avkastningsmål. I tillegg er bonuskriteriene i stor grad knyttet til den realiserte avkastningen og ikke totalavkastningen. I og med at det kun er en liten andel av direkteporteføljen som realiseres over ett, to eller tre år, kan den realiserte avkastningen avvike betydelig fra totalavkastningen. Selv om opptjent resultatavhengig bonus i Investinor har variert noe over tid, har dette ført til at ledende ansatte har opptjent bonus i år hvor avkastningen har vært negativ og dermed også fått mer uttelling på bonusordningen enn resultatene skulle tilsi.

Den realiserte avkastningen kan variere betydelig fra totalavkastningen. Dette var eksempelvis tilfellet i 2022 hvor totalavkastningen var –28 prosent, mens den realiserte avkastningen var i underkant av 2 prosent.²⁴⁵ I 2022 utgjorde bonusen til ledende ansatte i Investinor i gjennomsnitt 20 prosent av avtalt fastlønn, til tross for den lave totalavkastningen.

I likhet med de heleide selskapene, ser vi lignende mønster blant flere av de deleide selskapene (Norsk Hydro, Telenor, Yara og Kongsberg Gruppen), hvor de nedre innslagspunktene på de finansielle kriteriene for opptjening av bonus- og aksjebasert godtgjørelse har vært satt på et nivå som ofte gir uttelling.

Den sistnevnte årsaken til lite variasjon er knyttet til at selskapet har hatt gode eller stabile resultater over tid. Eksempelvis viser undersøkelsen at Folketrygdfondet oppnådde bedre avkastning enn referanseindeksen de måler seg mot over hele undersøkelsesperioden. Dette kan være en medvirkende årsak til lite variasjon over tid i opptjent bonus til ledende ansatte i Folketrygdfondet.

Selv om oppnåelse av maksimal bonus kan reflektere gode resultater over tid er det etter vår vurdering indikasjoner på at innslagspunktene er satt for lavt. Dette kan ha bidratt til høy uttelling på godtgjørelsesordningene og ført til at det oppnås resultatavhengig godtgjørelse uten at resultatene er «utover det forventede» for enkelte selskaper.

8.2 Ledende ansatte har hatt en høyere vekst i avtalt fastlønn enn øvrige ansatte over tid

Det er avgjørende at selskaper med statlig eierandel får rekruttert og beholdt gode ledere. Samtidig er moderasjon vesentlig for ikke å bidra til urimelige forskjeller i samfunnet eller å svekke selskapets omdømme.²⁴⁶ Staten forventer at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og at styret ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen.²⁴⁷ I den nyeste eierskapsmeldingen fra 2022 utdypes

²⁴⁴ Protokoll fra ordinær generalforsamling i Argentum 21. juni 2022, side 3.

²⁴⁵ Investinor Årsrapport 2022, s. 15 og Investinor om bonusordningen for 2022

²⁴⁶ Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 83, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

²⁴⁷ Nærings- og fiskeridepartementet (2015) *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015, side 2; Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

det at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, og de enkelte godtgjørelseselementene (fastlønn, bonus, pensjon og andre ytelser) skal vurderes både enkeltvis og samlet mot statens forventninger.²⁴⁸

Ledende ansatte i selskapene Flytoget²⁴⁹, Gassco, Statkraft, Mesta, Folketrygdfondet og Norfund har hatt en lønnsøkning som i gjennomsnitt har ligget mellom 1,9 og 3,9 prosent høyere enn lønnsøkningen til øvrige ansatte årlig i perioden 2015–2023. Lønnsutviklingen for ledende ansatte i mange av selskapene²⁵⁰ har i tillegg vært betydelig høyere enn snittet for alle ansatte i privat sektor og offentlig eide foretak.²⁵¹

I 10 av 13 heleide selskaper har ledende ansatte hatt en høyere lønnsvekst enn øvrige ansatte i undersøkelsesperioden.²⁵² I 10 av de 13 selskapene har ledende ansatte også høyere lønnsvekst når vi sammenligner forskjellene fra 2022 til 2023, altså etter presiseringene i den nye eierskapsmeldingen.

I den nyeste eierskapsmeldingen har staten en forventning om at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingene, og at styret gir en særskilt begrunnelse i selskapets lønnsrapport dersom veksten er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte. Selv om de fleste selskapene har begrunnet dette i lønnsrapporten, er det etter vår vurdering tydelige indikasjoner på at lønnsforskjellene mellom ledende og øvrige ansatte fortsetter å øke.

8.3 Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus har i liten grad påvirket nivået på samlet godtgjørelse

I 2022 forsterket staten sine forventninger til moderasjon, og bonusrammen ble redusert fra 50 til 25 prosent av fastlønn fra og med 2023 for selskaper med forretningsmessige mål. Det kommer også frem av eierskapsmeldingen og statens retningslinjer for lederlønn at det ikke bør være automatikk i at redusert bonusramme medfører økning i fastlønn.²⁵³ Forventet virkningstidspunkt for eventuell endring i bonusrammen var så snart som mulig, og senest 1. januar 2024.²⁵⁴

Funnene våre viser at reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus fra 50 til 25 prosent av fastlønn i liten grad har påvirket nivået på samlet godtgjørelse i flere av selskapene som ble berørt av endringen. Dette skyldes en kombinasjon av at:

- Fem av elleve selskaper har kompensert reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus med en økning i avtalt fastlønn
- Tre av elleve selskaper har ikke fullt ut redusert maksimal oppnåelig bonus

Det er ett selskap som har redusert bonusrammen, uten å kompensere for dette. Videre er det to selskaper som har redusert maksimal oppnåelig bonus, hvor det fortsatt gjenstår å se om de har kompensert

²⁴⁸ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 100, jf. Innst. 190 S (2022–2023).

²⁴⁹ For Flytoget skyldes deler av økningen at styret i Flytoget i desember 2020 vedtok å avvikle den individuelle bonusordningen for Flytogets lederlønn og bonus ble konvertert til fastlønn.

²⁵⁰ Flytoget, Gassco, Statkraft, Mesta, Folketrygdfondet, Norfund, Baneservice og Argentum.

²⁵¹ Statistisk sentralbyrå tabell 11536: Årslønn, utbetalt etter sektor 2015 – 2023.

²⁵² Nysnø er ikke med grunnet at de er et relativt nyopprettet selskap med kortere tidsserie enn de øvrige selskapene. De 10 selskapene er Flytoget, Gassco, Statkraft, Mesta, Folketrygdfondet, Norfund, Posten, Petoro, Argentum og Baneservice.

²⁵³ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 101, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Nærings- og fiskeridepartementet (2022) *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel*, fastsatt 12. desember 2022, side 9 og 101.

²⁵⁴ Brev fra Næringsministeren til styrene, datert 12. desember 2022.

8.3.1 Reduksjon i maksimal oppnåelig bonus kompenseres med en økning i avtalt fastlønn

Undersøkelsen viser at fem av elleve selskaper som ble berørt av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus har valgt å kompensere ledende ansatte med en økning i avtalt fastlønn slik at samlet opptjent godtgjørelse forblir på samme nivå eller øker.²⁵⁵ Av de heleide selskapene gjelder dette Folketrygdfondet, Mesta og Argentum. Av de deleide selskapene gjelder dette Equinor og Telenor, jf. selskapenes lønnsrapporter for 2023.

I de heleide selskapene har ledende ansatte som er berørt av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus i 2023 hatt en høyere gjennomsnittlig vekst i avtalt fastlønn sammenlignet med ledende ansatte som ikke er berørt.²⁵⁶ I årene før maksimal oppnåelig bonus ble redusert er det ingen betydelige forskjeller i lønnsvekst mellom gruppene. I 2022 og 2023 er den gjennomsnittlige lønnsveksten for ledende ansatte som er berørt av reduksjonen 13 prosent i 2022 og 16 prosent i 2023, sammenlignet med 6 prosent for ledende ansatte som ikke er berørt av reduksjon.

For to av selskapene som er berørt av reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus har samlet godtgjørelse økt med om lag 6,8 og 18 prosentpoeng i perioden 2021-2023. For de to andre selskapene er samlet godtgjørelse på omtrent samme nivå i 2023 som i 2021. For ett av selskapene skyldes dette at ledende ansatte ikke har blitt kompensert for reduksjonen i bonusrammen. For det andre selskapet skyldes dette lav måloppnåelse på bonusordningen i 2023.

I Equinor og Telenors lønnsrapporter for 2023 fremgår det at de vil øke fastlønnen slik at samlet godtgjørelse ikke reduseres med begrunnelsen at de ønsker å sikre konkurransedyktige betingelser.

Etter vår vurdering tyder det på at reduksjonen i maksimal oppnåelig bonus for flere av selskapene har blitt kompensert med en økning i avtalt fastlønn, og at samlet godtgjørelsesnivå forblir på omtrent samme nivå eller øker.

8.3.2 Tre selskaper har ikke fullt ut redusert maksimal oppnåelig bonus

Etter at maksimal oppnåelig bonus ble redusert fra 50 til 25 prosent fra og med 2023 har styrene i tre av de deleide selskapene valgt å ikke etterkomme statens nye forventning. Dette gjelder Norsk Hydro, Kongsberg Gruppen og Nammo.

Norsk Hydro har beholdt opprinnelig maksimal oppnåelig bonus til ledende ansatte som var en del av konsernledelsen før 1. januar 2024, men redusert maksimal oppnåelig bonus til 25 prosent for nye i konsernledelsen fra og med 1. januar 2024. Departementet stemte for Hydros retningslinjer, men har i en protokolltilførsel understreket at staten forventer at styret også endrer bonusordningen for eksisterende medlemmer for å imøtekomme statens forventninger.

Kongsberg Gruppen har også valgt å ikke redusere bonus for medlemmer av konsernledelsen. Nærings- og fiskeridepartementet ga sin tilslutning til lønnsrapporten for 2023, men skrev i en protokolltilførsel at staten forventer at selskapets nye retningslinjer, som skal legges frem i 2025, følger statens retningslinjer fra 2022.

Heller ikke Nammo har redusert den kortsiktige bonusrammen for konsernledelsen. Nærings- og fiskeridepartementet ga sin tilslutning til lønnsrapporten for 2023, men la bl.a. til i en protokolltilførsel

²⁵⁵ Ansatte som har startet eller sluttet i årene 2020–2023 er ikke inkludert i utvalget.

²⁵⁶ I gruppen med reduksjon i maksimal oppnåelig bonus inngår ledende ansatte i selskapene Folketrygdfondet, Mesta, Investinor og Argentum. I gruppen uten reduksjon i bonusrammen inngår ledende ansatte i heleide selskaper som ikke har blitt påvirket av at bonusrammen er redusert til maksimalt 25 prosent. Dette er ledende ansatte i Folketrygdfondet, Statkraft, Flytoget, Gassco, Vygruppen, Baneservice, Kommunalbanken, Posten, Petoro og Norfund. Ansatte som har startet eller sluttet i årene 2020–2023 er ikke inkludert.

at de to eierne har ulike syn på deler av kompensasjonsordningen til ledende ansatte og at departementet så frem til en fortsatt konstruktiv dialog om selskapets lederlønnsprinsipper.

Etter vår vurdering indikerer dette at de deleide selskapene ikke planlegger å etterkomme statens forventninger knyttet til maksimal oppnåelig bonus i 2024. Styrene gir uttrykk for at lederlønningene i selskapene er på et moderat nivå og at dagens bonusnivåer er nødvendig for å opprettholde et konkurransedyktig godtgjørelsesnivå.

8.4 Ett selskap har ikke fulgt styrets retningslinjer for lederlønn

I henhold til allmennaksjeloven (2019, § 6-16 b andre ledd) skal styret for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntæktende lønn og godtgjørelse som omfattes av retningslinjene i 6-16 a. Videre fremgår det av § 6 (2) i den tilhørende forskriften at lønnsrapporten skal gi opplysninger om hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.

Ett av selskapene i undersøkelsen – Baneservice – har ikke fulgt styrets retningslinjer, og i lønnsrapporten fremgår det at administrerende direktør har mottatt mer enn 5 prosent høyere bonus enn det som er tillatt ifølge styrets retningslinjer. I tillegg mottok administrerende direktør en lønnsøkning på 29 prosent i 2023. Økningen ble begrunnet med en markedstilpasning av lønnsnivået i forhold til tilsvarende stillinger.

På generalforsamlingen i Baneservice i 2024 kommenterte Nærings- og fiskeridepartementet at det var uheldig at Baneservice valgte å avvike fra styrets retningslinjer som er fastsatt av generalforsamlingen, da det etter lovens bestemmelse er en snever avviksadgang og at denne kun kan benyttes dersom det foreligger særlige omstendigheter. Samtidig er bonus innenfor statens forventninger og vil være i tråd med selskapets retningslinjer gjeldende fra 2024.

Etter vår vurdering er det uheldig at Baneservice ikke har forholdt seg til retningslinjene som eier sluttet seg til på generalforsamling.

8.5 Det er varierende grad av åpenhet i styrets retningslinjer og lønnsrapporter

Staten som eier forventer at selskaper med statlig eierandel er åpne om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at bonusordninger er klart forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter.²⁵⁷ Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse skal inneholde målbare kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse, samt omtale hvilke metoder som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt.²⁵⁸

Videre skal styret utarbeide en lønnsrapport for det foregående regnskapsåret.²⁵⁹ Lønnsrapporten skal gi opplysninger om hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.²⁶⁰ Informasjonen selskapene oppgir i lønnsrapporten er viktig for at eier skal kunne følge opp at selskapene følger egne retningslinjer til godtgjørelse til ledende ansatte, og er viktig for statens vurdering av godtgjørelsene opp mot statens forventninger.

²⁵⁷ Meld. St. 6 (2022–2023). *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 99, jf. Innst. 190 S (2022–2023); Meld. St. 8 (2019–2020). *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*. Nærings- og fiskeridepartementet. Side 82, jf. Innst. 225 S (2019–2020).

²⁵⁸ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 4 (2). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

²⁵⁹ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 6 (1). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

²⁶⁰ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 6 (2). Ikrafttredelse 1. januar 2021.

8.5.1 Flere av selskapene har ikke full åpenhet om kriteriene for opptjening av bonus

Undersøkelsen viser at Flytoget og Posten Norge har full åpenhet om kriterier for tildeling av bonus i styrets retningslinjer for lederlønn. Videre er det 14 av 21 selskaper hvor det er delvis åpenhet om kriteriene for tildeling av bonus, mens det for 5 av selskapene, etter vår vurdering, er begrenset åpenhet.

Felles for flere av selskapene i kategorien delvis åpenhet er at det er lite beskrivelse av metoden som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt. Videre er det mange av disse selskapene som benytter skjønnsmessige vurderinger, hvor måloppnåelsen avgjøres ut fra en «diskresjonær» vurdering uten at det fremgår ytterligere informasjon om hva som måles og hva som gir uttelling.

Fem av selskapene i undersøkelsen – Gassco, Folketrygdfondet, Kommunalbanken, Nammo og Norfund – beskriver i liten grad hvilke kriterier som ligger til grunn for opptjening av bonus i styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. For de tre førstnevnte er det ingen informasjon om hvilke resultatindikatorer eller metoder som benyttes for å vurdere om bonus er oppnådd. Gassco har lagt ved en oversikt over hvilke indikatorer som benyttes, men innslagspunkter eller metode for å avgjøre om indikatorene er oppfylt fremgår ikke. Norfund på sin side har kun benyttet skjønnsmessige vurderinger for tildeling av bonus. Bonusordningen for ledende ansatte i Norfund ble avvirket fra og med 2023.²⁶¹

Etter vår vurdering er det få selskaper som har full åpenhet rundt kriteriene for tildeling av resultatavhengig godtgjørelse i styrets retningslinjer for lederlønn. I noen tilfeller kan dette forklares med at innslagspunkter og/eller ledende ansattes personlige måloppnåelse anses som person- eller forretningssensitivt. Imidlertid er det, etter vår vurdering, mulig å gi mer informasjon om hva som måles og hva som gir uttelling uten at det går på bekostning av personvern hensyn eller konkurransemessige hensyn.

8.5.2 Flere heleide selskaper oppgir ikke lønnen de har tatt utgangspunkt i ved beregningen av bonus

Undersøkelsen viser at 9 av 14 heleide selskaper ikke har oppgitt fastlønnen de har tatt utgangspunkt i ved beregningen av opptjent bonus i lønnsrapporten. Dette gjør det krevende å vite hvor mye bonus utgjør som en andel av avtalt fastlønn og beregne ledende ansattes uttelling på bonusordningen. Etter vår vurdering bidrar dette til mindre åpenhet om opptjent bonus er innenfor rammen for maksimal oppnåelig bonus og det kan gjøre det mer krevende å vurdere om selskapene følger statens forventninger til godtgjørelse.

8.6 To av eierdepartementene har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av at ledende ansattes godtgjørelsesordninger er innrettet i tråd med statens forventninger til lederlønn

For at eier skal kunne godkjenne selskapets retningslinjer på generalforsamling og gi en rådgivende avstemming om lønnsrapporten må eier ta stilling til om disse er i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger. Eierdepartementet har normalt tett dialog med selskapene om lederlønn, og er i denne dialogen særlig opptatt av å forstå selskapets bonusordninger og hvordan disse ivaretar statens forventninger.

²⁶¹ Norfund har fortsatt en bonusordning til øvrige ansatte.

Eierdepartementenes endelige vurdering av selskapets lønns- og godtgjørelsesordninger kommer til uttrykk gjennom stemmegivning over selskapets retningslinjer og lønnsrapport på generalforsamling. Dersom retningslinjene godkjennes på generalforsamlingen, vil de være bindende for selskapets lederlønnspolitik.

8.6.1 Kommunal- og distriktsdepartementet har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av om selskapenes resultatavhengige godtgjørelsesordninger og lønnsrapporter er i tråd med statens forventninger

Undersøkelsen viser at Kommunal- og distriktsdepartementet, ikke har dokumentert at det er gjennomført vurderinger av om selskapenes godtgjørelsesordninger er i tråd med statens retningslinjer for lederlønn. Kommunal- og distriktsdepartementet har heller ikke dokumentert vurderinger av selskapets godtgjørelsesordning og lønnsrapport i forkant av generalforsamlingen. Undersøkelsen har ikke avdekket svakheter med bonusordningen til Kommunalbanken.

Etter vår vurdering er det viktig at departementene dokumenterer vurderinger av om selskapenes retningslinjer og lønnsrapporter er i tråd med statens forventninger til lønns- og godtgjørelsesordninger.

8.6.2 Finansdepartementet har ikke dokumentert at det er gjennomført vurderinger av om Folketrygdfondets godtgjørelsesordning er innrettet i tråd med statens forventninger til lederlønn

Det følger av lov om Folketrygdfondet at styret er det øverste selskapsorganet og det avholdes dermed ikke generalforsamling i Folketrygdfondet. Selskapet er ikke pålagt å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer eller lønnsrapport som skal godkjennes av Finansdepartementet, men er pålagt å følge forskrift til verdipapirfondloven med nødvendige tilpasninger.²⁶²

Verdipapirlovens bestemmelser om godtgjørelse stiller ikke samme krav til åpenhet om utformingen av bonusordningen som allmennaksjeloven og tilhørende forskrift. Styret i Folketrygdfondet har utarbeidet prinsipper for godtgjøring til ansatte. Prinsippene er på et overordnet nivå og gir ikke informasjon om kriteriene for opptjening av bonus. Ifølge Finansdepartementet har Folketrygdfondet målbare kriterier for tildeling av bonus, men offentliggjør dem ikke.²⁶³ Folketrygdfondet skiller seg derfor ut fra de øvrige selskapene ved at det er mindre åpenhet om innretningen av bonusordningen til ledende ansatte i Folketrygdfondet.

Finansdepartementet har ikke dokumentert at de har gjort vurderinger av om bonusordningen til Folketrygdfondet er i tråd med statens forventninger til lederlønn. Dette gjør det vanskelig å undersøke hvordan departementet har fulgt opp dette. Etter vår vurdering kan det at Folketrygdfondet ikke er pålagt å utarbeide retningslinjer og lønnsrapport som skal godkjennes av eierdepartementet ha bidratt til mindre åpenhet om utformingen av godtgjørelsesordningen til ledende ansatte i Folketrygdfondet.

²⁶² § 5-2 tredje ledd. *Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge*. Fastsett av Finansdepartementet 21. desember 2010.

²⁶³ Finansdepartementet – Innspill til utkast til hovedanalyserapport – Riksrevisjonens undersøkelse av bonusordninger i selskaper med statlig eierandel, brev av 26.august 2024.

9 Referanseliste

Lover og forskrifter

- *Grunnloven*
- *lov om aksjeselskaper* (aksjeloven)
- *lov om allmennaksjeselskaper* (allmennaksjeloven)
- *lov om endringer i aksjelovgivningen mv.* (endringslov til aksjelovgivningen mv.)
- *lov om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.)* (Endringslov til aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.))
- *lov om Folketrygdfondet* (folketrygdfondloven)
- *lov om Statens pensjonsfond* (Statens pensjonsfond-loven)
- *lov om statens obligasjonsfond* (Statens pensjonsfond-loven)
- *lov om verdipapirfond* (verdipapirfondloven)
- *forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer*
- *forskrift til verdipapirfondloven* (verdipapirfondforskriften)

Stortingsdokumenter

- Innst. 190 S (2022–2023) *Innstilling fra næringskomiteen om Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskap*
- Meld. St. 6 (2022–2023) *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap*
- Innst. 225 S (2019–2020) *Innstilling fra næringskomiteen om Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*
- Meld. St. 8 (2019–2020) *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*
- Innst. 140 S (2014–2015) *Innstilling fra næringskomiteen om et mangfoldig og verdiskapende eierskap*
- Meld. St. 27 (2013–2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*

Reglement, retningslinjer og rutiner

- *Reglement for økonomistyring i staten.* Fastsatt 12. desember 2003 med endringer, senest 20. desember 2022 (økonomireglementet)
- *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel.* Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022
- *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel.* Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet. Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30. april 2021.
- *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel.* Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13. februar 2015.

Rapporter

- Statens eierrapport
- Selskapenes års- og lønnsrapporter