

Kontroll- og konstitusjonskomiteen  
Stortinget  
Postboks 1700 Sentrum  
NO-0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

23. mai 2025

## **Svar på ytterligere spørsmål fra Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité om utviklingen av lederlønn i selskaper med statlig eierandel**

Jeg viser til brev fra Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité av 13. mai 2025 vedrørende utviklingen av lederlønninger i selskaper med statlig eierandel, samt e-post av 14. mai med utsatt svarfrist til 23. mai.

Under følger svar på komiteens spørsmål.

### **1. Hva er begrunnelsen for at Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) stemte for lønnsrapporten [til Kongsberg Gruppen ASA]?**

I allmennaksjeselskap skal generalforsamlingen avholde rådgivende avstemming over selskapets lønnsrapport, jf. allmennaksjeloven § 5-6 fjerde ledd. Statens begrunnelse for sin stemmegiving ved den rådgivende avstemmingen over lønnsrapporten til Kongsberg Gruppen ASA fremgår av den protokollerte stemmeforklaringen fra generalforsamlingen i selskapet 7. mai:

«I forbindelse med Meld. St. 6 (2022–2023), Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap, ble statens retningslinjer for lederlønn revidert. Det ble i den forbindelse kommunisert at staten forventet at selskapenes retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer skulle fremlegges for generalforsamlingen i løpet av 2023, og med forventet virkningspunkt for eventuell endring av selskapets gjeldende bonusordninger så snart som mulig og senest 1. januar 2024. Staten som eier er innforstått med at Kongsberg Gruppen først legger frem reviderte retningslinjer ved årets generalforsamling. Styrets retningslinjer for

fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer fra 2021 ligger derfor til grunn for vår stemmegiving for den fremlagte lønnsrapporten for 2024».

Selskapets retningslinjer fra 2021 var fortsatt gjeldende for regnskapsåret 2024, og staten som eier hadde i 2021 gitt sin tilslutning til disse. Videre var departementet, som det fremgår av stemmeforklaringen, innforstått med at selskapet først la frem nye retningslinjer på ordinær generalforsamling 2025. Departementets vurdering var derfor at det ikke var grunnlag for å stemme mot lønnsrapporten for 2024. Åpenhet rundt lønnsjusteringer og vurderingen av disse, som adressert i fjorårets stemmeforklaring, var også forbedret sammenlignet med lønnsrapporten for 2023.

## **2. Mener departementet at Kongsberg Gruppens nye retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, som ble vedtatt på generalforsamlingen 7. mai 2025, er i tråd med forventningene i statens retningslinjer for lederlønn?**

Staten stemte for retningslinjene i Kongsberg Gruppen med den stemmeforklaring som fremgår av protokoll for ordinær generalforsamling i selskapet 7. mai:

«NFD viser til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel fastsatt 12. desember 2022. Der fremgår det at staten forventer at maksimalt oppnåelig bonus ikke overstiger 25 pst. av fastlønn. Forventningen gjelder både for nye og eksisterende medlemmer av konsernledelsen. Det er konstruktivt at styrets nye retningslinjer legger opp til at selskapets bonusordning endres for nye medlemmer av konsernledelsen fra 50 pst. til 25 pst. maksimal oppnåelig bonus. NFD forventer at styret praktiserer denne hovedregelen i tråd med ordlyden i retningslinjene. Staten forventer videre at styret innenfor sitt handlingsrom også endrer bonusordningen for eksisterende medlemmer for å imøtekomme statens forventninger.»

Det er ingen tvil om at det foreligger avvik fra statens forventninger når det gjelder størrelsen på maksimalt oppnåelig bonus til ledende ansatte i Kongsberg Gruppen som var medlemmer av konsernledelsen før 1. januar 2025. Styret har gitt uttrykk for at det har gjort grundige avveininger og at det har vurdert avviket fra største aksjeeiers retningslinjer for lederlønn som kritisk for selskapet i en periode med ekstraordinær vekst hvor det er særlig viktig å sikre kontinuitet i ledelsen og kritisk kompetanse.

Både av eierskapsmeldingen (Meld. St. 6 (2022–2023), Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap) og statens retningslinjer for lederlønn fremgår det at staten i utgangspunktet vil stemme mot ordninger som er i strid med statens retningslinjer, men at en positiv stemmegiving kan vurderes f.eks. dersom avvik fra statens retningslinjer er godt nok begrunnet i styrets retningslinjer eller lønnsrapport. Departementet har hatt dialog med selskapet frem mot årets ordinære generalforsamling, og basert på en helhetsvurdering har departementet vurdert det som konstruktivt at de nye retningslinjene legger opp til at selskapets bonusordning som hovedregel endres for nye medlemmer av konsernledelsen.

Samtidig understrekes det at staten som eier forventer at styret innenfor sitt handlingsrom også endrer bonusordningen for eksisterende medlemmer.

**3. Hva slags informasjon baserer man seg på når man skal vurdere om lønningene er konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, og hvordan dokumenteres det at lønningene er konkurransedyktige, men ikke lønnsledende?**

Det er styret som er ansvarlig for forvaltningen av selskapet, og det er styret og administrerende direktør som er ansvarlige for å gjøre vurderingen av hvilket godtgjørelsesnivå som er nødvendig og tilstrekkelig for at selskapet skal kunne tiltrekke seg og beholde ledende ansatte. I statens retningslinjer for lederlønn er det blant annet presisert at: «Staten er opptatt av at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig slik at selskapet får rekruttert og beholdt gode ledere. Samtidig skal godtgjørelsen ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette innebærer bl.a. at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.» Videre fremgår det av retningslinjene at: «Ved vurdering av tilsvarende selskaper kan det være relevant å se hen til en referansegruppe av sammenlignbare selskaper» (våre understrekinger).

Mange styrer i selskaper der jeg er ansvarlig for å forvalte statens eierskapsinteresser benytter slike referansegrupper ved vurderingen av selskapets godtgjørelsesnivå, og dette reflekteres også i større og større grad gjennom selskapenes lønnsrapporter ved at det inntas informasjon om dette i rapporteringen. Der det er særlig grunn til det, kan departementet også be styrene redegjøre nærmere for sammensetningen og funnene fra slike analyser, som en del av eierdialogen med selskapene.

Departementet vil normalt gjøre egne vurderinger av lønnsnivåene basert på offentlig tilgjengelig informasjon om sammenlignbare selskaper som forberedelse til generalforsamlingsbehandlingen.

**4. Hvor mange av selskapene har redusert bonusen?**

Etter fremleggelse av eierskapsmeldingen har åtte av tolv selskaper i selskapsporteføljen jeg er ansvarlig for, og som hadde et generelt maksimalnivå på bonus på mer enn 25 pst. av fastlønn i sine retningslinjer, redusert dette til 25 pst. for alle ledende ansatte. I tillegg har retningslinjene til de to selskapene Norsk Hydro og Kongsberg Gruppen blitt endret til maksimalnivå på 25 pst. for nye medlemmer av konsernledelsen. Selskapene Akastor og Nammo, hvor staten ikke har kontrollerende innflytelse, har ikke endret sine retningslinjer i tråd med statens forventning.

Under følger en oversikt over selskaper i min portefølje med bonusordninger og hvilke selskaper som har gjort endringer i sine (kortsiktige) bonusordninger etter fremleggelsen av

dagens eierskapsmelding. De noterte selskapene har i tillegg langtidsinsentivordninger som normalt utbetales i form av aksjer med bindingstid.

| Selskap           | Kommentar                                                                                                                                        |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Akastor           | Har ikke endret retningslinjene.                                                                                                                 |
| Argentum          | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Baneservice       | Ikke behov for endring (eksisterende ordning var innenfor ny maksimalramme på 25 pst.).                                                          |
| DNB               | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 20 pst.                                                                                                |
| Eksportfinans     | Særskilt bonusordning.                                                                                                                           |
| Equinor           | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Investinor        | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Kongsberg Gruppen | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst. for nye medlemmer av konsernledelsen.                                                          |
| Mesta             | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Nammo             | Har ikke endret retningslinjene.                                                                                                                 |
| Norsk Hydro       | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst. for nye medlemmer av konsernledelsen.                                                          |
| Nysnø             | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Petoro            | Ikke behov for endring (eksisterende ordning var innenfor ny maksimalramme på 25 pst.).                                                          |
| Posten Bring      | CEO har ikke bonus. Ikke behov for endring for øvrige medlemmer av ledergruppen (eksisterende ordning var innenfor ny maksimalramme på 25 pst.). |
| Space Norway      | Enkelte særskilte bonusordninger som følge av oppkjøpet av Telenor Satellite.                                                                    |
| Statkraft         | Ikke behov for endring (eksisterende ordning var innenfor ny maksimalramme på 25 pst.).                                                          |
| Telenor           | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |
| Yara              | Maksimalt oppnåelig bonus er redusert til 25 pst.                                                                                                |

##### **5. Hvor mange av selskapene har kompensert reduksjon i maksimal oppnåelig bonus med økt fastlønn, og hvor stor har denne økningen vært for hvert av selskapene?**

Basert på informasjon fra selskapenes lønnsrapporter har Equinor, Mesta, Telenor og Yara kompensert for reduksjon i maksimalt oppnåelig bonus med økt fastlønn. DNB har omgjort deler av bonusordningen til en langtidsinsentivordning som utbetales i aksjer. For enkelte av selskapene er det også gjort andre endringer i godtgjørelsen, herunder tilpasninger til det selskapene har vurdert som konkurransedyktige nivåer.

Equinor, Telenor og Yara har i sine lønnsrapporter begrunnet oppjusteringen i fastlønn med at det har vært behov for å sikre at den samlede kompensasjonen forblir konkurransedyktig etter reduksjon av maksimalt oppnåelig bonus. Mesta viser i sin rapportering til at

oppjustering av fastlønn skyldes ulike forhold, inkludert kompensasjon for redusert variabel godtgjørelse. Under følger enkelte utdrag fra lønnsrapportene fra disse selskapene:

Equinor:

- «For å sikre at selskapet er konkurransedyktig, har styret besluttet å opprettholde godtgjørelsesnivået etter at nivået for variabel lønn ble redusert i tråd med de nye retningslinjene for godtgjørelse i 2024. Dette er gjort ved å foreta en ekstraordinær justering i grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024. Formålet med denne justeringen var å opprettholde godtgjørelsesnivået, uttrykt i grunnlønn, årlig variabel lønn, LTI og SSP.
- Den enkeltes økning i grunnlønn oppveies av reduksjon i årlig variabel lønn, mens LTI- og SSP-beløpene for konserndirektører økes proporsjonalt med justeringen i grunnlønn med de faste prosentsatsene for disse ordningene. Konsernsjefens LTI er redusert som følge av en lavere prosentsats for LTI. Alt i alt har justeringene i disse belønningselementene en kalkulert nøytral effekt på den enkeltes godtgjørelse per 1. januar 2024 sammenlignet med 31. desember 2023.
- Ved beregning av årlig variabel lønn er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig årlig variabel lønn i forhold til målet og selskapets gjennomsnittlige resultatmodifikator for de siste 5 årene, for å sikre at bruken av årlig variabel lønn i disse vurderingene er basert på historiske utbetalingsnivåer.»

Telenor:

- «Ved beregning av justeringen av grunnlønn har styret lagt vekt på å opprettholde den enkeltes kompensasjonsnivå for å sikre konkurransedyktig lønn. Den historiske STI-oppnåelsen over fem år ble brukt som grunnlag for konverteringen, hverken den maksimale bonusen eller resultater fra det beste året. Effektene på andre kompensasjonselementer ble nøytralisert, før en justering for kontantstrømseffekt. En nøytral konvertering basert på samlet kompensasjon ble implementert med virkning fra 1. januar 2024. Som et resultat av disse endringene er andelen av variabel lønn redusert til fordel for høyere grunnlønn, mens den maksimale inntjeningsmuligheten er redusert.»
- «Fem medlemmer av konsernledelsen kvalifiserte for konverteringen, hvorav fire fikk en grunnlønnsjustering på 12.2 % (Brekke, Bachke, Skjærvik og Hilland) og én fikk en justering på 10.1 % (Ouchterlony) på grunn av pensjonseffekter.»

Yara (vår oversettelse av selskapets engelske lønnsrapport):

- «Basert på inngående vurderinger, og tatt i betraktning blant annet muligheten til å beholde ansatte og det faktum at lønningene til administrerende direktør og [øvrige medlemmer av konsernledelsen] er lavere sammenlignet med relevante referanseverdier, konkluderte styret med at reduksjonen i den kortsiktige insentivordningen ikke skulle redusere den totale kompensasjonspakken.»

- «Styret besluttet å kompensere for reduksjonen i kortsiktig insentiv med en økning i grunnlønnen for administrerende direktør og [øvrige medlemmer av konsernledelsen].»
- «Økningene er på mellom 12,2 prosent og 14,7 prosent, med virkning fra 1. januar 2024, og er beregnet enkeltvis ut fra et totallønnprinsipp, hvor effektene av økningen i grunnlønnen på andre elementer i kompensasjonspakken er tatt i betraktning.»

### Mesta

- «Mesta har imidlertid hatt utfordringer knyttet til å beholde ønsket kompetanse og nøkkelressurser i konsernledergruppen. Som følge av dette har det vært behov for å gjøre ekstraordinære tiltak knyttet til avlønning. Basert på en konkret vurdering besluttet styret derfor å gi en ekstra justering av årslønn til ansatte i konsernledelsen på 7 % 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. Som bakgrunn for de ekstraordinære tiltakene vises det til at det den siste tiden har vært vesentlige endringer i konsernledergruppen i Mesta som følge av uønskede oppsigelser fra ansatte. Dette har blant annet ført til at det har vært utfordrende å beholde den ønskede stabilitet og sammensetning i ledelsen. Endringene har vært knyttet til de vilkår selskapet har kunnet tilby, herunder reduserte rammer i bonusordning som følge av endringer i statens retningslinjer for lederlønn.»

Det fremgår av lønnsrapportene fra Argentum for 2023 at det er gjort justeringer i grunnlønn, uten at dette i rapporten knyttes direkte opp til endringene i bonusordningen. For Nysnø og Investinor er det ikke rapportert om ekstraordinære justeringer i fastlønn.

### **6. Når selskapene har kompensert reduksjon i maksimal oppnåelig bonus med økt fastlønn, mener statsråden at disse lønningene ikke er lønnsledende og at hensynet til moderasjon er ivarettatt?**

Jeg viser til mitt svarbrev til komiteen av 25. oktober 2024 hvor jeg blant annet skriver at: «Jeg har forståelse for at styrene vurderer det nødvendig å opprettholde gjeldende godtgjørelsesnivåer for fortsatt å kunne tilby et konkurransedyktig godtgjørelsesnivå. Dette forutsetter som regel at opprinnelig nivå har vært vurdert å være konkurransedyktig samtidig som det ivaretar moderasjon.» Styrene er nærmest til å gjøre de krevende avveiningene mellom konkurransedyktighet og moderasjon og ikke lønnsledende, og jeg har ikke grunnlag for å hevde at disse hensynene ikke er ivarettatt for selskapene som allerede har avholdt sin generalforsamling denne våren.

Som nevnt i mitt svarbrev til komiteen av 6. mai er det ingen tvil om at lønnstallene for enkelte ledere i norske selskaper er høye, og langt ut over det folk flest tjener. Dette gjelder også for selskaper hvor staten er eier. Jeg kunne selvsagt ønske meg at moderasjonslinjen i norsk næringsliv var enda klarere og at forskjellene var mindre. Men etter selskapslovgivningen er det styrene som er ansvarlige for å fastsette godtgjørelsen til

administrerende direktør. Det er ikke, og skal heller ikke være, statens oppgave som eier i et selskap.

**7. Hva gjør staten som eier overfor selskapene som fortsatt ikke har redusert bonusen i tråd med statens retningslinjer for lederlønn?**

Jeg viser til statens stemmegivning og protokollerte stemmeforklaringer på generalforsamlingene i Akastor, Norsk Hydro og Kongsberg Gruppen. Nammo har ikke avholdt ordinær generalforsamling i 2025 enda.

Staten har tydelige forventninger på dette området. I tråd med selskapslovgivningen og som det fremgår av eierskapsmeldingen, er dette imidlertid ikke «krav», men, som det fremgår av ordet, «forventninger». Styrene er ansvarlig for å gjøre de nødvendige vurderingene på bakgrunn av selskapsinteressen. Ulike eiere kan ha ulikt syn på hva som er mest hensiktsmessig godtgjørelse. Vi vil fortsette dialogen med styrene om lederlønn og innretningen av selskapenes bonusordninger.

**8. Hvorfor viser ikke ministeren også her til den kronevise forskjellen?**

Som det fremgår av eierskapsmeldingen forventer staten at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte, herunder endringer i dette, *hensyntas* i moderasjonsvurderingen, og at det i moderasjonsvurderingen *ses hen* til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. Det er altså ikke slik at staten forventer lik kronemessig vekst for ledende som for øvrige ansatte. Der styrene har gitt administrerende direktør lavere prosentvis vekst enn ledende ansatte, kan dette skyldes at det nettopp er sett hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte og hensynet til moderasjon.

**9. Hva var forholdet mellom den kronemessige lønnsveksten for ledende ansatte og øvrige ansatte i alle de 25 selskapene?**

Departementet har ikke et sammenlignbart tallgrunnlag som viser forholdet mellom den kronemessige lønnsveksten for ledende ansatte og øvrige ansatte i alle de 25 selskapene. Dette skyldes at selskapenes rapportering, for å ivareta statens forventning om begrunnelse dersom den kronemessige lønnsveksten for ledere er høyere enn for øvrige ansatte, varierer.

**10. Hvordan vurderer departementet konsekvensene av omdømme for selskapene som ikke har fulgt opp forventningen om moderasjon i lederlønninger de siste årene?**

Vedrørende vurdering av selskapenes oppfølging av forventningen om moderasjon viser jeg til svarene over samt til mine øvrige svar til komiteen. Av statens retningslinjer fremgår det at: «Hensynet til moderasjon er vesentlig for å ivareta selskapets langsiktige interesser, blant annet for å unngå at omdømmet svekkes gjennom at lederlønningene bidrar til urimelige

forskjeller i selskapet og samfunnet for øvrig». For staten som eier er dette et viktig hensyn fordi det over tid kan påvirke oppnåelse av statens mål som eier i hvert selskap. Derfor forventer vi også at styrene gjør løpende vurderinger av ulike forhold som kan ha negative konsekvenser mht. et selskaps omdømme.

Med hilsen



Cecilie Terese Myrseth