

Riksrevisjonens oppfølging av undersøkelsen «Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlige heleide selskaper» (Dokument 3:2 (2018–2019))

Rapportert i Dokument 3:2 (2022–2023)



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	Opprinnelig undersøkelse	6
2	Oppfølgingsundersøkelse	7
2.1	Gjennomføring av oppfølgingsundersøkelsen	7
2.1.1	Metode for å beregne utviklingen av 'lønnsvest'	7
2.1.2	Gjennomsnittlig lønnsutvikling i samfunnet (almennelig lønnsvest) i perioden 2018–2021	8
2.2	Departementenes redegjørelser	9
3	Rammeverket for lederlønn, godtgjørelse og rapporteringskrav	10
3.1	Godtgjørelse til styreleder og styrene	10
3.2	Lønn og annen godtgjørelse til daglig leder	10
4	Utviklingen i lønn og godtgjørelse til daglig leder, styreleder og styret i perioden 2018–2021	12
4.1	Utviklingen i lønn og eventuell bonus til daglig leder	12
4.1.1	Utviklingen i fastlønn til daglig leder	13
4.1.2	Utviklingen i bonusordninger og -utbetalinger til daglig leder	14
4.1.3	Utviklingen i perioden 2018–2021	15
4.1.4	Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021	16
4.2	Utviklingen i godtgjørelse til styreleder	17
4.2.1	Utviklingen i perioden 2018–2021	18
4.2.2	Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021	18
4.3	Utviklingen i godtgjørelse til hele styret	19
4.3.1	Styrenes organisering	19
4.3.2	Utviklingen i perioden 2018–2021	21
4.3.3	Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021	21
4.4	Utviklingen i kostnader til styreansvarsforsikring	22
4.4.1	Utviklingen i perioden 2018–2021	22
4.5	Utviklingen i selskapenes og departementenes rapportering om lønn og godtgjørelse	22
4.5.1	Utviklingen i perioden 2018–2021	23
5	Departementenes oppfølging	25
5.1	Departementenes oppfølging ved presiseringer i eierskapspolitikken og reviderte retningslinjer for lederlønn	25
5.2	Departementenes oppfølging av om styrene tar hensyn til moderasjon ved fastsettelse av fastlønn og eventuell bonus til daglig leder	25
5.3	Departementenes oppfølging av godtgjørelse til styret	27
5.3.1	Departementenes vurderinger av styreutvalg og godtgjørelse til styreutvalg	29
5.4	Departementenes oppfølging av at selskapene gir korrekt og dekkende informasjon i årsregnskapet	30
5.5	Departementenes vurderinger av om styreansvarsforsikringer skal anses som en del av styrets godtgjørelse	31
6	Vurderinger	32

6.1	Det er fremdeles stor variasjon i lønnsutviklingen til daglige ledere. Om lag halvparten har hatt en lønnsutvikling over alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021, men andelen som ligger over alminnelig lønnsvekst er lavere enn i perioden 2014–2017.....	32
6.2	Godtgjørelse til flertallet av styrelederne og styrene har fortsatt å øke ut over alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021	33
6.3	Det er fortsatt forskjeller mellom departementene i vurderingsgrunnlaget for fastsettelse av godtgjørelsesnivået til styrene og i departementenes oppfølging av styrene	34
6.4	Nærings- og fiskeridepartementet vurderer at kostnadene til styreansvarsforsikring ikke skal anses som del av styrets godtgjørelse.....	35
6.5	Selskapene har gjort forbedringer i rapporteringen om lønn og godtgjørelser til daglig leder og styret i perioden 2018–2021.....	35
7	Referanser.....	37
	Vedlegg.....	38

Tabelloversikt

Tabell 1	KPI og TBU i perioden 2018–2021.....	8
Tabell 2	Utvikling i fastlønn og eventuell bonus for daglig leder, i kroner, og gjennomsnitt av årlig prosentvis endring årene 2018–2021	12
Tabell 3	Utvikling i fastlønn til daglig leder, i kroner, og som gjennomsnitt av årlig prosentvis endring for årene 2018–2021	13
Tabell 4	Utviklingen i bonusutbetaling til daglig leder i selskapene med bonusordning i perioden 2018–2021, i kroner og bonus i prosent av fastlønn per år i perioden	14
Tabell 5	Samlet utbetalt godtgjørelse til styreleder per år, i kroner, inkludert eventuell utvalgsgodtgjørelse, og gjennomsnittlig prosentvis årlig endring i årene 2018–2021.....	17
Tabell 6	Samlet utbetalt godtgjørelse til styret per år, i kroner, inkludert eventuell utvalgsgodtgjørelse, og gjennomsnittlig prosentvis årlig endring i årene 2018–2021	20

Figuroversikt

Figur 1	Formel for gjennomsnittlig lønnsvekst.....	8
---------	--	---

Oversikt over selskaper og departementer i undersøkelsen

Selskap	Eventuell forkortelse selskapsnavn	Eierdepartement	Forkortelse eierdepartement
Argentum Fondsinvesteringer AS	Argentum AS	Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
AS Vinmonopolet		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Avinor AS		Samferdselsdepartementet	SD
Bane NOR SF		Samferdselsdepartementet	SD
Baneservice AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Bjørnøen AS*		Klima- og miljødepartementet	KLD
Den Norske Opera & Ballett AS		Kultur- og likestillingsdepartementet	KUD
Electronic Chart Centre AS	ECC AS	Kommunal- og distriktsdepartementet	KDD
Enova SF		Klima- og miljødepartementet	KLD
Entur AS		Samferdselsdepartementet	SD
Flytoget AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Gassco AS		Olje- og energidepartementet	OED
Gassnova SF		Olje- og energidepartementet	OED
Helse Midt-Norge RHF		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Helse Nord RHF		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Helse Sør-Øst RHF		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Helse Vest RHF		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Investinor AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Kings Bay AS		Klima- og miljødepartementet	KLD
Kommunalbanken AS		Kommunal- og distriktsdepartementet	KDD
Mantena AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Mesta AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Nationaltheatret AS		Kultur- og likestillingsdepartementet	KUD
Norfund		Utenriksdepartementet	UD
Norges Sjømatråd AS	Sjømatrådet	Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Norsk Helsenett SF		Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
Norsk rikskringkasting AS	NRK AS	Kultur- og likestillingsdepartementet	KUD
Norsk Tipping AS		Kultur- og likestillingsdepartementet	KUD
Norske tog AS		Samferdselsdepartementet	SD
Nye Veier AS		Samferdselsdepartementet	SD
Petoro AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Posten Norge AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Simula AS		Kunnskapsdepartementet	KD
Selskapet for industrivekst SF	SIVA SF	Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS	SNSK AS	Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Space Norway AS		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Statkraft SF		Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
Statnett SF		Olje- og energidepartementet	OED
Statskog SF		Landbruks- og matdepartementet	LMD
Universitetssenteret på Svalbard	UNIS AS	Kunnskapsdepartementet	KD
Vygruppen AS	Vy	Samferdselsdepartementet	SD

* Ikke med i selve oppfølgingsundersøkelsen, del 4

1 Opprinnelig undersøkelse

Målet med undersøkelsen var å vurdere utviklingen i godtgjørelse til styrene i statlig heleide selskaper og departementenes oppfølging og praksis for å fastsette denne. Videre ble utbredelse av styreansvarsforsikringer kartlagt. Det var også et mål å vurdere styrets fastsettelse av lønn og godtgjørelse til daglig leder, og om denne var i samsvar med eiers forventninger og føringer. Undersøkelsen omhandlet årene 2014–2017 og omfattet 45 (43)¹ heleide selskaper som var direkte eid av 11 eierdepartementer.

Undersøkelsen av [Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper](#) ble rapportert i Dokument 3:2 (2018–2019) *Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av statlige selskaper for 2017*. Dokumentet ble overlevert Stortinget 6. november 2018. Kontroll- og konstitusjonskomiteen ga sin innstilling 30. januar 2019, jf. [Innst. 153 S \(2018-2019\)](#). Stortinget behandlet saken den [7. mars 2019](#) (sak nr. 5).

Undersøkelsen viste at

- kostnadene til godtgjørelse til styret og daglig leder (27 av 43 daglige ledere) i flertallet av selskapene hadde en sterkere økning enn den gjennomsnittlige lønnsveksten i samfunnet
- rapporteringen og åpenheten om kostnader til styret og daglig leder i årsregnskapet var utilstrekkelig
- selskapenes kostnader til styreansvarsforsikringer hadde økt, og departementene anså ikke disse forsikringene for å være en del av godtgjørelsen til styrets medlemmer

I Innst. 153 S (2018–2019) pekte kontroll- og konstitusjonskomiteen på at: «[L]ederlønningene i statlige selskaper må innrettes på et vis som bidrar til tillit til offentlig forvaltning. (...) Komiteen mener at lønnsveksten Riksrevisjonen dokumenterer, viser at det har blitt lagt for lite vekt på moderasjon.» Komiteen viste til at styrene har et vesentlig ansvar for å følge opp at lønnsutviklingen til de daglige lederne i selskapene er i tråd med kravene i retningslinjene, og at økende lønnsforskjeller er skadelig for samfunnsutviklingen.

I Innst. 153 S (2018–2019) vises det til at Riksrevisjonen dokumenterer utilstrekkelig åpenhet rundt kostnader til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper. Den utilstrekkelige åpenheten kombinert med at styret og daglig leder i disse selskapene har en lønnsutvikling som ligger over samfunnets gjennomsnittlige årlige lønnsvekst, vil kunne svekke tilliten til selskapene. Komiteens flertall viste til at Riksrevisjonen dokumenterer at omfanget av styreansvarsforsikringer har økt, og dette flertallet mente at forsikringene burde anses for å være en del av godtgjørelsen til styrets medlemmer.

Riksrevisjonen anbefalte i Dokument 3:2 (2018–2019) *Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper* at:

- departementene i sin oppfølging av styrene er oppmerksomme på veksten i godtgjørelsen til styret
- departementene i større grad påser at styrene tar hensyn til moderasjon ved fastsettelsen av fastlønn og eventuell bonus til daglig leder
- departementene påser at selskapene følger regnskapslovens krav til den regnskapspliktige om å gi korrekt og dekkende informasjon i årsregnskapet
- Nærings- og fiskeridepartementet i forbindelse med utformingen av den statlige eierskapspolitikken vurderer om styreansvarsforsikringer departementene i sin oppfølging av styrene har oppmerksomhet på veksten i godtgjørelsen til styret

Kontroll- og konstitusjonskomiteen støttet Riksrevisjonens anbefalinger.

¹ To av selskapene ble etablert i begynnelsen av revisjonsperioden og hadde ikke regnskapsdata for alle årene.

2 Oppfølgingsundersøkelse

Vi har gjort en oppfølgingsundersøkelse for å kartlegge om det er endringer i utviklingen i lønn og godtgjørelse til daglig leder, styreleder og øvrige styremedlemmer i de heleide statlige selskapene som var med i den opprinnelige undersøkelsen. Vi undersøkte også hvilke tiltak departementene har gjennomført i perioden 2018–2021, for å følge opp våre anbefalinger og kontroll- og konstitusjonskomiteens merknader.

2.1 Gjennomføring av oppfølgingsundersøkelsen

Oppfølgingsundersøkelsen omfatter til sammen 40 (41)² selskaper³ under ti departementer⁴ for perioden 2018–2021. Undersøkelsen bygger på en dokumentanalyse, innhenting av data fra selskapene og brev til eierdepartementene med svarbrev.

Vi har gjennomgått selskapenes årsrapporter, statens eierrapporter (tidligere eierberetninger) og protokoller fra generalforsamlinger/foretaksmøter. Videre har vi innhentet tall fra alle selskapene for årene 2018–2021 i et likelydende skjema. I tabeller i rapporten og i vedlegget fremkommer det oversikter over utviklingen i lønn og godtgjørelse til henholdsvis daglig leder, styreleder og til styret samlet. Det fremkommer også en oppstilling over kostnadene til styreansvarsforsikringer, basert på tallene fra selskapene.

Når det gjelder daglig leder i selskapene, har vi bare gjennomgått utviklingen i fastlønn og eventuell bonus (variabel lønn), ikke andre godtgjørelseselementer⁵.

Ved innhenting av tall fra selskapene, presiserte vi at selskapene skulle oppgi hva som var utbetalt i fast årslønn for den som var daglig leder ved utgangen av året, siden enkelte selskaper kunne skifte daglig leder i løpet av et år.⁶ Videre har selskapene opplyst om hva de har utbetalt i bonus per år for hver daglig leder som har hatt en bonusordning i perioden 2018–2021.⁷ Dette tallgrunnlaget gjør det mulig å sammenligne utviklingen for hvert selskap og mellom selskapene.

For styreleder og styret er utviklingen i fast godtgjørelse og eventuell godtgjørelse til styreutvalg fastsatt i generalforsamling eller i foretaksmøte undersøkt for perioden 2018–2021. Disse tallene er også innhentet fra selskapene.

2.1.1 Metode for å beregne utviklingen av 'lønnsvekst'

Sammenstillingen, beregningene og utregningene av lønnsveksten og veksten i godtgjørelse har vi gjort på tilnærmet samme måte i oppfølgingsundersøkelsen som i den opprinnelige undersøkelsen. Vi har brukt et *geometrisk gjennomsnitt* for å beregne den gjennomsnittlige utviklingen i lønn- og godtgjørelsesveksten gjennom perioden. Den samme metoden har vi også brukt til å gjøre en ny

² Bjørnøen AS er administrativt underlagt Kings Bay AS, som også leverer forvaltningstjenester til selskapet. Daglig leder, styreleder og styret i Kings Bay AS er også ansvarlig for oppfølgingen av driften tilknyttet Bjørnøen AS. Stillingen som daglig leder lønnes ikke utover fastlønnen som daglig leder i Kings Bay. Styret i Kings Bay AS godtgjøres noe i tillegg for styrevervet for Bjørnøen. I oppfølgingsundersøkelsen er Bjørnøen AS utelatt fra alle tabeller og oversikter for sammenligning. Selskapets tall oppgis i enkelte av tabellene i vedlegget.

³ Flere selskaper er ikke med i oppfølgingsundersøkelsen da de er solgt, avvirket eller har endret organisasjonsform; AIM Norway AS, Ambita AS, Eksportkreditt Norge AS, GIEK Kredittforsikring AS, NSD AS og Uninett AS.

⁴ Helse- og omsorgsdepartementet, Klima- og miljødepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Landbruk- og matdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Olje- og energidepartementet, Samferdselsdepartementet og Utenriksdepartementet.

⁵ Godtgjørelseselementer er enkeltelementer i en samlet godtgjørelsesordning for den enkelte daglig leder, for eksempel pensjonsordning, etterlønn, fri bil, boutgifter, feriepenger mv. Sammensetningen av godtgjørelsen til daglig leder kan endres over tid. For flere selskaper med statlig eierandel har det for eksempel vært reduksjoner i pensjonssparingen mot at daglig leder kompenseres gjennom en økt fastlønn. Sammensetningen av godtgjørelsen til daglig leder kan også endres ved for eksempel lederskifter. Endringer i en samlet godtgjørelsesordning kan medføre at tallene for slike goder ikke alltid er direkte sammenlignbare fra år til år.

⁶ Riksrevisjonen ba om tall for utbetalt fastlønn per år (ikke avtalt fastlønn) og utbetalt bonus per år (ikke opptjent bonus.) Tallene for fastlønn og bonus vises derfor som *utbetalt* i de relevante årene, til forskjell fra enkelte steder i statens eierrapport, hvor *opptjent* bonus benyttes som grunnlag for rapporteringen. Når det gjelder lederskifter, har statens eierrapport de siste årene rapportert godtgjørelsen for den som er daglig leder ved utløpet av regnskapsåret. Det er også en del andre forhold og ulike beregningsmåter som kan påvirke sammenligningen av samlet godtgjørelse og lønn mellom ulike ordninger og tidsperioder.

⁷ I årsrapportene oppgir flere av selskapene *opptjent* bonus i regnskapsåret, ikke hva som er utbetalt. Bonusen utbetales uansett påfølgende år.

beregning av enkelte tallstørrelser og prosentutregninger fra den opprinnelige undersøkelsen for å få et mer korrekt bilde av utviklingen over tid.⁸

Matematisk utregning av et slikt geometrisk gjennomsnitt kan forstås ved følgende formel i figur 1, under.

Figur 1 Formel for gjennomsnittlig lønnsvekst

$$\text{gjennomsnittlig lønnsvekst} = \left(\left(\frac{\text{Lønn i 2021}}{\text{Lønn i 2018}} \right)^{\frac{1}{3}} - 1 \right) \times 100$$

Kilde: Riksrevisjonen

2.1.2 Gjennomsnittlig lønnsutvikling i samfunnet (alminnelig lønnsvekst) i perioden 2018–2021

For å måle lønnsutviklingen i samfunnet (alminnelig lønnsvekst) bruker man normalt beregningene og indekser fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)⁹. I den opprinnelige undersøkelsen, *Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper*, så da også departementene til den generelle lønnsveksten for å vurdere godtgjørelsesnivå. De fleste viste til TBU-indeksen, mens noen tok utgangspunkt i konsumprisindeksen (KPI).

Både i oppfølgingsundersøkelsen og i den opprinnelige undersøkelsen er den gjennomsnittlige lønns- og prisveksten i samfunnet beregnet som gjennomsnittet av den årlige, alminnelige lønnsveksten i undersøkelsesperioden. Oversikten over utviklingen i TBU og KPI for årene 2018–2021, samt gjennomsnittsberegninger vises nedenfor.¹⁰

Tabell 1 KPI og TBU i perioden 2018–2021

Indeks / År	2018–2019	2019–2020	2020–2021	Gjennomsnitt per år 2018–2021
KPI	2,2 %	1,3 %	2,8 %	2,1 %
TBU	3,5 %	2,2 %	3,4 %	3,0 %

Kilde: Riksrevisjonen

For å vurdere om utviklingsnivået i lønn og godtgjørelse til daglig leder, styreleder og øvrige styremedlemmer i selskapene er høyere enn den alminnelige lønnsveksten i samfunnet, sammenligner vi utviklingsnivået mot utviklingen i TBU-indeksen.¹¹ TBU har i perioden 2018–2021 økt med gjennomsnittlig 3,0 prosent i året. Dette brukes som referansemål for den alminnelige lønnsveksten per år i perioden.

⁸ I den opprinnelige undersøkelsen for 2014–2017 ble det gjort beregninger av gjennomsnittlig endring i lønnsvekst. For å kunne sammenligne utviklingen fra forrige periode til 2018–2021, for å se utviklingen over åtte år, har vi gjort nye utregninger av gjennomsnittlig lønnsvekst hos de daglige lederne, styrelederne og styrene basert på tallgrunnlaget fra årene 2014–2017 ut fra et geometrisk gjennomsnitt. Dette har gitt noen få utslag for enkelte daglige ledere, styreledere og styre, men påvirker ikke de samlede utviklingstrekkene for alle de heleide statlige selskapene. Beregningene av den gjennomsnittlige utviklingen i lønn- og godtgjørelsesveksten for selskapene fremkommer i tabell B, E og H i vedlegget.

⁹ TBU sammenstiller lønnsutviklingen i samfunnet og lager en gjennomsnittsindeks for lønnsutviklingen i forkant og i etterkant av de årlige lønnsoppgjørene. TBU rapporterer også ulike lønnsindekser for forskjellige yrkesgrupper og for privat og offentlig sektor. Målet på den gjennomsnittlige lønnsveksten for alle grupper fremkommer av tabell 1.

¹⁰ I perioden 2018–2021 har det vært en del «unormale» år, primært som følge av koronapandemien. Dette har gitt store utslag i både TBU og KPI. Det har også gitt en større differanse mellom indeksene enn i den opprinnelige undersøkelsen. Til sammenligning var den årlige alminnelige lønnsveksten beregnet til å være 2,5 prosent i perioden 2014–2017.

¹¹ Nærings- og fiskeridepartementet har også vist til at den alminnelige lønnsveksten, slik den omtales i den gjeldende eierskapsmeldingen, refererer til TBU, jf. brev av 19. mai 2022 fra Nærings- og fiskeridepartementet til Riksrevisjonen.

2.2 Departementenes redegjørelser

I et brev av 4. april 2022 fra Riksrevisjonen til hvert av de ti eierdepartementene som med i oppfølgingsundersøkelsen,¹² ble departementene bedt om å redegjøre for hvilke resultater som er oppnådd på bakgrunn av tiltakene som er iverksatt for å følge opp kontroll- og konstitusjonskomiteens merknader og våre anbefalinger slik de fremkommer i Innst. 153 S (2018–2019).

Ut fra hva undersøkelsen viste om det enkelte selskapet, ba vi departementene særlig om å redegjøre for hvordan de har fulgt opp utviklingen i godtgjørelse til daglig leder, styreleder og styret samlet. I tillegg fikk noen departementer spørsmål om selskapenes bruk av og kostander til styreansvarsforsikringer. Spørsmålene var basert på selskapenes tall, som var sammenstilt i tabeller i vedlegget til brevet vi sendte. Hvert departement fikk også noen ytterligere spørsmål om mer selskapsspesifikke utviklingstrekk.

Departementene ga sine redegjørelser i brev til Riksrevisjonen i perioden 5. mai til 19. mai 2022.¹³

8. august 2022 sendte vi et nytt brev til de ti eierdepartementene der vi la ved et utkast av rapporten. Departementene kunne gi tilbakemeldinger til og konkrete innspill til endringer i rapporten.

Departementene ga sine innspill i svarbrev til Riksrevisjonen i perioden 29. august til 7. september 2022. Flertallet av departementene hadde tilbakemeldinger både når det gjaldt fremstillinger av tallmaterialet, og til omtalen av tabeller og utviklingstrekk. Vi har i all hovedsak tatt hensyn til og innarbeidet tilbakemeldingene i rapporten.

¹² I undersøkelsen for perioden 2014–2017 var det elleve eierdepartementer, og per 2021 var det ti eierdepartementer. AIM Norway AS, som lå under Forsvarsdepartementet, ble solgt i 2018.

¹³ Klima- og miljødepartementet svarte i et brev av 5. mai 2022, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Landbruks- og matdepartementet, Olje- og energidepartementet og Utenriksdepartementet svarte i brev av 10. mai 2022, Kunnskapsdepartementet, Kulturdepartementet og Samferdselsdepartementet svarte i brev av 11. mai 2022, Helse- og omsorgsdepartementet svarte i et brev av 13. mai 2022, og Nærings- og fiskeridepartementet svarte i et brev av 19. mai 2022.

3 Rammeverket for lederlønn, godtgjørelse og rapporteringskrav

Lønn og godtgjørelse til daglig leder og styret i de statlige selskapene er et vesentlig virkemiddel for å stimulere til en god forvaltning av de statlige eierinteressene gjennom styring og ledelse. Staten som eier velger styret og fastsetter godtgjørelsen til styret årlig på generalforsamlingen eller i et foretaksmøte, mens styret fastsetter den samlede lønnen og annen godtgjørelse til daglig leder.

De overordnede rammene for statens eierpolitikk innenfor områdene lønn og godtgjørelse til ansatte og styrene i de statlige selskapene har ligget fast over lang tid. Eierskapsmeldingen setter rammene for statens eierutøvelse og statens eierpolitikk, inkludert forventninger til lønn og godtgjørelse. I forbindelse med ny eierskapsmelding, gjeldene fra 2020, er det gjort flere endringer i eierpolitikken for fastsettelse av godtgjørelse og statens oppfølging av lederlønn.

Den gjeldende eierskapsmeldingen, Meld. St. 8 (2019–2020) *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*, ble behandlet i Stortinget 21. april 2020.¹⁴ Denne meldingen erstattet Meld. St. 27 (2013–2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*, som lå til grunn for den opprinnelige undersøkelsen og for de to første årene av denne oppfølgingsundersøkelsen. Eierskapsmeldingen inneholder blant annet forventninger knyttet til insentiver og godtgjørelse til ledende ansatte i selskapene med statlig eierandel. I meldingen finner man også en nærmere redegjørelse for relevante hensyn ved fastsettelsen av godtgjørelse til styret og andre styrende organer.

3.1 Godtgjørelse til styreleder og styrene

Det følger av gjeldende eierpolitikk at eierdepartementene årlig skal gjøre en konkret vurdering av nivået på styregodtgjørelsene. I tråd med *Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse* (NUES) skal det vurderes om godtgjørelsen reflekterer styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet, og om den er på et moderat nivå. Et «moderat nivå» innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å bidra til relevant og god kompetanse i styret og for å reflektere styrets ansvar og arbeidsmengde.

Noen av presiseringene i eierskapsmeldingen fra 2020 handler om hvordan nivået på styrets godtgjørelse skal fastsettes. Blant annet skal eventuelle økinger gjøres etter grundigere vurderinger, og ved fastsettelse av godtgjørelse skal det normalt ses hen til sammenlignbare norske selskaper. I tillegg blir det tydeliggjort at justeringer av godtgjørelsen skal vurderes i lys av den alminnelige lønnsveksten. I samsvar med moderasjonshensynet kan staten likevel foreslå å oppjustere styregodtgjørelsen utover den alminnelige lønnsveksten, men bare dersom nivået vurderes å ligge for lavt når man tar i betraktning hensynene i eierpolitikken.

3.2 Lønn og annen godtgjørelse til daglig leder

Det følger av selskapslovgivningen at nivået på daglig leders lønn i statlige selskaper fastsettes av styret. I henhold til eierpolitikken kan staten riktignok ha forventninger til daglig leders lønn, for eksempel at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, at den ikke skal være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og at moderasjonshensynet skal ivaretas. Staten som eier er opptatt av utviklingen i den *samlede* godtgjørelsen. Det innebærer at også andre elementer enn lønn og eventuell resultatbasert lønn (bonus) skal regnes med i en godtgjørelsesordning.

¹⁴ Jf. Innst. 225 (2019–2020) *Innstilling fra næringskomiteen om Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*

I eierskapsmeldingen fra 2020 er det gjort flere endringer i form av presiseringer og operasjoniseringer med hensyn til styrenes fastsettelse av daglig leders godtgjørelse. Det står imidlertid ikke eksplisitt at «moderasjon» innebærer at lønnsnivået og lønnsutviklingen er i samsvar med den alminnelige lønnsveksten. Det fremgår at moderasjon, sammenholdt med konkurransedyktighet, blant annet innebærer at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse.

Statens forventninger til selskapene når det gjelder lønn og godtgjørelse til ledende ansatte, er utdypet i *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*. Retningslinjene er reviderte og ble fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 30. april 2021. De erstattet tidligere retningslinjer av 13. februar 2015.¹⁵ Det er i hovedsak retningslinjene fra 2015 som har vært gjeldende for undersøkelsesperioden, 2018–2021.

Revisjonen av retningslinjene skulle tydeliggjøre statens forventninger til lederlønn, spesielt sett i lys av endringene i allmennaksjeloven. Staten ønsket også å sikre større åpenhet i selskapenes rapportering. I de reviderte retningslinjene forventer staten at de heleide selskapene som hovedregel skal følge allmennaksjelovens krav til rapportering av styrets retningslinjer for lederlønn og en årlig rapport om godtgjørelse til ledende personer. Hovedprinsippene om at lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende, og at hensynet til moderasjon skal ivaretas, er videreført fra tidligere. Hensynet til moderasjon må også ivaretas ved endringer i styrets fastsettelse av godtgjørelsesordninger til daglig leder, for eksempel ved et lederskifte.

I eierskapsmeldingen(e) fremheves det at god rapportering, blant annet om lønn er vesentlig for allmenhetens tillit til selskapene samt at staten kan vurdere godtgjørelsesordningene. Åpenhet om styrets vurdering bør vise hvordan godtgjørelsen til daglig leder bidrar til selskapets mål, samt ivaretar hensynet til konkurransedyktighet, og om moderasjonshensyn er ivaretatt.

¹⁵ I de reviderte retningslinjene vises det til at eierdepartementene bør vedtektsfeste at selskaper med statlig eierandel skal følge allmennaksjelovens regler for retningslinjer og rapport for godtgjørelsesordningene for ledende personer. Dette innebærer at de statlig heleide selskapene fra og med 2022 må sikre at det blir utarbeidet og forankret retningslinjer for godtgjørelsesordningene som selskapet opererer med for ledende personer i selskapet.

4 Utviklingen i lønn og godtgjørelse til daglig leder, styreleder og styret i perioden 2018–2021

4.1 Utviklingen i lønn og eventuell bonus til daglig leder

I denne undersøkelsen har vi sammenlignet godtgjørelseselementene fastlønn og eventuell bonus for daglig leder over tid. Se tabell A i vedlegget for en fremstilling av utviklingen i fastlønn og bonus for den enkelte daglige leder.

Tabell 2 Utvikling i fastlønn og eventuell bonus for daglig leder, i kroner, og gjennomsnitt av årlig prosentvis endring årene 2018–2021

Selskap	Eier	Samlet utbetalt fastlønn og ev. bonus 2018	Samlet utbetalt fastlønn og ev. bonus 2019	Samlet utbetalt fastlønn og ev. bonus 2020	Samlet utbetalt fastlønn og ev. bonus 2021	Utvikling i samlet lønn fra 2018 til 2021	Gj.snittlig prosentvis endring 2018–2021
Argentum AS	NFD	7 042 114	7 278 604	7 539 304	7 769 864	727 750	3,3 %
AS Vinmonopolet	HOD	2 488 000	2 570 000	2 589 000	2 688 000	200 000	2,6 %
Avinor AS	SD	2 835 475	2 917 660	2 948 840	3 290 543	455 068	5,1 %
Bane NOR SF	SD	2 876 704	2 925 018	2 943 667	3 034 772	158 068	1,8 %
Baneservice AS	NFD	2 781 024	2 696 458	3 120 438	2 490 757	-290 267	-3,6 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	1 573 643	1 638 501	1 613 363	1 695 025	121 382	2,5 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	1 247 740	1 114 764	1 082 841	1 167 250	- 80 490	-2,2 %
Enova SF	KLD	2 059 402	2 132 799	2 248 423	2 311 086	251 684	3,9 %
Entur AS	SD	2 014 200	2 274 318	2 900 000	2 575 000	560 800	8,5 %
Flytoget AS	NFD	2 511 627	2 611 344	2 460 236	2 476 714	-34 913	-0,5 %
Gassco AS	OED	3 448 400	3 558 000	3 658 350	3 745 160	296 760	2,8 %
Gassnova SF	OED	2 271 878	2 301 638	2 333 161	2 001 336	-270 542	-4,1 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	1 940 000	2 002 000	2 036 000	2 094 000	154 000	2,6 %
Helse Nord RHF	HOD	2 058 000	2 102 000	1 925 806	2 062 500	4 500	0,1 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	2 305 847	2 312 617	2 348 319	2 468 000	162 153	2,3 %
Helse Vest RHF	HOD	2 422 100	2 499 700	2 100 000	2 159 200	-262 900	-3,8 %
Investinor AS	NFD	2 742 272	2 884 814	2 985 500	3 996 000	1 253 728	13,4 %
Kings Bay AS	KLD	850 000	927 087	1 185 700	1 233 500	383 500	13,2 %
Kommunalbanken AS	KDD	3 427 000	3 414 000	3 295 000	3 121 000	-306 000	-3,1 %
Mantena AS	NFD	1 898 494	2 200 000	2 200 000	2 700 000	801 506	12,5 %
Mesta AS	NFD	2 904 552	3 100 000	3 168 000	4 261 811	1 357 259	13,6 %
Nationaltheatret AS	KUD	1 381 105	1 425 300	1 425 300	1 467 060	85 955	2,0 %
Norfund	UD	2 800 000	2 649 523	2 901 891	2 946 436	146 436	1,7 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	2 507 000	2 591 784	2 600 796	2 600 796	93 796	1,2 %
Norsk Helsenet SF	HOD	1 791 970	2 000 000	2 034 000	2 089 000	297 030	5,2 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	3 054 150	3 139 650	3 240 150	3 295 250	241 100	2,6 %
Norsk Tipping AS	KUD	2 551 351	2 801 351	2 831 300	2 916 300	364 949	4,6 %
Norske tog AS	SD	2 108 000	1 940 000	2 004 000	2 071 000	-37 000	-0,6 %
Nye Veier AS	SD	2 263 000	1 868 560	2 400 000	2 506 000	243 000	3,5 %
Petoro AS	NFD	3 581 000	3 712 000	3 773 000	4 600 000	1 019 000	8,7 %
Posten Norge AS	NFD	4 957 625	6 223 000	5 510 106	5 665 491	707 866	4,5 %
Simula AS	KD	2 665 600	2 766 900	2 870 000	2 942 500	276 900	3,3 %
SIVA SF	NFD	2 028 000	2 161 000	2 161 000	2 309 000	281 000	4,4 %
SNSK AS	NFD	1 750 000	2 031 708	2 173 352	2 073 766	323 766	5,8 %
Space Norway AS	NFD	1 213 469	1 495 472	1 530 415	1 559 153	345 684	8,7 %
Statkraft SF	NFD	6 037 000	5 973 000	6 421 000	6 808 000	771 000	4,1 %
Statnett SF	OED	3 051 146	3 142 030	3 201 565	5 100 000	2 048 854	18,7 %
Statskog SF	LMD	1 747 600	1 807 018	1 837 737	1 891 031	143 431	2,7 %
UNIS AS	KD	1 132 361	1 142 419	1 269 700	1 314 685	182 324	5,1 %
Vygruppen AS	SD	5 188 000	5 042 000	4 484 000	3 739 000	-1 449 000	-10,3 %

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell 2 viser at det er store variasjoner i utviklingen i utbetaling av samlet lønn og bonus til de daglige lederne i perioden 2018–2021. Halvparten, 20 av 40, har hatt en høyere lønnsvekst enn den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten, mens lønnsveksten til den øvrige halvparten har vært

enten lavere enn eller tilnærmet lik den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten. Åtte daglige ledere har hatt en negativ utvikling i lønnsveksten i perioden.

Både fastlønn og bonusordning kan endres vesentlig ved et skifte av daglig leder i perioden.¹⁶ 21 av 40 selskaper har ikke hatt lederskifte i perioden 2018–2021. Blant disse er det ni daglige ledere som ligger over alminnelig lønnsvekst i perioden. Nær halvparten av selskapene, 19 av 40 selskaper, har hatt et lederskifte i perioden. Blant disse er det 12 som ligger over den alminnelige lønnsveksten. Alle de åtte selskapene med høyest samlet lønnsvekst for daglig leder, har hatt lederskifte i perioden.

Det er stillingen som daglig leder i Investinor AS, Kings Bay AS, Mantena AS, Mesta AS og Statnett SF som har hatt høyest lønnsutvikling, over 12 prosents gjennomsnittlig økning per år i 2018–2021.

4.1.1 Utviklingen i fastlønn til daglig leder

Tabell 3 Utvikling i fastlønn til daglig leder, i kroner, og som gjennomsnitt av årlig prosentvis endring for årene 2018–2021

Selskap	Eier	Fastlønn 2018	Fastlønn 2019	Fastlønn 2020	Fastlønn 2021	Utvikling fastlønn fra 2018 til 2021	Gj.snittlig prosentvis endring 2018-2021
Argentum AS	NFD	4 798 014	4 958 204	5 135 304	5 293 864	495 850	3,3 %
AS Vinmonopolet	HOD	2 488 000	2 570 000	2 589 000	2 688 000	200 000	2,6 %
Avinor AS	SD	2 835 475	2 917 660	2 948 840	3 290 543	455 068	5,1 %
Bane NOR SF	SD	2 876 704	2 925 018	2 943 667	3 034 772	158 068	1,8 %
Baneservice AS	NFD	2 252 274	2 355 168	2 415 438	2 490 757	238 483	3,4 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	1 573 643	1 638 501	1 613 363	1 695 025	121 382	2,5 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	1 247 740	1 114 764	1 082 841	1 167 250	-80 490	-2,2 %
Enova SF	KLD	2 059 402	2 132 799	2 245 423	2 311 086	251 684	3,9 %
Entur AS	SD	1 696 200	1 874 318	2 500 000	2 575 000	878 800	14,9 %
Flytoget AS	NFD	2 022 788	2 086 507	2 101 581	2 476 714	453 926	7,0 %
Gassco AS	OED	3 200 000	3 310 000	3 377 000	3 475 000	275 000	2,8 %
Gassnova SF	OED	2 271 878	2 301 638	2 333 161	2 001 336	-270 542	-4,1 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	1 940 000	2 002 000	2 036 000	2 094 000	154 000	2,6 %
Helse Nord RHF	HOD	2 058 000	2 102 000	1 925 806	2 062 500	4 500	0,1 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	2 305 847	2 312 617	2 348 319	2 468 000	162 153	2,3 %
Helse Vest RHF	HOD	2 422 100	2 499 700	2 100 000	2 159 200	-262 900	-3,8 %
Investinor AS	NFD	2 742 272	2 750 000	2 848 000	2 928 000	185 728	2,2 %
Kings Bay AS	KLD	850 000	927 087	1 185 700	1 233 500	383 500	13,2 %
Kommunalbanken AS	KDD	3 056 000	3 287 000	2 733 000	3 121 000	65 000	0,7 %
Mantena AS	NFD	1 898 494	2 200 000	2 200 000	2 700 000	801 506	12,5 %
Mesta AS	NFD	2 904 552	3 100 000	3 168 000	3 264 000	359 448	4,0 %
Nationaltheatret AS	KUD	1 381 105	1 425 300	1 425 300	1 467 060	85 955	2,0 %
Norfund	UD	2 800 000	2 649 523	2 901 891	2 946 436	146 436	1,7 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	2 507 000	2 591 784	2 600 796	2 600 796	93 796	1,2 %
Norsk Helsennett SF	HOD	1 791 970	2 000 000	2 034 000	2 089 000	297 030	5,2 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	3 054 150	3 139 650	3 240 150	3 295 250	241 100	2,6 %
Norsk Tipping AS	KUD	2 551 351	2 801 351	2 831 300	2 916 300	364 949	4,6 %
Norske tog AS	SD	1 895 000	1 940 000	2 004 000	2 071 000	176 000	3,0 %
Nye Veier AS	SD	2 263 000	1 868 560	2 400 000	2 506 000	243 000	3,5 %
Petoro AS	NFD	3 369 000	3 477 000	3 565 000	4 600 000	1 231 000	10,9 %
Posten Norge AS	NFD	4 500 000	5 418 000	5 510 106	5 665 491	1 165 491	8,0 %
Simula AS	KD	2 665 600	2 766 900	2 870 000	2 942 500	276 900	3,3 %
SIVA SF	NFD	2 028 000	2 161 000	2 161 000	2 309 000	281 000	4,4 %
SNSK AS	NFD	1 750 000	1 794 000	1 808 352	1 989 000	239 000	4,4 %
Space Norway AS	NFD	1 213 469	1 495 472	1 530 415	1 559 153	345 684	8,7 %
Statkraft SF	NFD	5 154 000	5 309 000	5 500 000	5 650 000	496 000	3,1 %
Statnett SF	OED	3 051 146	3 142 030	3 201 565	5 100 000	2 048 854	18,7 %
Statskog SF	LMD	1 747 600	1 807 018	1 837 737	1 891 031	143 431	2,7 %
UNIS AS	KD	1 132 361	1 142 419	1 269 700	1 314 685	182 324	5,1 %
Vygruppen AS	SD	3 863 000	3 969 000	3 504 000	3 739 000	-124 000	-1,1 %

Kilde: Riksrevisjonen

¹⁶ Utviklingen er målt på grunnlag av tall selskapene har oppgitt til Riksrevisjonen i januar–mars 2022. Tallene for fastlønn omfatter hva som er utbetalt for stillingen som daglig leder ved utgangen av året.

Tabell 3 viser at 21 daglige ledere har hatt en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst i fastlønn som er høyere enn gjennomsnittlig alminnelig lønnsvekst målt ved TBU på 3 prosent i 2018-2021. 19 selskaper har en vekst i fastlønn under alminnelig lønnsvekst.

De daglige lederne i Avinor AS, Entur AS, Flytoget AS, Kings Bay AS, Norsk Helsenett SF, Mantena AS, Petoro AS, Posten Norge AS¹⁷, Space Norway AS, Statnett SF¹⁸ og UNIS AS har alle hatt en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst i fastlønn på over 5 prosent, noe som er vesentlig høyere enn den alminnelige lønnsveksten. Av disse har Entur AS, Kings Bay AS, Mantena AS og Statnett SF fått en ny daglig leder i perioden.

For utviklingen i fastlønn, ligger den daglige lederen i Investinor AS under den alminnelige lønnsveksten, men over når bonus beregnes med i den samlede utbetalingen. Ved samlet utbetalt fastlønn og eventuell bonus ligger den daglige lederen i både Baneservice AS og Flytoget AS under den alminnelige lønnsveksten, men dersom bonus regnes med, ligger begge over. De daglige lederne i disse tre selskapene er de eneste som ligger enten over eller under den alminnelige lønnsveksten avhengig av om man inkluderer bonus i beregningene.

4.1.2 Utviklingen i bonusordninger og -utbetalinger til daglig leder

Bonus er et variabelt lønnsselement som vil variere fra år til år. Av de 40 daglige lederne i undersøkelsen, har 15 fått utbetalt bonus ett eller flere år i perioden 2018–2021.¹⁹

Tabell 4 Utviklingen i bonusutbetaling til daglig leder i selskapene med bonusordning i perioden 2018–2021, i kroner og bonus i prosent av fastlønn per år i perioden

Selskap	Bonus 2018	Bonus 2019	Bonus 2020	Bonus 2021	Samlet bonus 2018–2021	Bonus i prosent av fastlønn 2018	Bonus i prosent av fastlønn 2019	Bonus i prosent av fastlønn 2020	Bonus i prosent av fastlønn 2021
Argentum AS	2 244 100	2 320 400	2 404 000	2 476 000	9 444 500	46,8 %	46,8 %	46,8 %	46,8 %
Baneservice AS	528 750	341 290	705 000		1 575 040	23,5 %	14,5 %	29,2 %	
Enova SF			3 000		3 000			0,1 %	
Entur AS	318 000	400 000	400 000		1 118 000	18,7 %	21,3 %	16,0 %	
Flytoget AS	488 839	524 837	358 655		1 372 331	24,2 %	25,2 %	17,1 %	
Gassco AS	248 400	248 000	281 350	270 160	1 047 910	7,8 %	7,5 %	8,3 %	7,8 %
Invenstinor AS		134 814	137 500	1 068 000	1 340 314		4,9 %	4,8 %	36,5 %
Kommunalbanken AS	371 000	127 000	562 000		1 060 000	12,1 %	3,9 %	20,6 %	
Mesta AS				997 811	997 811				30,6 %
Norske Tog AS	213 000				213 000	11,2 %			
Petoro AS	212 000	235 000	208 000		655 000	7,0 %	6,9 %	8,5 %	0,0 %
Posten Norge AS	457 625	805 000			1 262 625	10,2 %	14,9 %		
SNSK AS		237 708	365 000	84 766	687 474		13,3 %	20,2 %	4,3 %
Statkraft SF	883 000	664 000	921 000	1 158 000	3 626 000	17,1 %	12,5 %	16,7 %	20,5 %
Vygruppen AS	1 325 000	1 073 000	980 000		3 378 000	34,3 %	27,0 %	28,0 %	

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell 4 viser at kun 3 av 15 daglige ledere²⁰ hadde bonusutbetaling alle fire årene i undersøkelsesperioden.²¹ For 8 av de 15 daglige lederne er det bonusutbetalinger, ikke en økning i

¹⁷ Fra 2019 ble fastlønnen til daglig leder i Posten Norge AS økt som følge av at bonusordningen bortfalt.

¹⁸ Olje- og energidepartementet viser i et brev av 30. august 2022 til at økningen i Statnett SF skyldes at sammensetningen i den totale årsgodtgjørelsen, det vil si fastlønn og pensjonskostnader, til daglig leder ble endret i 2021 ved tilsetning av ny daglig leder. For daglig leder i 2020 (før lederskiftet) var fastlønn + pensjonsinnbetaling på 5 613 868 kroner (3 201 565 kroner i lønn og 2 412 303 kroner i pensjonskostnader). Den tilsvarende godtgjørelsen for ny daglig leder som tiltrådte i 2021, var ca. 5 280 000 kroner (5 100 000 kroner i lønn og ca. 180.000 kroner i pensjonskostnader). Samlet årsgodtgjørelse kan derfor sies å være lavere i 2021 enn i 2020, men lønnsselementet i godtgjørelsesordningen er økt.

¹⁹ For enkelte selskaper vil ikke dette beløpet samsvare med hva som er oppgitt i årsrapportene for det aktuelle året, fordi det i årsrapportene er oppgitt hva som er opplyst og avsatt for inneværende år. Dette utbetales påfølgende år.

²⁰ Enova SF har ikke bonusordning for daglig leder. Utbetalingen er et engangstilfelle, der alle ansatte fikk en lik bonus.

²¹ Enkelte av de daglige lederne fikk ikke utbetalt bonus i 2020 eller 2021 på grunn av forhold i selskapet, primært knyttet til koronapandemien, eller fordi de hadde svak måloppnåelse. Enkelte avviklet eller innførte en bonusordning i perioden.

gjennomsnittlig årlig fastlønn, som særlig har ført til at lønnsveksten er høyere enn den alminnelige lønnsveksten i perioden.

Det ble ikke utbetalt bonus til daglig leder i Baneservice AS, Flytoget AS, Kommunalbanken AS og Vygruppen AS i 2021. Årsaken var enten koronapandemiens innvirkning på selskapenes virksomhet eller at daglig leder ikke tjente opp bonus i 2020. Alle disse selskapene har fortsatt en bonusordning.²²

Blant de 15 daglige lederne varierer bonusutbetalingen mye, både med hensyn til hvor mye som blir utbetalt, og hvor stor andel av fastlønnen bonusen utgjør fra år til år. Det er kun daglig leder i Argentum AS som skiller seg ut ved å ha fått utbetalt en årlig bonus med den samme prosentsatsen av fastlønnen i hele perioden (46,8 prosent av fastlønnen i utbetalingsåret, som skyldes tilnærmet full uttelling på kriteriene i lederens bonusavtale alle årene). Bonusutbetalingen til den daglige lederen i Argentum er i tillegg vesentlig høyere enn bonusutbetalingen til alle de andre daglige lederne.

Tre av de daglige lederne med størst vekst i samlet lønnsutvikling har hatt bonus løpet av perioden 2018-2021. De tre selskapene er Investinor AS²³, Mesta AS²⁴ og Petoro AS. Selskaper som har en bonusordning, kan ha variasjoner i bonusutbetalingene fra år til år, noe som for eksempel også gjelder for disse tre selskapene.²⁵

4.1.3 Utviklingen i perioden 2018–2021

- Halvparten av de daglige lederne, 20 av 40, har hatt en høyere gjennomsnittlig lønnsvekst i årene 2018–2021 – beregnet ut fra samlet utbetalt fastlønn og eventuell bonus – enn den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten i samfunnet.
- Alle selskapene har fastlønn, og 21 av 40 daglige ledere ligger over den alminnelige lønnsveksten i fastlønn. Enkelte skiller seg ut med en årlig gjennomsnittlig vekst på over 5 prosent.
- 10 av 15 daglige lederne som har hatt bonusutbetaling i perioden 2018–2021, har hatt en utvikling i fastlønn som ligger over alminnelig lønnsvekst.
- Andelen daglig ledere som ligger over alminnelig lønnsvekst er større for de med bonusutbetaling.
- Høy gjennomsnittlig årlig vekst kan for enkelte selskaper, som Baneservice AS, Flytoget AS, Investinor AS og Mesta AS særlig forklares med mye lavere bonusutbetaling i startåret i undersøkelsen. Variasjoner i hvilket år bonus blir opptjent og utbetalt kan påvirke samlet gjennomsnittlig lønnsvekst i årene 2018–2021 fordi dette er en relativt kort periode.
- Noen selskaper har avvirket bonusordningen for daglig leder, men har da som oftest kompensert fravær av bonusutbetaling med økt fastlønn fra det året bonusen ikke ble utbetalt. Disse daglige lederne har en lønnsutbetaling som samlet sett har økt mer enn den gjennomsnittlige lønnsveksten i samfunnet selv om bonusordningen er avvirket. Dette gjelder spesielt for daglig leder i Flytoget AS, Posten Norge AS, SNSK AS og Entur AS.

²² Styret i Flytoget AS vedtok i desember 2020 å avvikle den individuelle bonusordningen for Flytogets ledergruppe, inkludert daglig leder. En andel av den variable lønnen ble imidlertid konvertert til fastlønn. For den daglige lederen betydde konverteringen at fastlønnen økte 15 prosent. Ledergruppen tok del i selskapets kollektive bonusordning fra og med 2021.

²³ Investinor AS hadde en vesentlig økning i utbetalt lønn og eventuell bonus i 2021 (33,8 prosent økning sammenlignet med 2020), noe som skyldtes at de hadde høy måloppnåelse med hensyn til bonusavtalen. Selskapet gjorde en vellykket realisering i 2020, og denne ga altså en høy bonusutbetaling i 2021 (innenfor statens rammer).

²⁴ Det ble ansatt en ny daglig leder i Mesta i 2019 med en avtalt fastlønn på 3 100 000 kroner per år. Økningen i fastlønnen var 2,2 prosent i 2020. I tråd med bonusavtalen ble det ikke utbetalt bonus for regnskapsårene 2017, 2018 og 2019 grunnet svake resultater. Resultatet bedret seg i 2020, og den daglige lederen fikk dermed utbetalt en bonus i 2021 som tilsvarte ca. 31 prosent av fastlønnen. Den samlede lønnen og bonusen gir enn høyere lønnsvekst enn den alminnelige lønnsveksten.

²⁵ Dersom en daglig leder ikke fikk utbetalt bonus i startåret for undersøkelsen (2018), men fikk utbetalt en høyere bonus i sluttåret (2021), kan den samlede lønnsveksten i perioden fremstå noe misvisende om de to årene sammenlignes. Tilsvarende om det ikke ble utbetalt bonus i 2021.

4.1.4 Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021

- 35 av 40 selskaper har vært med i begge undersøkelsesperiodene, årene 2014–2021. (Fem selskaper ble etablert i 2015/2016²⁶.) 10 av disse 35 daglige lederne har hatt en gjennomsnittlig lønnsvekst over den alminnelige lønnsveksten i samfunnet i både i perioden 2014–2017 og i perioden 2018–2021.²⁷ Dette gjelder for daglig leder i Argentum AS, Avinor AS, Enova SF, Investinor AS, Kings Bay AS, Simula AS, Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS (SNSK), Space Norway AS, Statkraft SF og UNIS AS.²⁸ (Se tabell B i vedlegget.)
- 17 av 35 daglige ledere ligger over alminnelig lønnsvekst i 2018–2021. Daglige lederne i 22 av 35 selskaper lå over alminnelig lønnsvekst i perioden 2014–2017. Dette kan tyde på at enkelte daglige ledere har hatt en nedgang i lønnsveksten over tid.
- Daglig leder i henholdsvis Norsk Helsenett SF, Mesta AS, Norsk Tipping AS, Petoro AS, Posten Norge AS, SIVA SF og Statnett SF hadde en lønnsvekst i perioden 2014–2017 som var lavere enn den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten, men i perioden 2018–2021 hadde de en lønnsvekst som var høyere enn den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten. For enkelte selskaper kan dette forklares med at det er blitt laget nye lønnsavtaler ved et lederskifte. Det kan også forklares med variasjoner i bonusutbetalinger.
- Seks selskaper – Flytoget AS, Gassco AS, Gassnova SF, Helse Vest RHF, Nationaltheatret AS og Statskog SF – har hatt en lavere lønnsvekst for daglig leder enn den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten i begge undersøkelsesperiodene når vi regner med samlet utbetalt fastlønn og eventuell bonus.
- 12 daglige ledere som hadde en høyere lønnsvekst enn den alminnelige lønnsveksten i perioden 2014–2017, hadde en lavere lønnsvekst enn den alminnelige lønnsveksten i perioden 2018–2021. Daglig leder i følgende selskaper: AS Vinmonopolet, Kommunalbanken AS, Baneservice AS, Den Norske Opera & Ballett AS, Electronic Chart Centre AS, Helse Midt-Norge RHF, Helse Nord RHF, Helse Sør-Øst RHF, Helse Vest RHF, Norfund, Norges Sjømatråd AS og Vygruppen AS. Dette kan indikere en mer moderat lønnsutvikling for omtrent en tredjedel av selskapene.
- I undersøkelsesperioden 2018–2021 har enkelte av de daglige lederne en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst på godt over 10 prosent. I perioden 2014–2017 hadde ingen av de daglige lederne en så høy lønnsvekst.
- 35 selskaper har vært med i begge undersøkelsesperiodene, årene 2014–2021. Daglig ledere i 22 av disse har kun hatt fastlønn i hele perioden.²⁹ Ni av disse 22 daglige lederne ligger over gjennomsnittlig alminnelig lønnsvekst i 2018–2021, mens 14 daglige ledere lå over i 2014–2017. Kun 5 av disse 22 daglige lederne lå over alminnelig lønnsvekst i begge perioder.
- Fire av de 22 selskapene (Gassnova SF, Helse Vest RHF, Nationaltheatret AS og Statskog SF) med kun fastlønn til daglig leder, har hatt en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittlig lønnsvekst i samfunnet for hele perioden 2014–2021. For flertallet av de daglige lederne med kun fastlønn, har likevel også lønnsutviklingen blitt mer moderat over tid.

²⁶ Dette gjelder selskapene som ble etablert i forbindelse med jernbanereformen fra 2015/2016; Bane NOR SF, Entur AS, Mantena AS, Norske Tog AS og i tillegg Nye Veier AS, som ble etablert i 2015.

²⁷ Høyere enn gjennomsnittlig lønnsvekst (fastlønn og eventuell bonus) enn gjennomsnittet i samfunnet i perioden 2014–2017 (over 2,5 prosent) og for 2018–2021 (over enn 3 prosent).

²⁸ Investinor AS har ved ny beregning av geometrisk gjennomsnitt for perioden 2014–2017 en økning på 6,0 prosent for årene 2014–2017, men i den opprinnelige undersøkelsen viser at selskapets daglige leder kun hadde en samlet lønnsøkning på 0,6 prosent gjennomsnittlig årlig. Samlet lønn utbetalt i kroner per år 2014–2017 viser stor variasjon disse årene for daglig leder, men gjennomsnittlig årlig vil økningen bli såpass høy.

²⁹ Her sammenlignes de selskapene som har eksistert i alle år i begge undersøkelsesperioder. Det er 22 daglige ledere av 35 selskaper som har eksistert i hele perioden 2014–2021 som kun har fastlønn alle disse åtte årene.

4.2 Utviklingen i godtgjørelse til styreleder

Undersøkelsen av godtgjørelse til styreledere i de statlig heleide selskapene og økningen i godtgjørelsen i perioden 2018–2021 viser at det er store forskjeller i veksten. (Se tabell C og D i vedlegget for flere detaljer om godtgjørelsen til styreleder.)

Tabell 5 Samlet utbetalt godtgjørelse til styreleder per år, i kroner, inkludert eventuell utvalgsgodtgjørelse, og gjennomsnittlig prosentvis årlig endring i årene 2018–2021

Selskap	Eier	Samlet godtgjørelse styreleder 2018	Samlet godtgjørelse styreleder 2019	Samlet godtgjørelse styreleder 2020	Samlet godtgjørelse styreleder 2021	Utvikling i samlet godtgjørelse fra 2018 til 2021	Gj.snittlig prosentvis endring 2018-2021
Argentum AS	NFD	370 000	391 300	403 000	416 800	46 800	4,0 %
AS Vinmonopolet	HOD	240 000	240 000	240 000	240 000	0	0,0 %
Avinor AS	SD	456 250	484 500	491 000	498 500	42 250	3,0 %
Bane NOR SF	SD	462 000	491 000	532 000	540 000	78 000	5,3 %
Baneservice AS	NFD	399 000	408 000	420 000	434 000	35 000	2,8 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	193 880	200 560	198 200	280 000	86 120	13,0 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	202 461	228 250	231 000	234 002	31 541	4,9 %
Enova SF	KLD	406 000	417 000	431 000	444 000	38 000	3,0 %
Entur AS	SD	344 000	358 000	358 000	369 000	25 000	2,4 %
Flytoget AS	NFD	316 000	329 500	337 050	339 000	23 000	2,4 %
Gassco AS	OED	411 500	421 500	427 000	433 500	22 000	1,8 %
Gassnova SF	OED	401 500	411 838	417 000	424 000	22 500	1,8 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	257 000	270 000	294 000	295 000	38 000	4,7 %
Helse Nord RHF	HOD	263 000	263 000	263 000	314 539	51 539	6,1 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	358 919	374 000	410 093	411 400	52 481	4,7 %
Helse Vest RHF	HOD	252 395	263 000	288 381	289 300	36 905	4,7 %
Investinor AS	NFD	275 000	283 000	293 000	302 000	27 000	3,2 %
Kings Bay AS	KLD	170 000	220 000	240 000	250 000	80 000	13,7 %
Kommunalbanken AS	KDD	430 600	439 000	445 000	451 000	20 400	1,6 %
Mantena AS	NFD	379 000	384 500	396 500	409 250	30 250	2,6 %
Mesta AS	NFD	434 250	439 100	439 100	461 750	27 500	2,1 %
Nationaltheatret AS	KUD	187 500	175 000	176 500	300 000	112 500	17,0 %
Norfund	UD	232 750	260 000	270 000	285 000	52 250	7,0 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	160 000	173 750	185 000	188 000	28 000	5,5 %
Norsk Helsenet SF	HOD	267 330	267 330	281 000	281 000	13 670	1,7 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	265 894	272 850	278 450	300 100	34 206	4,1 %
Norsk Tipping AS	KUD	251 300	265 300	267 700	276 600	25 300	3,2 %
Norske tog AS	SD	385 000	394 000	399 000	425 000	40 000	3,3 %
Nye Veier AS	SD	457 750	450 500	456 000	463 583	5 833	0,4 %
Petoro AS	NFD	426 000	441 000	429 000	455 000	29 000	2,2 %
Posten Norge AS	NFD	451 851	463 653	496 752	530 802	78 951	5,5 %
Simula AS	KD	92 500	95 100	95 100	96 550	4 050	1,4 %
SIVA SF	NFD	235 000	118 000	243 000	251 000	16 000	2,2 %
SNSK AS	NFD	380 100	393 600	438 600	438 200	58 100	4,9 %
Space Norway AS	NFD	159 000	240 000	300 000	309 000	150 000	24,8 %
Statkraft SF	NFD	552 650	578 200	595 000	614 250	61 600	3,6 %
Statnett SF	OED	432 000	444 444	449 000	468 000	36 000	2,7 %
Statskog SF	LMD	210 000	225 000	232 900	240 100	30 100	4,6 %
UNIS AS	KD	87 500	87 500	91 300	95 100	7 600	2,8 %
Vygruppen AS	SD	450 000	483 000	492 000	496 000	46 000	3,3 %

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell 5 viser at 22 av 40 styreledere har hatt en høyere gjennomsnittlig økning i godtgjørelsen enn den alminnelige lønnsveksten i perioden 2018–2021. For enkelte av dem som har høyest økning i samlet godtgjørelse, kan deltakelse i styreutvalg delvis forklare økningen. For mange styreledere er det vedtatt en større økning i den ordinære godtgjørelsen for selve styreledervervet utover den gjennomsnittlige lønnsveksten i samfunnet.

Det er styreledervervet i Space Norway AS som har hatt høyest gjennomsnittlig økning i godtgjørelsen, både i kroner og i prosent. Veksten var på 24,8 prosent årlig i perioden, noe som

tilsvarende en økning på 150 000 kroner fra 2018 til 2021.³⁰ Videre har styreledere i Den Norske Opera & Ballett AS, Nationaltheatret AS og Kings Bay AS hatt en gjennomsnittlig vekst i den samlede godtgjørelsen på over 12 prosent årlig i perioden 2018–2021.

Videre viser undersøkelsen at en ny styreleder generelt sett ikke får en større økning i godtgjørelsen enn andre styreledere. I noen tilfeller har et skifte av styreleder likevel medført en økning, for eksempel da Nationaltheatret AS fikk en ny styreleder i 2021. Da økte godtgjørelsen fra 176 500 kroner i 2020 til 300 000 kroner i 2021. Til sammenligning økte godtgjørelsen til styrelederen i Space Norway AS fra 240 000 kroner i 2019 til 300 000 kroner i 2020 uten et styrelederskifte. Da selskapet fikk en ny styreleder i 2021, ble det kun gitt en mindre økning på 9 000 kroner fra 2020.

4.2.1 Utviklingen i perioden 2018–2021

- 22 av 40 styreledere har fått en større økning i sin samlede godtgjørelse (inkludert godtgjørelsen for arbeid i styreutvalg) i årene 2018–2021 enn hva den gjennomsnittlige lønnsveksten i samfunnet tilsier i denne perioden.
- En noe større andel av styrelederne som sitter i utvalg, enn styrelederne som ikke sitter i utvalg, har hatt en vekst i sin godtgjørelse som går utover den alminnelige lønnsveksten. Det er imidlertid store forskjeller i den gjennomsnittlige økningen blant styrelederne som sitter i utvalg.
- De fire styrelederne med klart høyest økning i sin godtgjørelse i perioden har ikke sittet i utvalg. Dette er styrelederne i Den Norske Opera & Ballett AS, Kings Bay AS, Nationaltheatret AS og Space Norway AS, som alle har hatt over 12 prosent gjennomsnittlig økning.
- Styrelederne i de fire regionale helseforetakene (RHF-ene) skiller seg ut ved at alle ligger over den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten. Tre av de fire styrelederne har hatt den samme gjennomsnittlige lønnsveksten gjennom hele perioden 2018–2021 på 4,7 prosent årlig vekst.
- Det er ingen av eierdepartementene som tydelig har økt godtgjørelsesnivået mer enn de andre departementene i perioden 2018–2021. I tråd med eierskapspolitikken er det imidlertid noen som har gjort større endringer for enkelte styreledere, noe som blant annet kan forklares med at enkelte styreledere lå lavt sammenlignet med andre før 2018. Dette gjelder særlig styreledere i selskaper tilknyttet Kulturdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet.

4.2.2 Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021

- Omtrent halvparten, 16 av 35³¹ styreledere i selskaper som eksisterte i alle årene i undersøkelsesperiodene (årene 2014–2021), hadde i perioden 2018–2021 en gjennomsnittlig vekst i godtgjørelsen som var nærmere alminnelig lønnsvekst enn de hadde i 2014–2017. Selv om veksten er noe over alminnelig lønnsvekst, kan dette indikere en viss moderasjon. (Se mer i tabell E i vedlegget.)
- Andelen styreledere som ligger over gjennomsnittlig alminnelig lønnsvekst i samfunnet sammenlignet med andelen i den opprinnelige undersøkelsen er omtrent lik. Noe over halvparten ligger over alminnelig lønnsvekst i begge periodene.
- De åtte styreledere som har hatt den høyeste økningen i godtgjørelse i årene 2018–2021, har hatt en økning som er vesentlig høyere enn den var i den opprinnelige undersøkelsen, som omfattet årene 2014–2017. Dette gjelder styrelederne i Helse Nord RHF, Investinor AS, Nationaltheatret AS, Norsk Rikskringkasting AS, Norsk Tipping AS, Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS (SNSK), Statkraft SF og Vygruppen AS.

³⁰ Nærings- og fiskeridepartementet oppgir i et brev til Riksrevisjonen av 2. september 2022 at den betydelige veksten i godtgjørelsen til styrelederen i Space Norway AS har bakgrunn i at godtgjørelsen ble vurdert å ligge på et for lavt nivå over tid, og at den i tråd med eierpolitikken ble justert utover den alminnelige lønnsveksten.

³¹ Fem selskaper ble etablert i 2015/2016, og var derfor ikke med i alle utregninger og tabeller i den opprinnelige undersøkelsen. For å sammenligne over hele perioden 2018–2021, må det tas utgangspunkt i det antall selskaper som har tall for alle disse årene. Det er 35 selskaper.

- Ni styreledere har hatt en nedgang i sin godtgjørelse siden årene 2014–2017. Dette gjelder styrelederne i AS Vinmonopolet, Enova SF, Flytoget AS, Gassco AS, Gassnova SF, Kommunalbanken AS, SIVA SF, Statnett SF og UNIS AS.
- Styrelederne i seks selskaper har hatt en lavere økning i sin godtgjørelse i begge undersøkelsesperiodene, årene 2014–2021, enn hva den gjennomsnittlige alminnelige lønnsveksten tilsier. Dette gjelder styrelederne i Avinor AS, Baneservice AS, Mesta AS, Norsk Helsenett SF, Petoro AS og Simula AS.

4.3 Utviklingen i godtgjørelse til hele styret

Undersøkelsen viser at økningen i godtgjørelse til styret i flertallet av selskapene har vært større enn den generelle lønnsveksten i samfunnet.³² For enkelte av selskapene skyldes dette at styrene er utvidet med flere medlemmer i perioden 2018–2021.

4.3.1 Styrenes organisering

Styrene organiserer fritt sin egen virksomhet og kan etablere utvalg til å utføre spesielle oppgaver for styret. Det følger av NUES' anbefalinger – som selskapene med statlig eierandel, både etter forrige og dagens eierskapsmelding, forventes å følge – at selskapene bør vurdere å ha både et revisjonsutvalg og et kompensasjonsutvalg.

De fleste styrene, 23 av 40, har ett eller flere styreutvalg. Det er vanligst å ha et revisjonsutvalg, og mange har også et kompensasjonsutvalg. Noen få selskaper har tre utvalg, mens ett av selskapene har fire. Det er få endringer i selskapenes bruk av utvalg i løpet av perioden 2018–2021, men noen selskaper har etablert nye. (Se tabell F og G i vedlegget for flere detaljer om godtgjørelsen til styret.³³)

Styremedlemmene godtgjøres enten per styreperiode eller per møte.³⁴ For enkelte styrer kan godtgjørelsen til utvalgene bli omfattende, og for enkelte styremedlemmer som sitter i flere utvalg, kan godtgjørelsen for styrearbeidet bli mye høyere enn den ordinære godtgjørelsen for selve styrevervet.

³² I brev av 19.mai 2022 til Riksrevisjonen viser Nærings- og fiskeridepartementet til at «vurderinger av styrehonorar og justeringer av disse gjøres i forkant av generalforsamling hvert år. For de fleste selskapene er beslutningene om styrehonorar fremadskuede, det vil si at honorar godkjennes for en periode fra og med generalforsamling til og med neste generalforsamling. Prosentvis vekst fra regnskapsår til regnskapsår, slik det er presentert i Riksrevisjonens undersøkelse, vil derfor kunne avvike fra tallene departementet benytter i vurderinger og vedtak.»

³³ Det fremgår ikke av årsrapportene hvor mange av styrets medlemmer som sitter i de ulike utvalgene, eller om enkelte utvalg kan være belønnet per møte, og at utbetalt godtgjørelse således beror på hvor mange møter som er avholdt per år. Riksrevisjonens tall i tabellene tar derfor utgangspunkt i hva selskapene samlet har utbetalt til styret for fast godtgjørelse og for utvalgsgodtgjørelse hvert enkelt år. (Det fremkommer av tabell H i vedlegget.)

³⁴ 23 av 40 selskaper har et til flere utvalg i perioden 2018–2021. De fleste har kun et utvalg, 10 selskaper har to utvalg i hele perioden, Kommunalbanken har hatt tre utvalg i hele perioden, Bane NOR SF hadde to utvalg i 2018 og 2019 og tre i årene 2020–2021, og Statnett har tre utvalg, men fire i 2020.

Tabell 6 Samlet utbetalt godtgjørelse til styret per år, i kroner, inkludert eventuell utvalgsgodtgjørelse, og gjennomsnittlig prosentvis årlig endring i årene 2018–2021

Selskap	Eier	Samlet godtgjørelse hele styret 2018	Samlet godtgjørelse hele styret 2019	Samlet godtgjørelse hele styret 2020	Samlet godtgjørelse hele styret 2021	Utvikling i godtgjørelse styret fra 2018 til 2021	Gj.snittlig prosentvis endring 2018-2021
Argentum AS	NFD	1 141 600	1 375 700	1 414 400	1 464 400	322 800	8,7 %
AS Vinmonopolet	HOD	1 350 000	1 326 000	1 442 146	1 425 959	75 959	1,8 %
Avinor AS	SD	2 031 750	2 048 000	2 076 000	2 145 000	113 250	1,8 %
Bane NOR SF	SD	2 488 550	2 604 000	2 591 000	2 861 000	372 450	4,8 %
Baneservice AS	NFD	1 593 000	1 836 000	1 890 000	1 969 800	376 800	7,3 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	824 386	800 486	799 372	933 608	109 222	4,2 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	489 731	595 000	600 000	608 702	118 971	7,5 %
Enova SF	KLD	2 302 000	2 368 000	2 476 000	2 518 000	216 000	3,0 %
Entur AS	SD	1 174 000	1 223 833	1 223 000	1 363 371	189 371	5,1 %
Flytoget AS	NFD	1 420 367	1 504 750	1 537 450	1 549 600	129 233	2,9 %
Gassco AS	OED	1 856 000	1 908 000	1 715 000	1 959 000	103 000	1,8 %
Gassnova SF	OED	1 359 000	1 499 293	1 519 000	1 544 000	185 000	4,3 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	1 789 000	1 545 000	1 607 000	1 583 000	-206 000	-4,0 %
Helse Nord RHF	HOD	1 458 262	1 548 000	1 675 995	1 723 340	265 078	5,7 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	1 929 867	1 786 576	2 209 405	2 097 574	167 707	2,8 %
Helse Vest RHF	HOD	1 423 608	1 403 000	1 553 106	1 542 409	118 801	2,7 %
Investinor AS	NFD	988 400	1 032 850	1 152 600	1 304 550	316 150	9,7 %
Kings Bay AS	KLD	578 000	740 000	780 000	810 000	232 000	11,9 %
Kommunalbanken AS	KDD	2 847 000	2 878 000	2 894 000	2 912 000	65 000	0,8 %
Mantena AS	NFD	1 605 655	1 538 989	1 668 498	1 825 499	219 844	4,4 %
Mesta AS	NFD	1 963 423	1 993 600	1 978 850	2 077 300	113 877	1,9 %
Nationaltheatret AS	KUD	944 230	695 800	697 250	977 500	33 270	1,2 %
Norfund	UD	900 250	1 020 000	1 012 500	1 140 000	239 750	8,2 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	913 000	973 750	1 023 500	1 037 500	124 500	4,4 %
Norsk Helsennett SF	HOD	1 275 680	1 414 980	1 439 167	1 492 800	217 120	5,4 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	1 119 409	1 105 350	1 150 900	1 334 350	214 941	6,0 %
Norsk Tipping AS	KUD	1 461 731	1 518 100	1 588 875	1 642 982	181 251	4,0 %
Norske tog AS	SD	795 000	881 000	892 000	959 000	164 000	6,5 %
Nye Veier AS	SD	1 423 021	1 547 330	1 556 000	1 673 000	249 979	5,5 %
Petoro AS	NFD	1 841 000	1 906 000	1 856 000	1 995 000	154 000	2,7 %
Posten Norge AS	NFD	2 521 764	2 662 155	2 786 820	2 918 176	396 412	5,0 %
Simula AS	KD	580 600	591 300	559 650	541 400	-39 200	-2,3 %
SIVA SF	NFD	1 215 000	1 397 000	1 407 000	1 301 000	86 000	2,3 %
SNSK AS	NFD	1 532 250	1 577 400	1 622 200	1 630 200	97 950	2,1 %
Space Norway AS	NFD	539 000	800 000	940 000	845 250	306 250	16,2 %
Statkraft SF	NFD	3 309 650	3 464 900	3 529 250	3 719 250	409 600	4,0 %
Statnett SF	OED	2 626 000	2 570 000	2 570 000	2 805 000	179 000	2,2 %
Statskog SF	LMD	853 250	903 500	935 400	964 200	110 950	4,2 %
UNIS AS	KD	549 150	549 450	591 950	643 400	94 250	5,4 %
Vygruppen AS	SD	2 188 000	2 281 000	2 325 000	2 364 000	176 000	2,6 %

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell 6 viser at det er store forskjeller mellom styrene både når det gjelder godtgjørelsesutbetaling per år, og når det gjelder den årlige gjennomsnittlige veksten. 23 av 40 styrer har hatt en vekst i samlet utbetalt godtgjørelse som overstiger alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021.³⁵

Det er stor variasjon i nivået på den samlede godtgjørelsen, den årlige økningen i utbetalingen til styret og antallet styreutvalg. Styrene som har mange medlemmer med fast godtgjørelse, vil ha en høy samlet utbetaling, men økningen i den samlede godtgjørelse vil ikke nødvendigvis være høy. I enkelte av selskapene har den samlede godtgjørelsen til hele styret særlig økt utover alminnelig lønnsvekst fordi styrene har blitt utvidet ett av årene, noe som påvirker årlig gjennomsnittlig vekst.³⁶

Det er imidlertid store forskjeller mellom selskapene som har mange styremedlemmer, med hensyn til både samlet godtgjørelse og utviklingen over tid. Når det gjelder styret i Statkraft SF, har det fått en

³⁵ Styret i Space Norway AS har hatt en særlig stor gjennomsnittlig årlig økning i godtgjørelsen til styret. Økningen, som er over 16 prosent, skyldes at styregodtgjørelsen deres lå svært lavt tidligere år.

³⁶ Argentum Fondsinvesteringer AS (utvidet med ett medlem i 2019), Investinor AS (utvidet med ett medlem i 2020), Mantena AS (utvidet med ett medlem i 2020) og Posten Norge AS (hadde kun fem styremedlemmer i deler av 2018, men seks i årene 2019–2021).

samlet utbetaling på vel 14 millioner kroner, inkludert ca. 1,8 millioner kroner for to utvalg. Videre har styret i Kommunalbanken AS samlet fått utbetalt over 11,5 millioner kroner, inkludert ca. 2,5 millioner kroner for tre utvalg. Styret i Posten Norge AS har samlet fått utbetalt vel 10,9 millioner kroner, inkludert i underkant av 0,7 millioner kroner for to utvalg.

Styret som hadde høyest samlet godtgjørelse av de 40 selskapene i 2021, var Statkraft SF, som fikk 3 719 250 millioner kroner utbetalt. Styret som hadde den laveste samlede godtgjørelsen dette året, var styret i Simula AS som fikk 541 400 kroner utbetalt.

4.3.2 Utviklingen i perioden 2018–2021

- Flertallet av styrene (23 av 40) har hatt en høyere samlet økning i godtgjørelse i årene 2018–2021 enn alminnelige lønnsvekst. Økningen i godtgjørelsen til disse styrene kan for flertallet av dem ikke forklares med at styrene har hatt styreutvidelser eller fått flere styreutvalg.
- Det er store forskjeller i utviklingen. Selskapet med lavest økning i godtgjørelsen til styret er Helse Midt-Norge RHF, som faktisk har fått en lavere gjennomsnittlig årlig godtgjørelse perioden 2018–2022. Styret i Space Norway AS har derimot hatt en gjennomsnittlig årlig vekst i godtgjørelsen på over 16 prosent årlig i samme periode.
- Godtgjørelsen som utbetales for styremedlemmers deltakelse i styreutvalg har også økt. For enkelte selskaper bidrar disse utvalgsgodtgjørelsene til at den samlede godtgjørelsen til hele styret blir høyere enn gjennomsnittlig alminnelig lønnsvekst.
- Det er selskapene med flest styreutvalg som har høyest samlet godtgjørelse, fordi flere medlemmer dermed sitter i ett eller flere utvalg. Kommunalbanken AS og Statnett SF har flest styreutvalg. Videre har Bane NOR SF og Statkraft AS høye utbetalinger til styreutvalg. (Se tabell G i vedlegget.)
- Enkelte styrer har hatt en samlet vekst i godtgjørelsen i perioden 2018–2021 som har vært vesentlig lavere enn alminnelig lønnsvekst. Dette gjelder AS Vinmonopolet, Avinor AS, Gassco AS, Helse Midt-Norge RHF, Kommunalbanken AS, Mesta AS, Nationaltheatret AS og Simula AS.
- Forskjellene i den samlede veksten i godtgjørelse til styrene kan særlig forklares med at departementene har gitt enkelte styrer eller styremedlemmer en økning i den årlige godtgjørelsen som er høyere enn den generelle lønnsveksten. I tillegg kan endringer i styret, for eksempel flere medlemmer, bruk av flere styreutvalg eller det at flere medlemmer sitter i utvalg, forklare noen av forskjellene i utviklingen når det gjelder godtgjørelse til styrene. Det er likevel få styrer som har opprettet nye utvalg i perioden. Det kan derfor være flere medlemmer enn før som sitter i de enkelte utvalgene, men det rapporteres typisk ikke om dette i selskapenes årsrapporter.

4.3.3 Utviklingen fra 2014–2017 til 2018–2021

- Det er en økning i antall styrer som har en samlet godtgjørelse over alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021 sammenlignet med 2014–2017. Veksten for de som ligger over er i gjennomsnitt større for perioden 2018–2021 enn for perioden omfattet av den opprinnelige undersøkelsen. (Se tabell H i vedlegget for en oversikt over styrenes utvikling i begge periodene.)
- De ni styrene i; Argentum AS, Den Norske Opera & Ballett AS, Helse Nord RHF, Kings Bay AS, Norfund, Norges Sjømatråd AS, Norsk Tipping AS, Space Norway AS og i UNIS AS har ligget over gjennomsnittlig årlig alminnelig lønnsvekst i begge undersøkelsesperiodene, fra 2014–2021.
- Åtte styrer lå under alminnelig lønnsvekst i perioden 2014–2017, men over i perioden 2018–2021. Det gjelder styrene i Baneservice AS, Electronic Chart Centre AS, Gassnova SF, Investinor AS, Norsk Helsenett SF, Norsk rikskringkasting AS, Statkraft SF, Statskog SF og Posten Norge AS.

- Ni selskapers styre ligger under alminnelig lønnsvekst i 2018–2021, men lå over i perioden 2014–2017. Det gjelder styret i Vygruppen AS, Statnett SF, Simula AS, Flytoget AS, Enova SF, AS Vinmonopolet, Avinor AS, Nationaltheatret AS og Petoro AS. Dette kan indikere en moderasjon.
- Seks styre har ligget under alminnelig lønnsvekst i både perioden 2014–2017 og i perioden 2018–2021. Det gjelder styrene i Gassco AS, Helse Midt-Norge RHF, Helse Sør-Øst RHF, Helse Vest RHF, Mesta AS og Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS (SNSK).

4.4 Utviklingen i kostnader til styreansvarsforsikring

Det følger av Lov om aksjeselskaper (aksjeloven) at styreleder og det enkelte styremedlem har et personlig ansvar for de vedtakene de stemmer for i styret. Loven åpner for at alle som eventuelt har økonomisk tap på grunn av styrets klanderverdige eller uaktsomme opptreden, kan rette kravet mot styret (kollektivt ansvar) eller eventuelt mot enkeltmedlemmer i styret.

Den opprinnelige undersøkelsen viste at det var blitt vanligere for selskapene å ha styreansvarsforsikring. Oppfølgingsundersøkelsen viser at antallet selskaper som kjøper styreansvarsforsikring, har økt ytterligere i perioden 2018–2021. I tillegg har kostnadene til styreansvarsforsikring generelt økt per selskap.³⁷ For enkelte selskaper, spesielt innenfor finansiell sektor, har dette sammenheng med regulatoriske krav til virksomheten, som blant annet får utslag i forsikringskostnader. For andre selskaper kan de økte kostnadene tilskrives den økonomiske utviklingen eller endringer i styrets sammensetning. De økte kostnadene kan eventuelt skyldes at endringer i markedene selskapene har virksomhet i, har ført til større risiko. (Se oversikt over selskapene og kostandene i tabell I i vedlegget.)

4.4.1 Utviklingen i perioden 2018–2021

- 31 av 40 selskaper har tegnet styreansvarsforsikring per 2021. Det er to flere enn i 2017, og en større andel av selskapene enn tidligere.
- Det er stor variasjon mellom selskapene når det gjelder kostnaden for styreansvarsforsikring. Noe av variasjonen kan henge sammen med regulatoriske krav, men ellers er det få klare sammenhenger mellom størrelsen på forsikringspremien og selskapenes sektortilknytning, størrelse (antall ansatte og/eller organisasjonsform som konsern eller andre kjennetegn), kategorisering innenfor statens system og antall medlemmer i styret.
- Ingen av selskapene som har kjøpt styreansvarsforsikring i årene 2018–2021, oppgir at de har hatt bruk for forsikringen.
- Selskapenes omtale av styreansvarsforsikringen i årsrapportene er forbedret. Bortsett fra at Space Norway AS i årsrapporten for 2020 oppga at de hadde tegnet styreansvarsforsikring, var det kun Petoro AS som oppga at de hadde slik forsikring i årsrapportene for 2018–2020. Selskapet oppga også premiekostnaden. I årsrapportene for 2021 er det derimot mange av selskapene som oppgir om at de har tegnet styreansvarsforsikring.

4.5 Utviklingen i selskapenes og departementenes rapportering om lønn og godtgjørelse

I eierskapsmeldingen fremheves det at åpenhet om utformingen av, nivået på og utviklingen i godtgjørelsen til ledende ansatte har betydning for at allmenheten kan ha tillit til selskapet, og at eiere kan vurdere godtgjørelsesordningene. Styret skal i sin lederlønnserklæring være åpen om styrets

³⁷ Enkelte selskaper har hatt store premieøkninger. For eksempel har Argentum AS, Investinor AS og SNSK AS økt sine premier med godt over 300 prosent hver i perioden 2018–2021. Samtidig er Statkraft SF det selskapet med klart høyest forsikringskostnad i 2021, med nærmere 1 million kroner.

vurdering av hvordan godtgjørelsen til daglig leder bidrar til selskapets mål. Det er ingen særskilte forventninger til selskapenes rapportering om styregodtgjørelse i eierskapsmeldingen.

4.5.1 Utviklingen i perioden 2018–2021

- Det er stor variasjon i detaljeringsgraden på informasjonen selskapene oppgir om godtgjørelser og lønn sine årsrapporter. Selskapene ivaretar regnskapslovens krav, men mange rapporterer lite utfyllende om godtgjørelser. Enkelte selskaper, spesielt de større konsernene, har veldig utfyllende informasjon om både utbetalte godtgjørelser og lønn til daglig leder samt grunnlaget for bonusordningen eller lignende. For enkelte selskaper er dette (istedenfor) synliggjort på deres egne nettsider ved at de publiserer blant annet protokoller fra generalforsamlinger.
- Det er mange selskaper som inkluderer for eksempel feriepengene i rapporteringen av fastlønn i årsrapportene, men uten at de synliggjør det. Siden feriepengene øker med størrelsen på fastlønnen, får man ikke et riktig sammenligningsgrunnlag for å se på utviklingen i selve fastlønnen. For de fleste selskaper beregnes det også feriepengene av eventuell bonus, men disse vil utbetales først året etter at bonusen er utbetalt, og altså to år etter at bonusen er opptjent. Dette kan også bidra til forskyvninger i selskapenes rapportering i årsrapporten. Selskapene har dessuten ikke forklart i note hva feriepengene utgjorde. I selskapenes årsrapporter, vil ikke den reelle fastlønnen nødvendigvis fremkomme for alle de daglige lederne.
- Noen selskaper kan i beregningen av fastlønnen inkludert forsikringer, avis, kompensasjon for avvirket pensjonsordning, kompensasjon for bortfall av bilgodtgjørelse og telefon med mer. Tallene enkelte selskaper har rapportert til oss som fastlønn, avviker derfor fra det de har oppgitt i årsrapportene, og i tilfeller også med Statens eierrapport (tidligere eierberetning).
- I selskapenes årsrapporter varierer det om selskapene rapporterer om bonus er opptjent, eller om den allerede er utbetalt. Dette har ført til «følgefeil» i statens eierrapporter, hvor den normale praksisen er å rapportere om opptjent bonus. Dette kan gi noen 'skjevheter' med hensyn til hva som var reell utbetalt bonus for det enkelte året, og gjøre det vanskelig å forstå hva bonusen er utbetalt på grunnlag av. Dette var spesielt synlig i 2020 og 2021 (under koronapandemien) fordi enkelte selskaper ikke utbetalte bonus disse årene, men hvor daglig leder likevel fikk utbetalt bonus på bakgrunn av bonusrettigheter opparbeidet året før.
- Flertallet av selskapene rapporterer mer detaljert om de ulike godtgjørelsene og ordningene for styret enn tidligere, men kun enkelte selskaper synliggjør utviklingen fra tidligere år. I tillegg er det enkelte selskaper som ikke synliggjør hva som er godtgjørelse for selve styrevervet, og hva som er godtgjørelse for utvalgsarbeid eller annet arbeid.
- Mange selskaper skiller ikke tydelig mellom godtgjørelsen som gjelder de eiervalgte representantene i styret, og godtgjørelsen som gjelder valgte ansattrepresentanter fra selskapet. Enkelte styrer godtgjør enkelte styremedlemmer per møte, for eksempel vararepresentanter. Det varierer også med hensyn til hvordan selskapene rapporterer om disse forholdene.
- For selskaper der det er skifte av daglig leder, gir ikke noteforklaringene i årsrapporten tilstrekkelig informasjon til å se hva som er fastlønnen for den daglige lederen som hadde stillingen ved årsskiftene, og hva som er den faktiske fastlønnen for stillingen som daglig leder. Årsrapportene angir heller ikke alltid hva som faktisk er utbetalt for stillingen som daglig leder det aktuelle året. Det blir heller ikke oppgitt om en annen i ledelsen er konstituert. Dette gjør det utfordrende for brukere av regnskaper å sammenligne selskaper og se utviklingen i fast årslønn for den enkelte daglige leder. Det har også ført til at Statens eierrapport kan ha andre tallstørrelser for samme «post» enn det selskapene har oppgitt i sine årsrapporter.
- I statens eierrapport er tallene for godtgjørelse til styret ikke alltid rapportert på en måte som gjør det mulig å sammenligne utviklingen i de ulike selskapene. Det er heller ikke mulig å se på utviklingen i godtgjørelsen for de enkelte styrene i et selskap fordi det gjøres endringer i hva som

inkluderes i styregodtgjørelsen. Selskapene kan ha opplysningene på selskapets nettside. Hvordan styregodtgjørelsene fremstilles i Statens eierrapport 2021, har imidlertid blitt forbedret.

- I årsrapportene for 2021 har flere av selskapene rapportert om de har styreansvarsforsikringer, og flere har også rapportering av lønnsrapport og styrets eventuelle vurderinger av lønnsnivået på daglig leders lønn.

5 Departementenes oppfølging

Departementene har som del av oppfølgingsundersøkelsen redegjort for hvilke tiltak og resultater som er iverksatt og gjennomført for å følge opp den opprinnelige undersøkelsen om *Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper* i Dokument 3:2 (2018–2019), kontroll- og konstitusjonskomiteens merknader og Riksrevisjonens anbefalinger til saken slik de fremkommer i Innst. 153 S (2018–2019).

5.1 Departementenes oppfølging ved presiseringer i eierskapspolitikken og reviderte retningslinjer for lederlønn

Alle departementene viser i sine redegjørelser til at både eierskapsmeldingen (gjeldende fra 2020) og statens reviderte retningslinjer for lederlønn (gjeldende fra 2021) inneholder betydelige endringer på områdene som er omfattet av den opprinnelige undersøkelsen, sammenlignet med den gjeldende eierpolitikken da vi gjennomførte vår opprinnelige undersøkelse.

I dagens eierskapsmelding er det tydeliggjort hvilke hensyn som skal vektlegges ved fastsettelsen av godtgjørelse til styret, inkludert hva prinsippet om moderasjon innebærer. Det er også tydeliggjort hvordan staten arbeider med å fastsette styrets godtgjørelse. Ifølge departementene legger denne tydeliggjøringen til rette for en bedre og mer effektiv oppfølging av utviklingen i styrenes godtgjørelse. Videre er statens forventninger til lederlønn, inkludert innholdet i statens forventning om moderasjon, tydeliggjort i dagens eierskapsmelding og statens reviderte retningslinjer for lederlønn. Tydeliggjøringen gjør det lettere for selskapene å forstå hvordan de bør innrette seg for å oppfylle statens forventninger, og legger til rette for at staten som eier bedre kan følge opp selskapene på dette området fremover. Tydeliggjøring av politikken og oppfølging av denne er derfor de mest sentrale tiltakene og endringene på områdene om fastsettelse av lederlønn og godtgjørelser.³⁸

Flere departementer har også fulgt opp endringene i retningslinjene for lederlønn fra 2021 overfor selskapene ved å sende et eget brev til styrene der de gjennomgår de vesentligste endringene i retningslinjene. De fleste av selskapene gjorde dessuten vedtektsendringer i løpet av siste halvår i 2021 eller første halvår i 2022, der de tok inn i vedtektene at selskapene skal følge allmennaksjeloven § 6-16 a og b³⁹ og tilhørende forskrift. I tråd med denne vedtektsbestemmelsen skal styrets retningslinjer legges frem for bindende avstemning på generalforsamling minst hvert fjerde år og ved vesentlig endringer. Selskapene skal også utarbeide en årlig rapport om godtgjørelsen til ledende personer som skal legges frem for generalforsamlingen for rådgivende avstemning.

5.2 Departementenes oppfølging av om styrene tar hensyn til moderasjon ved fastsettelse av fastlønn og eventuell bonus til daglig leder

Det er styret som fastsetter lønnen til daglig leder. Men staten som eier kan likevel påvirke styrenes fastsettelse av selskapenes lederlønn ved å ha forventninger til grunnlaget for lønnsfastsettelsen, og ved å følge opp styrene gjennom eierdialog og i generalforsamling/foretaksmøte.

³⁸ Dette fremkommer i et brev av 19. mai 2022 fra Nærings- og fiskeridepartementet til Riksrevisjonen: *3-års oppfølging av Dokument 3:2 (2018–2019) Godtgjørelse til styret og daglig leder i statlig heleide selskaper – tilbakemelding.*

³⁹ Allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b med tilhørende forskriftsbestemmelser pålegger styrene i noterte selskaper å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (styrets retningslinjer) og en rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen.

Alle departementene viser til at det ble gjort endringer i vedtektene for samtlige selskaper for å ivareta de nye retningslinjene for lederlønn fra 2021, og at de har orientert om endringene i generalforsamlingene/foretaksmøtene.

Nærings- og fiskeridepartementet redegjør for at de har tydeliggjort innholdet i moderasjonshensynet til lederlønn i eierskapsmeldingen fra 2020. Departementet har presisert at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke ønsket kompetanse. I tillegg fremheves det i redegjørelsen at «moderasjon er vesentlig for ikke å bidra til urimelige forskjeller i samfunnet eller å svekke selskapets omdømme og at hensynet skal ivaretas ved fastsettelse og justering av godtgjørelse».⁴⁰

Videre opplyser departementet om at de har en grundig årlig prosess for å gjennomgå styrenes erklæringer/retningslinjer og lønnsrapportering for å vurdere om disse er i tråd med lovens krav og statens retningslinjer for lederlønn. Det er normalt mye eierdialog om lederlønn, og staten har som hovedregel direkte dialog med styret. Lønnsutviklingen til daglig leder kan for eksempel diskuteres i eierdialogen i tilfeller der selskapenes rapportering viser at daglig leder har fått en lønnsjustering utover øvrige ansatte.⁴¹ Det kan også være en dialog om styrets vurderinger ved skifte av daglig leder, der departementet kan be om en nærmere begrunnelse.

Departementet har fått en økt bevissthet rundt lederlønn i oppfølgingen av selskapene og understreker at selskapene skal ivareta moderasjon når de fastsetter og justerer godtgjørelsene. Videre oppgir departementet at de i større grad har fulgt opp styret og kompensasjonsutvalgets vurderinger av lederlønn. Styret og kompensasjonsutvalget er dessuten blitt mer involvert i eierdialogen.

Departementet viser også til at de har avholdt møter med noen selskaper for å orientere om de reviderte retningslinjene for lederlønn og for å gjennomgå statens reviderte eierpolitikk, inkludert statens forventninger til lederlønn. Departementet har også avholdt seminarer for alle selskapene, nærmere bestemt et seminar for styreledere i 2020 og en fagsamling for daglige ledere i 2020. Her ble det redegjort for statens reviderte eierpolitikk i den nye eierskapsmeldingen, inkludert statens forventninger til lederlønn. I tillegg har både den tidligere fiskeri- og sjømatministeren og dagens næringsminister i brev til styrene understreket viktigheten av moderasjon ved lederlønn.

Olje- og energidepartement viser til at styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er et fast agendapunkt årlig på det ordinære foretaksmøtet eller i generalforsamlingen. I forkant av foretaksmøtet/generalforsamlingen vurderer departementet om lederlønnserklæringen er i tråd med statens gjeldende retningslinjer for lederlønn. Ellers har departementet en dialog om lønnsutviklingen til daglig leder ved behov, enten i forbindelse med foretaksmøtet/generalforsamlingen eller gjennom annen kontakt med styret. Departementet har ikke hatt innvendinger til lønnsutviklingen til daglig leder i selskapene under departementet i perioden 2018–2021.

Samferdselsdepartementet viser til at de har en jevnlig dialog med styrelederen i alle selskapene om hvilke selskaper/virksomheter styret anser for å være sammenlignbare med eget selskap, og hvilke avveininger styret gjør mellom moderasjon og hensynet til konkurransedyktighet, særlig ved rekruttering av ny daglig leder. Departementet er opptatt av å få en god forståelse av sammenligningsgrunnlaget og styrets egne vurderinger.

⁴⁰ Jf. Nærings- og fiskeridepartementets brev av 19. mai 2022 der det beskrives: «Moderasjon» satt sammen med «konkurransedyktig, men ikke lønnsledende» og ordlyden er endret til at «hensynet til moderasjon skal ivaretas» både for å synliggjøre at moderasjon skal ivaretas ved fastsettelsen av den enkelte godtgjørelse, at dette er noe annet enn «ikke lønnsledende» og at dette er en vurdering som skal foretas samtidig og på linje med vurderingen av om godtgjørelsen er konkurransedyktig.

⁴¹ I et brev til Riksrevisjonen av 2. september 2022 viser Nærings- og fiskeridepartementet til at departementet også følger opp i eierstyringen, for eksempel ved at staten som eier hadde en protokolltilførsel – blant annet knyttet til moderasjon i lederlønninger – på Posten Norge AS' generalforsamling i 2019.

I løpet av de siste årene har fire av Samferdselsdepartementets tilknyttede selskaper skiftet daglig leder. I den forbindelse har departementet hatt en dialog med styrelederen om styrets vurderinger, blant annet av lønnsnivået ved nyansettelsen og «markedsnivået» for stillingen som skulle besettes. På bakgrunn av dialogen gjorde styret sine egne vurderinger av lønn og godtgjørelse ved ansettelsen.

Når det gjelder bruken av bonusordninger, har Samferdselsdepartementet ved flere anledninger i eierdialogen tatt opp behovet for å få en bedre forståelse av bonusordningene som ytes, primært i Vygruppen AS. Departementet har i tillegg anført dette i generalforsamlingsprotokoller.

Helse- og omsorgsdepartementet, Klima- og miljødepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Landbruks- og matdepartementet viser til at de forventer at styret forholder seg til statens retningslinjer for lederlønn. Departementene behandler styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretaksmøtet/generalforsamlingen og vurderer da om lønnsrklæringene er i tråd med retningslinjene. Helse- og omsorgsdepartementet oppgir at de overfor AS Vinmonopolet praktiserer en skriftlig eierstyring gjennom årlige oppdragsbrev, og at de i brevene presiserer at statens retningslinjer for lederlønn skal følges.

Kommunal- og distriktsdepartementet viser til at retningslinjene og lønnsrapporten fra selskapene behandles i generalforsamlingen årlig. I tillegg kan forventninger knyttet til godtgjørelse til ledende ansatte være et tema i kvartalsmøter med Kommunalbanken AS. Styrets forhold til utviklingen i lederlønn tas også opp i årlige intervjuer med alle styremedlemmene i forbindelse med at styresammensetningen blir vurdert.

Departementet opplever at eierdialogen med styret, inkludert styrelederen, om lønnsutviklingen er god, og at styret i Kommunalbanken AS tar hensyn til moderasjon ved fastsettelsen av fastlønn og bonus til daglig leder. Departementet vurderer at utviklingen i lønn til daglig leder de siste årene har vært rimelige og i tråd med prinsippene i eierskapsmeldingen.

Utenriksdepartementet redegjør for at godtgjørelsen til den daglige lederen i Norfund har vært på et tilfredsstillende nivå, etter departementets vurdering. Videre redegjør departementet for endringer som ble gjort med hensyn til pensjonsordningens påvirkning på lønnsnivået til ny daglig leder fra 2018. Departementet mener at Norfunds styre har utvist moderasjon ved fastsettelsen av lønn til daglig leder, og har forholdt seg til retningslinjene om at lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. På generalforsamlinger i årene 2018–2021 har departementet gitt tydelig signaler om at styret skal utvise moderasjon. Departementet har i tillegg fulgt opp lederlønnsrklæringene i kontaktmøter.

5.3 Departementenes oppfølging av godtgjørelse til styret

Nærings- og fiskeridepartementet opplyser om at de har en grundig prosess for å fastsette styregodtgjørelsen for selskapene hvert år. I denne prosessen vurderer de det enkelte selskap. Et styregodtgjørelsesteam gjør en helhetlig gjennomgang ved å se på forslagene til styregodtgjørelse på tvers av selskapene, både enkeltvis og samlet sett. Ifølge departementet må det gjøres flere krevende avveininger i denne prosessen, blant annet må virksomhetens kompleksitet og nivået på styregodtgjørelsen vurderes opp mot sammenlignbare selskaper. Vurderingene gjøres med hensyn til både enkelte medlemmer og det samlede nivået på godtgjørelsen.

Departementet fremhever at det i tråd med eierpolitikken må begrunnes særskilt at godtgjørelsen er på et for lavt nivå, dersom det foreslås eller skal gjøres økninger i godtgjørelsen til styret utover alminnelig lønnsvekst (sett til TBU-indeksen). I henhold til eierskapsmeldingen som har vært gjeldende fra 2020, skal det årlig vurderes *når* det skal foreslås henholdsvis nullvekst, alminnelig lønnsvekst eller økning utover alminnelig lønnsvekst i styregodtgjørelsen for hvert selskap. Normalt vil

staten som eier foreslå en vekst i tråd med den alminnelige lønnsveksten – ut fra tall fremlagt av TBU – for å sørge for moderasjon og for å opprettholde et hensiktsmessig nivå over tid. Ifølge departementet legger dette til rette for en bedre og mer effektiv oppfølging av veksten i styrets godtgjørelse.

Olje- og energidepartementet legger vekt på i sin vurdering av styregodtgjørelse at godtgjørelsen skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet, og at godtgjørelsen skal ligge på et moderat nivå. Ifølge departementet har de vurdert at godtgjørelsen i tilknyttede selskaper og foretak har ligget på riktig nivå i perioden 2018–2021. Honorarene har vært justert i tråd med den alminnelige lønnsveksten for foregående år, basert på TBU-tall. I 2020 ble det likevel besluttet at styregodtgjørelsen i selskapene og foretakene hvor departementet forvalter statens eierskap, skulle holdes uendret på bakgrunn av de negative økonomiske virkningene av koronapandemien og fallet i oljeprisen.

Samferdselsdepartementet viser til at de systematisk vurderer godtgjørelsen til styret ut fra et sett av kriterier med utgangspunkt i statens eierskapspolitikk. Departementet gjør avveininger mellom hensynet til et moderat nivå og et markedsmessig nivå, som reflekterer styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og selskapets kompleksitet, og der det blant annet ses til sammenlignbare selskaper og til forholdet mellom fastlønnen til daglig leder og til styret. Dersom styregodtgjørelsen i utgangspunktet anses å ligge på riktig nivå, vil departementet normalt oppjustere godtgjørelsen i tråd med den alminnelige lønnsveksten ved å se til TBU-indeksen. En slik praksis bidrar, ifølge departementet, til moderasjon og til at man unngår et etterslep i godtgjørelsen som eventuelt må kompenseres senere. Departementet opplyser om at de likevel må gjøre konkrete vurderinger av om det er særskilte forhold i det enkelte år som påvirker selskaper, og/eller om det foreligger selskapsspesifikke forhold som begrunner en ulik justering. I perioden for oppfølgingsundersøkelsen har departementet gjort to slike konkrete vurderinger.⁴²

Klima- og miljødepartementet viser til at de overtok ansvaret for å følge opp eierstyringen av Kings Bay AS (og Bjørnøen AS) i 2017, og at nærmest hele styret har blitt erstattet i årene etter dette. Departementet har vurdert at godtgjørelsen ligger på et lavt nivå sammenlignet med andre statlig eide selskaper, og har derfor sett seg nødt til å justere styregodtgjørelsen utover lønnsindeksen for å reflektere de særskilte utfordringene selskapet står i. Utfordringene har dessuten ført til at departementet har vært nødt til å innhente styremedlemmer med spesifikk og nokså eksklusiv kompetanse. Styremedlemmene, og særskilt styrelederen, har på grunn av de komplekse utfordringene selskapet har stått i og fremdeles står i, hatt et større ansvar og en betydelig større arbeidsmengde enn hva departementet forutså da de overtok eierskapet av Kings Bay AS. Departementet er oppmerksomme at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Oppjusteringer i godtgjørelsen til styret har vært begrunnet i styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Tidsbruk har vært et særlig relevant argument.

Noen departementer redegjør for hvilke vurderinger de har gjort av styregodtgjørelsene de siste årene, mens andre viser til konkrete endringer:

- **Helse- og omsorgsdepartementet** nevner at godtgjørelsen til styremedlemmene i Norsk Helsenett SF øker hvert annet år ved valg av nytt styre i foretaksmøtet. Økningen tilsvarer økningen i konsumprisindeksen (KPI).
- **Kommunal- og distriktsdepartementet** har økt godtgjørelsen til lederen i Kommunalbanken AS' styre og styrets medlemmer på lik linje med lønnsveksten i samfunnet for øvrig.

⁴² I fastsettelsen av styregodtgjørelsene på generalforsamlingene i 2020 ble det av hensyn koronapandemien og påvirkningen denne hadde både på enkelt-selskapers og samfunnets økonomi, fattet et vedtak om en nullvekst i styregodtgjørelsene. Styrelederen i Mantena AS ble kompensert med et ekstraordinært tillegg på 50 prosent av ordinær kompensasjon i perioden april–desember 2019. Bakgrunnen for vedtaket var den krevende situasjonen selskapet sto i etter at det ble skilt ut fra daværende NSB AS, både finansielt og styringsmessig, og den ekstraordinære innsatsen styrelederen la ned.

- **Kulturdepartementet** har etablert faste prosedyrer i forbindelse med å fastsette styregodtgjørelsen til de fire selskapene de eier. Fra 2018 har praksisen normalt vært at godtgjørelsen til styrene har blitt justert etter konsumprisindeksen (KPI). Men selv om KPI har vært lavere enn den alminnelige lønnsveksten – målt ved TBU – i perioden, har styrene fått en økning som er høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten i perioden. Departementets gjennomgang i 2021 viste at styregodtgjørelsen var lavere for noen av selskapene enn for andre statlige selskaper som det er naturlig å sammenligne seg ut fra styrets ansvar, kompetanse og virksomhetens kompleksitet. Som en følge av gjennomgangen ble styregodtgjørelsen i NRK AS, Den Norske Opera & Ballett AS og Nationaltheatret AS justert utover KPI i 2021. Når det gjelder Norsk Tipping AS, har selskapet hatt en større økning i styregodtgjørelsen enn den alminnelige lønnsveksten tilsier. Departementet forklarer det delvis med bruk av styreutvalg.
- **Landbruks- og matdepartementet** justerte styregodtgjørelsen i Statskog SF utover lønnsindeksen i 2018 for å reflektere styrets ansvar og arbeidsmengde samt departementets forventninger til styret. Det ble lagt opp til å øke godtgjørelsen til styrelederen over en toårsperiode. Økningen i 2019 var på 7,1 prosent, noe som er årsaken til at det har vært en større vekst i godtgjørelsen enn den alminnelige lønnsveksten i perioden 2018–2021.
- **Utenriksdepartementet** viser til at styregodtgjørelsen i Norfund over tid har ligget på et lavt nivå sammenlignet med tilsvarende selskaper. Utgangspunktet for styregodtgjørelsen har vært og er den alminnelige lønnsveksten. I 2018 ble det imidlertid vedtatt å oppjustere styrelederens godtgjørelse med 16 prosent, en økning som er betydelig høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten. Bakgrunnen for oppjusteringen var at departementet ønsket å redusere avstanden til andre statlige selskaper. Av samme grunn ble det vedtatt å øke styrehonoraret til hele styret med i overkant av 5 prosent i 2021.

5.3.1 Departementenes vurderinger av styreutvalg og godtgjørelse til styreutvalg

I den opprinnelige undersøkelsen kom det frem at flere av selskapene bruker utvalg i sitt arbeid. Det kom også frem at godtgjørelsen til styremedlemmer i slike utvalg hadde økt mye over tid, både fordi selskapene hadde opprettet flere utvalg, og fordi flere styremedlemmer enn før satt i utvalg. Vi har bedt enkelte departementer om å svare på hvordan de har vurdert å bruke styreutvalg i selskapene som en del av vurderingene av nivået på godtgjørelsene til styrevervene.

Nærings- og fiskeridepartementet viser til at det er opp til styrene å vurdere behovet for styreutvalg. Det følger av eierskapsmeldingen at staten forventer at selskapene med statlig eierandel følger anbefalingene i *Den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse* (NUES) når de er relevante og tilpasset selskapets virksomhet. NUES anbefaler at styrene i også mindre selskaper vurderer å etablere revisjonsutvalg og eventuelt kompensasjonsutvalg. Det kan være nyttig og effektivt med utvalg som fungerer som et saksforberedende organ innad i styret, og behovet kan tenkes å øke i tråd med økt kompleksitet og rapporteringsforpliktelser.

Følgende fremgår av dagens eierskapsmelding: «For styremedlemmer som deltar i styreutvalg vil særskilt godtgjørelse for deltakelse i slike utvalg vurderes i det konkrete tilfellet. Staten vil normalt stemme for slik godtgjørelse.» Nærings- og fiskeridepartementet viser til at de ikke vil foreslå en godtgjørelse til utvalg i tilfeller der de ikke ser behovet for et konkret utvalg. I eieroppfølgingen i perioden etter 2018 er det eksempler som viser at problemstillingen rundt utvalgsgodtgjørelse har vært diskutert. Det er også eksempler på at departementet ikke har støttet godtgjørelsen til utvalget styret vil opprette.

Når departementet fastsetter styregodtgjørelsen og vurderer nivået for denne, vurderer de både den samlede godtgjørelsen – inkludert utvalgsgodtgjørelse for henholdsvis styrelederen og øvrige styremedlemmer – og de enkelte komponentene som inngår i styremedlemmenes samlede godtgjørelse. Når det opprettes utvalg, vil det som hovedregel også lede til at styrets samlede tidsbruk

øker. Den samlede styregodtgjørelsen ses opp mot hensynene som fremgår av eierskapsmeldingen, og sammenlignbare norske selskaper med eller uten styreutvalg.

Samferdselsdepartementet vurderer at styreutvalg vil kunne bidra til at styret er bedre rustet til å foreta grundige og uavhengige vurderinger på sentrale områder. Når det gjelder ulike typer styreutvalg, er revisjonsutvalg vanlig. Styrene som har etablert et kompensasjonsutvalg, synes å ha lagt langt flere oppgaver til dette utvalget i dag enn for fem–ti år siden. Siden bruken av styreutvalg er en utbredt praksis i dag, mener departementet at staten som eier bør passe på at nivået på godtgjørelsen gjenspeiler arbeidsomfanget på en rimelig måte. Departementet vil måtte foreta en konkret vurdering av hvilket nivå som skal ligge til grunn for godtgjørelsen til de ulike styreutvalgene i selskapene, basert på utvalgenes arbeid og nivået på den faste styregodtgjørelsen.

Som et grunnlag for å vurdere nivået på godtgjørelsen til styreutvalgene har departementet innhentet informasjon fra selskapene om utvalgenes mandat, arbeidsoppgaver og tidsbruk. Departementet vurderer at godtgjørelsen for å delta i utvalg totalt sett ligger på et hensiktsmessig nivå, sett ut fra arbeidsmengde, sammenlignbare selskaper og moderasjonshensyn.⁴³

5.4 Departementenes oppfølging av at selskapene gir korrekt og dekkende informasjon i årsregnskapet

De fleste departementene gjør rede for at det er en ekstern revisor som er ansvarlig for å revidere selskapenes årsregnskap. Som en del av revisjonen vurderer revisoren om styret har avlagt årsregnskapet i henhold til regnskapsloven og øvrig relevant lovverk. Departementene viser til at informasjonen i årsregnskapet gir et dekkende og korrekt bilde av godtgjørelsen til daglig leder og til styret.

Nærings- og fiskeridepartementet opplyser om at de i eierdialogen etter den opprinnelig undersøkelsen oppfordret sine selskaper til å offentliggjøre godtgjørelsen per ledende ansatt i årsrapporten. Departementet oppgir at de fortsatt vil rette oppmerksom mot dette. Selskapene vil sannsynligvis endre praksis senest etter generalforsamlingen i 2023, ettersom det da vil stilles krav om at de må utarbeide en lønnsrapport.

Både **Nærings- og fiskeridepartementet** og **Samferdselsdepartementet** viser til at de gjennomgår selskapenes rapportering, blant annet for godtgjørelse, som en del av forberedelsene til generalforsamlingen i hvert selskap. Når det gjelder departementenes gjennomgang, er det utarbeidet rutiner der det konkret vises til kravene i regnskapsloven som gjelder med hensyn til å rapportere godtgjørelse. Det understrekes i rutinene at kravene er ulike for selskapene som defineres som «store foretak», og øvrige selskaper, jf. regnskapsloven §§ 7-31 og 7-31 b.

Olje- og energidepartementet avholder et eget møte med revisoren for Statnett SF om årsrapporten. I dette møtet kan revisoren ta opp saker departementet bør være oppmerksom på, blant annet eventuelle avvik fra regnskapslovens krav til rapportering om lederlønn.

Utenriksdepartementet viser til at de i årene 2018–2021 har vært opptatt av at styret i Norfund må formidle sine prinsipper for lønnsfastsettelse mer detaljert. Her ser departementet en positiv utvikling,

⁴³ Når det gjelder styrenes kompensasjonsutvalg, ble godtgjørelsen i utgangspunktet lagt på et svært lavt nivå, noe som var et bevisst valg fra Samferdselsdepartementets side. Hensikten var å få erfaring med kompensasjonsutvalgenes arbeid før de eventuelt anbefalte å oppjustere godtgjørelsen vesentlig. I 2018 ble det imidlertid fattet et vedtak om å oppjustere satsene til kompensasjonsutvalget til et nivå som tilsvarer 50 prosent av satsene for revisjonsutvalget. Vedtaket ble fattet på bakgrunn av innspill fra styrene om at utvalgets oppgaver og mandat har blitt utvidet over tid, og at arbeidsomfanget oppleves som å være mer sammenlignbart med arbeidsomfanget i revisjonsutvalget. Styret i Bane NOR SF og Nye Veier AS har anmodet om å få kompensasjon til å etablere et prosjektutvalg i tillegg til et kompensasjonsutvalg og et revisjonsutvalg. Departementet valgte å støtte anmodningen på bakgrunn av styrets begrunnelse for å etablere utvalgene.

og i styrets erklæring fra generalforsamlingen i 2021 kommer det tydeligere frem hvordan lønnsfastsettelsen skjer, og hva godtgjørelsene består i.

5.5 Departementenes vurderinger av om styreansvarsforsikringer skal anses som en del av styrets godtgjørelse

Nærings- og fiskeridepartementet viser til at departementets eierskapsavdeling, som er ansvarlig sekretariat for politisk ledelse for utvikling av statens eierpolitikk, foretok en intern vurdering i 2020 hvor det ble konkludert med at styreansvarsforsikring ikke er å anse som styregodtgjørelse. Departementet har også innhentet en ekstern utredning fra Wikborg Rein Advokatfirma, som konkluderer med det samme. På bakgrunn av disse konklusjonene vurderer departementet at styreansvarsforsikringer ikke skal anses som en del av godtgjørelsen til styret i selskapene departementet forvalter eierskapet til, og at dette vil bli lagt til grunn i utformingen av den statlige eierpolitikken.

For di Eierskapsavdelingen i Nærings- og fiskeridepartementet har lagt til grunn at styreansvarsforsikring ikke er en del av styregodtgjørelsen, har det ikke vært dialog mellom styrene i selskapene og departementet om kjøp av eller kostnadene til styreansvarsforsikringer etter 2018.

Olje- og energidepartementet har ikke gjort egne vurderinger av om styreansvarsforsikring skal anses som en del av godtgjørelsen til styret. Departementet ser det imidlertid som hensiktsmessig at kostnaden til styreansvarsforsikring tydelig kan skilles fra godtgjørelsen til styret for øvrig. Når det gjelder utviklingen i kostnadene til styreansvarsforsikringer i selskapene, har departementet vurdert denne. Departementet oppgir at de har vært i dialog med et selskap om utviklingen i kostnadene og årsakene til denne der kostnadsøkningen var stor.

Samferdselsdepartementet viser til at det verken følger av statens eierskapspolitikk eller markedspraksis at generalforsamlingen behandler styreansvarsforsikring som en del av styregodtgjørelsen. Departementet var kjent med at Nærings- og fiskeridepartementet har innhentet en ekstern juridisk vurdering, og avventer denne vurderingen. De er blant annet interessert i å vite om den gir grunnlag for en nærmere dialog med styrene om styreansvarsforsikringer.

Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Utenriksdepartementet viser til at de ikke har vært i dialog med selskapene om bruk av styreansvarsforsikring spesielt, men at de likevel kan forklare enkelte endringer i utviklingen i kostnader til styreansvarsforsikringer i selskapene. Flere av departementene er kjent med at Nærings- og fiskeridepartementet har fått utredet om styreansvarsforsikring er å anse som del av styrets godtgjørelse, og viser til at dette bør avklares fra sentralt hold.

6 Vurderinger

6.1 Det er fremdeles stor variasjon i lønnsutviklingen til daglige ledere. Om lag halvparten har hatt en lønnsutvikling over alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021, men andelen som ligger over alminnelig lønnsvekst er lavere enn i perioden 2014–2017

I Innst. 153 S (2018–2019) viser Kontroll- og konstitusjonskomiteen til at «lønnsveksten Riksrevisjonen dokumenterer, viser at det har blitt lagt for lite vekt på moderasjon». Komiteen viste videre til at styrene har et vesentlig ansvar for å følge opp at lønnsutviklingen til daglige ledere i selskapene er i tråd med kravene i retningslinjene, og at økende forskjeller er skadelig for samfunnsutviklingen.

Oppfølgingsundersøkelsen viser at 20 av de 40 daglige lederne i de heleide selskapene har hatt en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst i utbetalt fastlønn og eventuell bonus som er større enn den alminnelige lønnsveksten i perioden 2018–2021. Denne andelen er noe lavere enn i den opprinnelige undersøkelsesperioden, 2014–2017.

Undersøkelsen viser at over halvparten av de daglige lederne har en økning i *fastlønn* som ligger over alminnelig lønnsvekst. Et flertall av de daglige lederne som kun har fastlønn, har over tid hatt en lavere lønnsvekst enn den alminnelige lønnsveksten. Samlet sett gir utviklingen blant de daglige lederne et broket bilde.

Undersøkelsen viser at flertallet av de daglige lederne i de 35 selskapene som har eksistert alle årene fra 2014 til 2021, har hatt en mer moderat lønnsvekst sett mot alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021 enn de hadde i den opprinnelige undersøkelsen. Undersøkelsen viser videre at ti daglige ledere i disse 35 selskapene har hatt en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst over alminnelig lønnsvekst i begge undersøkelsesperiodene. Selv om den høye veksten for enkelte selskap kan forklares ved lav eller ingen bonusutbetaling i startåret eller høy utbetaling av bonus i sluttåret i undersøkelsesperioden, er det etter vår vurdering liten tvil om at daglige ledere med bonusordning nesten utelukkende øker sin samlede utbetalte lønn over alminnelig lønnsvekst, mens et stort flertall av daglige ledere uten bonusavtale har en lavere lønnsvekst.

Departementene kommenterer lønnsveksten til de daglige lederne i perioden 2018–2021 ved å vise til at styrene har et ansvar for å følge statens retningslinjer for lederlønn og eierskapsmeldingens forventinger. Departementene mener at styrene følger retningslinjene, og at de har en tilstrekkelig dialog med styrene om lønnsnivået til daglig leder og eventuelle godtgjørelsesordninger. Regjeringen fastsatte nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel i 2021, og flere departementer opplyser om at rapporteringen om avlønning og andre godtgjørelser vil forbedres som en følge av dette fra 2022 og 2023.

Statens forventninger på lederlønnsområdet, som Stortinget sluttet seg til under behandlingen av den gjeldende eierskapsmeldingen, er at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og at hensynet til moderasjon skal ivaretas. Vi har merket oss at det er blitt gjort enkelte vesentlige endringer i eierpolitikken. Selskapenes styre bør også rette seg etter disse for å følge opp Kontroll- og konstitusjonskomiteens merknader om å bidra til en mer moderat lønnsutvikling for de daglige lederne i perioden 2018–2021.

Enkelte departementer, som Nærings- og fiskeridepartementet og Samferdselsdepartementet, har også tatt konkrete styringsgrep utover å vise til retningslinjene som styret skal etterleve, blant annet

ved å uttrykke en forventning om moderasjon i generalforsamlinger og foretaksmøter. I spørsmålet om departementene har bidratt til at styrene har tatt grep for å moderere lønnsveksten til de daglige lederne i flere av selskapene, registrerer vi dermed at det er stor variasjon mellom departementene.

Undersøkelsen viser videre at lønnsveksten har vært høy blant selskapene som har hatt lederskifte i perioden. Etter vår vurdering har departementene et forbedringspotensial når det gjelder å følge opp at styrene vurderer om lønnen til ny daglig leder er tilstrekkelig konkurransedyktig, men samtidig moderat.

6.2 Godtgjørelse til flertallet av styrelederne og styrene har fortsatt å øke ut over alminnelig lønnsvekst i perioden 2018–2021

Departementene skal bidra til at styrenes godtgjørelse er i samsvar med eierskapspolitikken. Når departementene skal vurdere godtgjørelsen til styrene, skal de – ifølge den gjeldende eierskapsmeldingen fra 2020 – legge vekt på styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet samt at godtgjørelsen ligger på et moderat nivå. Dersom departementene vurderer at godtgjørelsen ligger på et riktig nivå sett opp mot disse hensynene, skal godtgjørelsen justeres i tråd med den alminnelige lønnsveksten. Hvis departementene derimot vurderer at godtgjørelsen er for lav, vil departementene kunne foreslå en større økning.

Undersøkelsen viser at et flertall av styrene har hatt en økning i godtgjørelsen utover den alminnelige lønnsveksten i perioden 2018–2021, og at dette gjelder for en større andel av styrene enn det gjorde i perioden 2014–2017. Et flertall av styrene og styrelederne har over lengre tid har hatt en større økning i gjennomsnittlig årlig godtgjørelse enn det den gjennomsnittlige lønnsveksten i samfunnet tilsier.

Enkelte styrer har organisert seg slik at mange medlemmer sitter i flere utvalg, og dermed kan disse medlemmene øke sin årlige godtgjørelse vesentlig. Styreleder kan også sitte i utvalg. Styremedlemmer kan øke sin årlige godtgjørelse vesentlig gjennom utvalgsarbeid. Det er imidlertid få selskap som har opprettet nye utvalg i perioden for oppfølgingsundersøkelsen 2018-2021, og dette innebærer at det i all hovedsak er nivået på godtgjørelsene for selve styrevervet og eventuelle utvalgsgodtgjørelser som øker.

Flertallet av departementene har hatt grundigere oppfølging av godtgjørelsen til styrene enn tidligere, og har forbedret arbeidet med å vurdere godtgjørelsesnivåene. Men departementene har ikke nødvendigvis oppgitt at styrene har ligget lavt sammenlignet med andre over tid, eller andre forklarende forhold. Departementene er imidlertid generelt opptatt av at selskapene må ha et konkurransedyktig nivå på godtgjørelsen. Oppfølgingsundersøkelsen viser at det likevel fortsatt er en del ulikheter i departementenes vurderinger av godtgjørelsesnivået. For eksempel valgte Samferdselsdepartementet og Olje- og energidepartementet i 2020 å ha nullvekst i godtgjørelsesnivået i alle selskapene de eier, for å ta hensyn til de utfordringene samfunnet sto i. Andre departementer valgte derimot å øke alle styregodtgjørelsene på lik linje med tidligere år. Her har det altså ikke vært en omforent praksis mellom departementene om hvilke hensyn som burde tas, noe som kan føre til at det oppstår større forskjeller mellom styreledernes godtgjørelse med hensyn til vekst og nivå også fremover.

Oppfølgingsundersøkelsen viser at flere departementer beregner nivået på økningen i den årlige godtgjørelsen kun ut fra nivået på den faste styregodtgjørelsen. Noen departementer, som Nærings- og fiskeridepartementet og Samferdselsdepartementet, vurderer imidlertid nivået på godtgjørelsene både ut fra den samlede godtgjørelsen inkludert utvalgsgodtgjørelse, for henholdsvis styreleder og øvrige styremedlemmer – og de enkelte komponentene som inngår i styremedlemmenes samlede godtgjørelse. Etter vår vurdering kan Eierskapsavdelingen i Nærings- og fiskeridepartementet i større grad overføre kunnskap om denne praksisen til de andre departementene.

Vi vil påpeke viktigheten av at eierdepartementene vurderer om styrets medlemmer skal kunne øke sin godtgjørelse vesentlig og over tid ut over den faste godtgjørelsen for selve styrevervet når enkelte medlemmer sitter i flere utvalg. Ved utvalgsarbeid kan flere styremedlemmer opptjene vesentlig mer i samlet styregodtgjørelse enn det som synes å være intensjonen til eier ved fastsettelsen av økte faste godtgjørelser. Vår vurdering er at departementene bør ta hensyn til det enkelte styrets organisering av styrets arbeidet i utvalg og hvordan arbeidet i utvalgene godtgjøres, ved vurdering av økning av og nivået på godtgjørelse til styremedlemmene.

6.3 Det er fortsatt forskjeller mellom departementene i vurderingsgrunnlaget for fastsettelse av godtgjørelsesnivået til styrene og i departementenes oppfølging av styrene

Det følger av eierskapsmeldingen og Nærings- og fiskeridepartementets redegjørelse at eierskapsutøvelsen skal være enhetlig, og at godtgjørelsesnivået til styret i de heleide selskapene skal vurderes i lys av den alminnelige lønnsveksten, samt andre hensyn. Samlet lønn og godtgjørelse til daglig leder skal vurderes ut fra hensyn til konkurransedyktighet sammenholdt med moderasjon.

Etter at Riksrevisjonens opprinnelige undersøkelse ble rapportert 2018, er det ifølge Nærings- og fiskeridepartementet gjort flere tiltak på området, blant annet for å følge opp anbefalingene og Kontroll- og konstitusjonskomiteen merknader. Både styregodtgjørelse og lederlønn er fulgt opp grundigere og mer regelmessig, som ved endringer av eierpolitikken i ny eierskapsmelding, og det er et mer gjennomgående tema i eieroppfølgingen.⁴⁴ Selv om moderasjonshensynet ikke har gitt tydelige utslag på alle områder, er det visse utviklingstrekk blant flertallet av de daglige lederne, styrelederne og styrene som tyder på at det er mer bevissthet rundt veksten i lønn og godtgjørelse. Samtidig viser utviklingen at det er flere som ligger nærmere ned mot alminnelig lønnsvekst enn i den opprinnelige undersøkelsesperioden.

Det er fortsatt forskjeller mellom departementene med hensyn til hvordan de vurderer godtgjørelsesnivået til styreleder og styret. I likhet med den opprinnelige undersøkelsen viser oppfølgingsundersøkelsen at mange av departementene fortsatt bruker konsumprisindeksen (KPI) som referanseindeks for å vurdere den årlige økningen i godtgjørelsen til styret. Flertallet av departementene viser derimot til at de bruker indeksen fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) som referanse. Utviklingen i KPI og TBU viser imidlertid store forskjeller i perioden 2018–2021, noe som kan bidra til at staten ikke vurderer godtgjørelsen på en enhetlig måte overfor de heleide statlige selskapene. Når departementene vurderer den alminnelige lønnsveksten etter ulike indekser, kan veksten bli større for enkelte selskaper.⁴⁵ I eierskapsmeldingen vises det til at departementene bør se til den alminnelige lønnsveksten, forstått som TBU, i sine vurderinger av godtgjørelsen til styreleder og styret. Et likt referansemål kan dermed bidra til en mer enhetlig eierskapsutøvelse.

Eierpolitikken skal følges av alle eierdepartementene og utøves tilnærmet likt ved at alle departementene og styrene følger de samme grunnleggende føringene fra eierskapsmeldingen for å vurdere lønn- og godtgjørelsesnivå og eventuelle økninger. På disse områdene ser vi at det er et forbedringspotensial, selv om de fleste departementer synes å gjøre grundigere vurderinger enn tidligere. Det er noen forskjeller i hvordan det enkelte selskapet under det enkelte departement følges opp i eierdialogen, og i hvordan ulike avdelinger i et departement vurderer godtgjørelsesnivået til

⁴⁴ Jf. omtale i Nærings- og fiskeridepartementets brev til Riksrevisjonen av 2. september 2022

⁴⁵ Det har vært store differanser mellom indeksene TBU og KPI hvert år i perioden 2018–2021, og differansene har vært mye større enn i perioden 2014–2017. Det fører til at selskapene med et eierdepartement som fortsatt bruker KPI-indeksen, kan få en vesentlig lavere økning i den årlige godtgjørelsen sammenlignet med selskapene med et eierdepartement som bruker TBU-indeksen. Det får en særlig stor betydning når det gjelder forskjellene i utviklingen i godtgjørelsen til styrelederne, som da også er større i oppfølgingsundersøkelsen enn i den opprinnelige undersøkelsen. Når et departement bruker KPI-indeksen, kan styrelederne ha en mye svakere (eller eventuell større) vekst i godtgjørelsen sin over tid, selv om selskapene kan drives godt og resultatene kan være bedre enn i selskaper der godtgjørelsen øker ut fra TBU-indeksen.

styrene. Etter vår vurdering har særlig Nærings- og fiskeridepartementet, som den sentrale eierskapsenheten for koordinering av eierskapspolitikken, et ansvar for å sikre at det gjøres mer enhetlige og likeartede vurderinger i hele departementsfellesskapet av godtgjørelsesnivået for selskapenes styrever.

6.4 Nærings- og fiskeridepartementet vurderer at kostnadene til styreansvarsforsikring ikke skal anses som del av styrets godtgjørelse

I Innst. 153 S (2018–2019) viste et flertall i kontroll- og konstitusjonskomiteen til at Riksrevisjonen (i Dokument 3:2 (2018–2019) dokumenterer at omfanget av styreansvarsforsikringer har økt. Dette flertallet mener at forsikringene burde anses for å være en del av godtgjørelsen til styrets medlemmer.

Oppfølgingsundersøkelsen viser at ingen av departementene har endret på sin praksis for å vurdere nivået på selskapets styreansvarsforsikring eller hatt en dialog med styret om grunnlaget for nivået på styreansvarsforsikringen. Enkelte har tatt tematikken om forsikring opp i styringsdialogen. Departementene viser derimot til at styreansvarsforsikring ikke er omtalt i eierskapsmeldingen eller selskapslovgivningen. Vår gjennomgang av årsregnskapene i samtlige heleide statlige selskaper i oppfølgingsundersøkelsen, for årene 2018–2021, viser at kostnadene til styreansvarsforsikringer bare er synliggjort i årsregnskapet til ett av disse selskapene i 2020, mens kun dette og to andre selskaper oppgir at de har tegnet en slik forsikring. Fra 2021 er det derimot en stor forbedring, vet at mange selskaper kommenterer at styret har kjøpt styreansvarsforsikring.

På grunnlag av interne og eksterne vurderinger har Nærings- og fiskeridepartementet konkludert med at kollektiv styreansvarsforsikring ikke skal anses som styregodtgjørelse. Departementets vurdering tas til etterretning.

6.5 Selskapene har gjort forbedringer i rapporteringen om lønn og godtgjørelser til daglig leder og styret i perioden 2018–2021

Regnskapsloven fastslår at den regnskapspliktige har ansvar for å gi korrekt og dekkende informasjon i årsregnskapet. Eierskapsmeldingen fremmer at hensyn til åpenhet om statens eierutøvelse, herunder vurderinger om styrevalg og styregodtgjørelser. Videre bør informasjon om statens utgifter, kostnader og forvaltning av eierinteressene være lett tilgjengelig for offentligheten. Undersøkelsen viser at flere av selskapene i sine årsregnskap ikke har framstilt godtgjørelsene til styret, styrelederen og styreutvalg separat. I tillegg er det heller ikke gitt informasjon om styrets funksjonstid og antall medlemmer, herunder antallet medlemmer som sitter i styreutvalg. Opplysningene som gis gir derfor begrensede muligheter for å finne ut av det enkelte medlems godtgjørelse og økning i godtgjørelsen fra år til år. Fra 2021 har flere selskaper økt detaljeringsnivået i sin årlige rapportering om lederlønn og vurderinger av ulike godtgjørelser til daglig leder, men for mange er det fortsatt slik at relevant informasjon om daglig leders ulike godtgjørelsesordninger og utvikling i godtgjørelseselementene over tid ikke er synliggjort.

Ved gjennomgangen av selskapenes årsrapporter, Statens eierrapporter og egne mottatte tall fra selskapene, er det tydelig at det er ulike måter å rapportere opplysninger om lønn og godtgjørelse på. Selskapene selv inkluderer ulike godtgjørelseselementer under ulike benevnelser i sine rapporter, og i tillegg har dette heller ikke blitt fremstilt likt eller konsekvent i Statens eierrapport, og dette gir utfordringer med utregning og sammenligning av opplysninger, for eksempel om utviklingen i lønnsnivå mellom selskapene. Etter vår mening kunne det derfor vært hensiktsmessig å få en grundigere forklaring av opplysningene i Statens eierrapport.

Av departementenes redegjørelser til oppfølgingsundersøkelsen fremkommer det at kun enkelte departementer har stilt tydelige forventinger til rapportering fra selskapene om lønn og styregodtgjørelser, og fulgt opp dette i eierdialogen i perioden 2018-2020. Fra 2021 har alle departementene fremhevet både ved brev og i dialogen at selskapenes styrer skal følge de reviderte *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*. Fra 2021 har også et flertall av selskapene en grundigere rapportering i sine årsrapporter, og flere departementer opplyser at rapporteringen om avlønning og andre godtgjørelser vil forbedres fra 2022. Vi vil fortsatt påpeke at den informasjonen eier og offentligheten får om godtgjørelsen til styret og daglig leder, må være tilstrekkelig, korrekt og dekkende for å gi brukere innsyn i selskapenes kostnader, og at noteopplysninger også kan være mer utfyllende for å forklare endringer med videre. Med nye krav til lønnsrapport vil selskapene måtte vise historiske data for de fem siste regnskapsårene, også for styregodtgjørelse – og dette vil ha stor nytteverdi for offentligheten.

De nye retningslinjene for lederlønnsrapportering fra 2022 vil trolig bidra til at selskapene fremover vil rapportere grundigere om daglig leders lønn og vurderingene av lønnsutviklingen. En bedre og tydeligere rapportering og en større grad av åpenhet om selskapenes godtgjørelsesordninger og lønnspolitikk vil trolig bidra til at departementene selv kan bli i bedre stand til å forstå selskapenes godtgjørelsesordninger, inkludert en eventuell bruk av bonusordninger. Da vil departementene kunne gjøre konkrete vurderinger av godtgjørelsesordningene og følge dem opp overfor styrene.

Vår vurdering er at mye kan bidra til en bedre oppfølging av godtgjørelsesnivået til både styrene og daglige ledere fremover: den gjeldende eierskapsmeldingen, nye lovkrav – inkludert krav til styrets retningslinjer og lønnsrapport – og en utdypning av statens forventninger til hensynet til moderasjon i de reviderte retningslinjene for lederlønn. Det er positivt at departementene gjennom endringer i retningslinjer og vedtekter fra 2021 har økt oppmerksomheten om selskapenes rapportering om, og begrunnelser for, nivået på lederlønningene. Vi forventer også at eierdepartementene vil oppmuntre selskapene til å rapportere grundigere i årsrapportene fremover om både styregodtgjørelsene, utviklingen i godtgjørelsen til de enkelte styremedlemmene og organiseringen av styrets arbeid og utvalgsgodtgjørelsene.

7 Referanser

Lover

- *Lov om allmennaksjeselskaper* (allmennaksjeloven). LOV-2021-06-18-122
- *Lov om aksjeselskaper* (aksjeloven). LOV-1997-06-13-44.

Stortingsdokumenter

Innstillinger

- Innst. 153 S (2018-2019) *Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av statlige selskaper – 2017*
- Innst. 225 (2019–2020) *Innstilling fra næringskomiteen om Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*

Meldinger

- St.meld. nr. 27 (2013–2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*
- Meld. St. 8 (2019–2020) *Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping*

Reglement og retningslinjer

- *Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse (NUES)*
- *Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 13.02.2015)
- *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.04.2021)

Andre dokumenter

- Dokument 3:2 (2018–2019) *Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av statlige selskaper for 2017*

Vedlegg

Tabell A – Utbetalt fastlønn og eventuell bonus til daglig leder i årene 2018–2021, i kroner

Selskap	Fastlønn 2018	Bonus 2018	Fastlønn 2019	Bonus 2019	Fastlønn 2020	Bonus 2020	Fastlønn 2021	Bonus 2021
Argentum AS	4 798 014	2 244 100	4 958 204	2 320 400	5 135 304	2 404 000	5 293 864	2 476 000
AS Vinmonopolet	2 488 000		2 570 000		2 589 000		2 688 000	
Avinor AS	2 835 475		2 917 660		2 948 840		3 290 543	
Bane NOR SF	2 876 704		2 925 018		2 943 667		3 034 772	
Baneservice AS	2 252 274	528 750	2 355 168	341 290	2 415 438	705 000	2 490 757	
Den Norske Opera & Ballett AS	1 573 643		1 638 501		1 613 363		1 695 025	
Electronic Chart Centre AS	1 247 740		1 114 764		1 082 841		1 167 250	
Enova SF	2 059 402		2 132 799		2 245 423	3 000	2 311 086	
Entur AS	1 696 200	318 000	1 874 318	400 000	2 500 000	400 000	2 575 000	
Flytoget AS	2 022 788	488 839	2 086 507	524 837	2 101 581	358 655	2 476 714	
Gassco AS	3 200 000	248 400	3 310 000	248 000	3 377 000	281 350	3 475 000	270 160
Gassnova SF	2 271 878		2 301 638		2 333 161		2 001 336	
Helse Midt-Norge RHF	1 940 000		2 002 000		2 036 000		2 094 000	
Helse Nord RHF	2 058 000		2 102 000		1 925 806		2 062 500	
Helse Sør-Øst RHF	2 305 847		2 312 617		2 348 319		2 468 000	
Helse Vest RHF	2 422 100		2 499 700		2 100 000		2 159 200	
Investinor AS	2 742 272		2 750 000	134 814	2 848 000	137 500	2 928 000	1 068 000
Kings Bay AS	850 000		927 087		1 185 700		1 233 500	
Kommunalbanken AS	3 056 000	371 000	3 287 000	127 000	2 733 000	562 000	3 121 000	
Mantena AS	1 898 494		2 200 000		2 200 000		2 700 000	
Mesta AS	2 904 552		3 100 000		3 168 000		3 264 000	997 811
Nationaltheatret AS	1 381 105		1 425 300		1 425 300		1 467 060	
Norfund	2 800 000		2 649 523		2 901 891		2 946 436	
Norges Sjømatråd AS	2 507 000		2 591 784		2 600 796		2 600 796	
Norsk Helsenet SF	1 791 970		2 000 000		2 034 000		2 089 000	
Norsk rikskringkasting AS	3 054 150		3 139 650		3 240 150		3 295 250	
Norsk Tipping AS	2 551 351		2 801 351		2 831 300		2 916 300	
Norske tog AS	1 895 000	213 000	1 940 000		2 004 000		2 071 000	
Nye Veier AS	2 263 000		1 868 560		2 400 000		2 506 000	
Petoro AS	3 369 000	212 000	3 477 000	235 000	3 565 000	208 000	4 600 000	
Posten Norge AS	4 500 000	457 625	5 418 000	805 000	5 510 106		5 665 491	
Simula AS	2 665 600		2 766 900		2 870 000		2 942 500	
SIVA SF	2 028 000		2 161 000		2 161 000		2 309 000	
SNSK AS	1 750 000		1 794 000	237 708	1 808 352	365 000	1 989 000	84 766
Space Norway AS	1 213 469		1 495 472		1 530 415		1 559 153	
Statkraft SF	5 154 000	883 000	5 309 000	664 000	5 500 000	921 000	5 650 000	1 158 000
Statnett SF	3 051 146		3 142 030		3 201 565		5 100 000	
Statskog SF	1 747 600		1 807 018		1 837 737		1 891 031	
UNIS AS	1 132 361		1 142 419		1 269 700		1 314 685	
Vygruppen AS	3 863 000	1 325 000	3 969 000	1 073 000	3 504 000	980 000	3 739 000	

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell B – Gjennomsnittlig endring i samlet utbetalt fastlønn og eventuell bonus for daglig leder i perioden 2014–2017⁴⁶ og perioden 2018–2021 med utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsutvikling i samfunnet i perioden, i prosent

Selskap	Eier	2014-2017	2018-2021
Argentum AS	NFD	3,1 %	3,3 %
Avinor AS	SD	2,9 %	5,1 %
Enova SF	KLD	8,4 %	3,9 %
Investinor AS	NFD	6,0 %	13,4 %
Kings Bay AS	KLD	6,1 %	13,2 %
Simula AS	KD	5,4 %	3,3 %
SNSK AS	NFD	4,3 %	5,8 %
Space Norway AS	NFD	4,3 %	8,7 %
Statkraft SF	NFD	7,0 %	4,1 %
UNIS AS	KD	6,9 %	5,1 %
AS Vinmonopolet	HOD	4,8 %	2,6 %
Baneservice AS	NFD	6,9 %	-3,6 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	3,0 %	2,5 %
Electronic Chart Centre AS	NFD	3,8 %	-2,2 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	2,7 %	2,6 %
Helse Nord RHF	HOD	2,8 %	0,1 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	3,6 %	2,3 %
Kommunalbanken AS	KMD	7,2 %	-3,1 %
Norfund	UD	3,1 %	1,7 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	5,9 %	1,2 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	3,1 %	2,6 %
Vygruppen AS	SD	5,3 %	-10,3 %
Mesta AS	NFD	0,0 %	13,6 %
Norsk Helsenett SF	HOD	2,4 %	5,2 %
Norsk Tipping AS	KUD	-4,0 %	4,6 %
Petoro AS	OED	0,2 %	8,7 %
Posten Norge AS	NFD	0,0 %	4,5 %
SIVA SF	NFD	0,8 %	4,4 %
Statnett SF	OED	2,5 %	18,7 %
Flytoget AS	NFD	2,3 %	-0,5 %
Gassco AS	OED	-1,6 %	2,8 %
Gassnova SF	OED	-1,3 %	-4,1 %
Helse Vest RHF	HOD	2,5 %	-3,8 %
Nationaltheatret AS	KUD	1,6 %	2,0 %
Statskog SF	LMD	-2,8 %	2,7 %

 Over alminnelig lønnsvekst

 Under alminnelig lønnsvekst

Kilde: Riksrevisjonen

⁴⁶ For å sammenligne utviklingen over tid, er det gjort nye beregninger av tallene fra den opprinnelige undersøkelsen for årene 2014–2021. Tallene som fremkommer i tabellen for 2014–2017 kan derfor for enkelte selskaper avvike noe fra slik de ble oppgitt i den opprinnelige undersøkelsen. Det gjelder få selskaper, og det er små avvik. Se mer i del 2.1.1 og fotnote 8.

Tabell C – Utbetalt fast godtgjørelse og eventuell utvalgsgodtgjørelse til styreleder i årene 2018–2021, i kroner

Selskap	Fast godtgj. 2018	Utvalgsgodtgj. 2018	Fast godtgj. 2019	Utvalgsgodtgj. 2019	Fast godtgj. 2020	Utvalgsgodtgj. 2020	Fast godtgj. 2021	Utvalgsgodtgj. 2021
Argentum AS	347 000	23 000	367 000	24 300	378 000	25 000	391 000	25 800
AS Vinmonopolet	240 000		240 000		240 000		240 000	
Avinor AS	439 250	17 000	450 000	34 500	456 000	35 000	463 000	35 500
Bane NOR SF	439 250	22 750	456 000	35 000	456 000	76 000	462 000	78 000
Baneservice AS	399 000		408 000		420 000		434 000	
Bjørnøen AS	27 500		27 500		27 500		27 500	
Den Norske Opera & Ballett AS	193 880		200 560		198 200		280 000	
Electronic Chart Centre AS	202 461		228 250		231 000		234 002	
Enova SF	406 000		417 000		431 000		444 000	
Entur AS	344 000		358 000		358 000		369 000	
Flytoget AS	310 100	5 900	323 400	6 100	330 950	6 100	332 800	6 200
Gassco AS	401 500	10 000	411 500	10 000	417 000	10 000	423 500	10 000
Gassnova SF	401 500		411 838		417 000		424 000	
Helse Midt-Norge RHF	252 000	5 000	265 000	5 000	289 000	5 000	290 000	5 000
Helse Nord RHF	263 000		263 000		263 000		314 539	
Helse Sør-Øst RHF	358 919		374 000		410 093		411 400	
Helse Vest RHF	252 395		263 000		288 381		289 300	
Investinor AS	251 400	23 600	258 450	24 550	267 650	25 350	275 800	26 200
Kings Bay AS	170 000		220 000		240 000		250 000	
Kommunalbanken AS	312 600	118 000	317 000	122 000	323 000	122 000	325 000	126 000
Mantena AS	379 000		384 500		396 500		409 250	
Mesta AS	401 150	33 100	406 000	33 100	406 000	33 100	426 550	35 200
Nationaltheatret AS	187 500		175 000		176 500		300 000	
Norfund	232 750		260 000		270 000		285 000	
Norges Sjømatråd AS	160 000		173 750		185 000		188 000	
Norsk Helsenet SF	267 330		267 330		281 000		281 000	
Norsk rikskringkasting AS	265 894		272 850		278 450		300 100	
Norsk Tipping AS	244 300	7 000	258 100	7 200	260 400	7 300	269 100	7 500
Norske tog AS	385 000		353 000	41 000	358 000	41 000	383 000	42 000
Nye Veier AS	395 417	62 333	375 417	75 083	380 000	76 000	370 250	93 333
Petoro AS	426 000		441 000		429 000		455 000	
Posten Norge AS	440 001	11 850	451 503	12 150	466 002	30 750	481 002	49 800
Simula AS	92 500		95 100		95 100		96 550	
SIVA SF	235 000		118 000		243 000		251 000	
SNSK AS	363 100	17 000	361 200	32 400	385 000	53 600	383 800	54 400
Space Norway AS	159 000		240 000		300 000		309 000	
Statkraft SF	501 000	51 650	524 000	54 200	539 000	56 000	556 500	57 750
Statnett SF	432 000		444 444		439 000	10 000	458 000	10 000
Statskog SF	210 000		225 000		232 900		240 100	
UNIS AS	87 500		87 500		91 300		95 100	
Vygruppen AS	444 000	6 000	456 000	27 000	457 000	35 000	496 000	36 000

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell D – Nøkkeltall for godtgjørelse til styreleder

Selskap	Eier	Samlet godtg. 2018	Samlet godtg. 2019	Samlet godtg. 2020	Samlet godtg. 2021	Utvikling i kroner 2018-2021	Styreleder i utvalg i perioden 2018-2021
Argentum AS	NFD	370 000	391 300	403 000	416 800	46 800	x
AS Vinmonopolet	HOD	240 000	240 000	240 000	240 000		
Avinor AS	SD	456 250	484 500	491 000	498 500	42 250	x
Bane NOR SF	SD	462 000	491 000	532 000	540 000	78 000	x
Baneservice AS	NFD	399 000	408 000	420 000	434 000	35 000	
Bjørnøen AS	KLD	27 500	27 500	27 500	27 500		
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	193 880	200 560	198 200	280 000	86 120	
Electronic Chart Centre AS	KDD	202 461	228 250	231 000	234 002	31 541	
Enova SF	KLD	406 000	417 000	431 000	444 000	38 000	
Entur AS	SD	344 000	358 000	358 000	369 000	25 000	
Flytoget AS	NFD	316 000	329 500	337 050	339 000	23 000	x
Gassco AS	OED	411 500	421 500	427 000	433 500	22 000	x
Gassnova SF	OED	401 500	411 838	417 000	424 000	22 500	
Helse Midt-Norge RHF	HOD	257 000	270 000	294 000	295 000	38 000	x
Helse Nord RHF	HOD	263 000	263 000	263 000	314 539	51 539	
Helse Sør-Øst RHF	HOD	358 919	374 000	410 093	411 400	52 481	
Helse Vest RHF	HOD	252 395	263 000	288 381	289 300	36 905	
Invenstor AS	NFD	275 000	283 000	293 000	302 000	27 000	x
Kings Bay AS	KLD	170 000	220 000	240 000	250 000	80 000	
Kommunalbanken AS	KDD	430 600	439 000	445 000	451 000	20 400	x
Mantena AS	NFD	379 000	384 500	396 500	409 250	30 250	
Mesta AS	NFD	434 250	439 100	439 100	461 750	27 500	x
Nationaltheatret AS	KUD	187 500	175 000	176 500	300 000	112 500	
Norfund	UD	232 750	260 000	270 000	285 000	52 250	
Norges Sjømatråd AS	NFD	160 000	173 750	185 000	188 000	28 000	
Norsk Helsenett SF	HOD	267 330	267 330	281 000	281 000	13 670	
Norsk rikskringkasting AS	KUD	265 894	272 850	278 450	300 100	34 206	
Norsk Tipping AS	KUD	251 300	265 300	267 700	276 600	25 300	
Norske tog AS	SD	385 000	394 000	399 000	425 000	40 000	x
Nye Veier AS	SD	457 750	450 500	456 000	463 583	5 833	x
Petoro AS	NFD	426 000	441 000	429 000	455 000	29 000	
Simula AS	KD	451 851	463 653	496 752	530 802	78 951	x
SIVA SF	NFD	92 500	95 100	95 100	96 550	4 050	
SNSK AS	NFD	235 000	118 000	243 000	251 000	16 000	
Space Norway AS	NFD	380 100	393 600	438 600	438 200	58 100	x
Statkraft SF	NFD	159 000	240 000	300 000	309 000	150 000	
Statnett SF	OED	552 650	578 200	595 000	614 250	61 600	x
Statskog SF	LMD	432 000	444 444	449 000	468 000	36 000	x
UNIS AS	KD	210 000	225 000	232 900	240 100	30 100	
Vygruppen AS	SD	87 500	87 500	91 300	95 100	7 600	

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell E – Gjennomsnittlig endring i samlet utbetalt godtgjørelse til styreleder i perioden 2014–2017⁴⁷ og perioden 2018–2021 med utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsutvikling i samfunnet i perioden, i prosent

Selskap	Eier	2014-2017	2018-2021
Argentum AS	NFD	8,0 %	4,0 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	3,0 %	13,0 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	6,6 %	4,9 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	3,3 %	4,7 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	3,4 %	4,7 %
Helse Vest RHF	HOD	3,8 %	4,7 %
Kings Bay AS	KLD	3,9 %	13,7 %
Norfund	UD	4,1 %	7,0 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	41,4 %	5,5 %
Posten Norge AS	NFD	3,0 %	5,5 %
Space Norway AS	NFD	7,0 %	24,8 %
Statskog SF	LMD	2,8 %	4,6 %
AS Vinmonopolet	HOD	9,5 %	0,0 %
Enova SF	KLD	11,1 %	3,0 %
Flytoget AS	NFD	4,5 %	2,4 %
Gassco AS	OED	3,2 %	1,8 %
Gassnova SF	OED	3,3 %	1,8 %
Kommunalbanken AS	KDD	19,8 %	1,6 %
SIVA SF	NFD	2,8 %	2,2 %
Statnett SF	OED	2,9 %	2,7 %
UNIS AS	KD	3,0 %	2,8 %
Helse Nord RHF	HOD	1,9 %	6,1 %
Investinor AS	NFD	2,2 %	3,2 %
Nationalteatret AS	KUD	2,1 %	17,0 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	2,3 %	4,1 %
Norsk Tipping AS	KUD	2,4 %	3,2 %
SNSK AS	NFD	-20,2 %	4,9 %
Statkraft SF	NFD	2,3 %	3,6 %
Vygruppen AS	SD	-0,6 %	3,3 %
Avinor AS	SD	2,2 %	3,0 %
Baneservice AS	NFD	0,9 %	2,8 %
Mesta AS	NFD	0,2 %	2,1 %
Norsk Helsenett SF	HOD	1,9 %	1,7 %
Petoro AS	NFD	2,5 %	2,2 %
Simula AS	KD	2,4 %	1,4 %

 Over alminnelig lønnsvekst

 Under alminnelig lønnsvekst

Kilde: Riksrevisjonen

⁴⁷ For å sammenligne utviklingen over tid, er det gjort nye beregninger av tallene fra den opprinnelige undersøkelsen for årene 2014–2021. Tallene som fremkommer i tabellen for 2014–2017 kan derfor for enkelte selskaper avvike noe fra slik de ble oppgitt i den opprinnelige undersøkelsen. Det gjelder få selskaper, og det er små avvik. Se mer i del 2.1.1 og fotnote 8.

Tabell F – Utbetalt fast godtgjørelse og eventuell utvalgsgodtgjørelse til styret i årene 2018–2021, i kroner

Selskap	Fast godtgj. 2018	Utvalgs-godtgj. 2018	Fast godtgj. 2019	Utvalgs-godtgj. 2019	Fast godtgj. 2020	Utvalgs-godtgj. 2020	Fast godtgj. 2021	Utvalgs-godtgj. 2021
Argentum AS	1 084 200	57 400	1 315 000	60 700	1 352 000	62 400	1 400 000	64 400
AS Vinmonopolet	1 350 000		1 326 000		1 442 146		1 425 959	
Avinor AS	1 841 750	190 000	1 843 000	205 000	1 868 000	208 000	1 934 000	211 000
Bane NOR SF	2 346 550	142 000	2 437 000	167 000	2 210 000	381 000	2 474 500	386 500
Baneservice AS	1 593 000		1 836 000		1 890 000		1 969 800	
Bjørnøen AS	69 900		69 900		61 950		69 900	
Den Norske Opera & Ballett AS	824 386		740 017	60 469	799 372		933 608	
Electronic Chart Centre AS	489 731		595 000		600 000		608 702	
Enova SF	2 302 000		2 368 000		2 476 000		2 518 000	
Entur AS	1 174 000		1 223 833		1 223 000		1 363 371	
Flytoget AS	1 402 667	17 700	1 489 500	15 250	1 519 150	18 300	1 531 000	18 600
Gassco AS	1 826 000	30 000	1 878 000	30 000	1 695 000	20 000	1 939 000	20 000
Gassnova SF	1 359 000		1 499 293		1 519 000		1 544 000	
Helse Midt-Norge RHF	1 706 000	83 000	1 462 000	83 000	1 517 000	90 000	1 493 000	90 000
Helse Nord RHF	1 375 791	82 471	1 463 000	85 000	1 566 535	109 460	1 646 852	76 488
Helse Sør-Øst RHF	1 795 867	134 000	1 652 576	134 000	2 064 205	145 200	1 952 374	145 200
Helse Vest RHF	1 355 769	67 839	1 335 000	68 000	1 478 544	74 562	1 468 500	73 909
Investinor AS	891 500	96 900	929 000	103 850	1 045 500	107 100	1 165 000	139 550
Kings Bay AS	578 000		740 000		780 000		810 000	
Kommunalbanken AS	2 225 000	622 000	2 236 000	642 000	2 252 000	642 000	2 252 000	660 000
Mantena AS	1 605 655		1 538 989		1 668 498		1 825 499	
Mesta AS	1 828 023	135 400	1 865 800	127 800	1 846 750	132 100	1 941 200	136 100
Nationaltheatret AS	944 230		695 800		697 250		977 500	
Norfund	900 250		1 020 000		1 012 500		1 140 000	
Norges Sjømatråd AS	913 000		973 750		1 023 500		1 037 500	
Norsk Helsenet SF	1 275 680		1 414 980		1 439 167		1 492 800	
Norsk rikskringkasting AS	1 119 409		1 105 350		1 150 900		1 334 350	
Norsk Tipping AS	1 314 298	147 433	1 353 400	164 700	1 355 400	233 475	1 446 419	196 563
Norske tog AS	795 000		770 000	111 000	781 000	111 000	846 500	112 500
Nye Veier AS	1 346 125	76 896	1 417 080	130 250	1 424 000	132 000	1 447 833	225 167
Petoro AS	1 821 000	20 000	1 886 000	20 000	1 836 000	20 000	1 975 000	20 000
Posten Norge AS	2 389 509	132 255	2 524 002	138 153	2 602 518	184 302	2 686 020	232 156
Simula AS	580 600		591 300		559 650		541 400	
SIVA SF	1 215 000		1 397 000		1 407 000		1 301 000	
SNSK AS	1 456 000	76 250	1 493 000	84 400	1 516 000	106 200	1 524 000	106 200
Space Norway AS	539 000		800 000		940 000		845 250	
Statkraft SF	2 887 500	422 150	3 022 000	442 900	3 111 000	418 250	3 210 500	508 750
Statnett SF	2 326 000	300 000	2 270 000	300 000	2 270 000	300 000	2 505 000	300 000
Statskog SF	853 250		903 500		935 400		964 200	
UNIS AS	549 150		549 450		591 950		643 400	
Vygruppen AS	1 966 000	222 000	2 052 000	229 000	2 096 000	229 000	2 128 000	236 000

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell G – Nøkkeltall for godtgjørelse til styret

Selskap	Eier	Samlet godtgj. 2018	Samlet godtgj. 2019	Samlet godtgj. 2020	Samlet godtgj. 2021	Utvikling i kroner 2018-2021	Antall styreutvalg per år (2018, 2019, 2020, 2021)
Argentum AS	NFD	1 141 600	1 375 700	1 414 400	1 464 400	322 800	1,1,1,1
AS Vinmonopolet	HOD	1 350 000	1 326 000	1 442 146	1 425 959	75 959	0,0,0,0
Avinor AS	SD	2 031 750	2 048 000	2 076 000	2 145 000	113 250	2,2,2,2
Bane NOR SF	SD	2 488 550	2 604 000	2 591 000	2 861 000	372 450	2,2,3,3
Baneservice AS	NFD	1 593 000	1 836 000	1 890 000	1 969 800	376 800	0,0,0,0
Bjørnøen AS	KLD	69 900	69 900	61 950	69 900	-	0,0,0,0
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	824 386	800 486	799 372	933 608	109 222	0,0,0,0
Electronic Chart Centre AS	KDD	489 731	595 000	600 000	608 702	118 971	0,0,0,0
Enova SF	KLD	2 302 000	2 368 000	2 476 000	2 518 000	216 000	0,0,0,0
Entur AS	SD	1 174 000	1 223 833	1 223 000	1 363 371	189 371	0,0,0,0
Flytoget AS	NFD	1 420 367	1 504 750	1 537 450	1 549 600	129 233	1,1,1,1
Gassco AS	OED	1 856 000	1 908 000	1 715 000	1 959 000	103 000	1,1,1,1
Gassnova SF	OED	1 359 000	1 499 293	1 519 000	1 544 000	185 000	0,0,0,0
Helse Midt-Norge RHF	HOD	1 789 000	1 545 000	1 607 000	1 583 000	-206 000	2,2,2,2
Helse Nord RHF	HOD	1 458 262	1 548 000	1 675 995	1 723 340	265 078	1,1,1,1
Helse Sør-Øst RHF	HOD	1 929 867	1 786 576	2 209 405	2 097 574	167 707	1,1,1,1
Helse Vest RHF	HOD	1 423 608	1 403 000	1 553 106	1 542 409	118 801	1,1,1,1
Investinor AS	NFD	988 400	1 032 850	1 152 600	1 304 550	316 150	2,2,2,2
Kings Bay AS	KLD	578 000	740 000	780 000	810 000	232 000	0,0,0,0
Kommunalbanken AS	KDD	2 847 000	2 878 000	2 894 000	2 912 000	65 000	3,3,3,3
Mantena AS	NFD	1 605 655	1 538 989	1 668 498	1 825 499	219 844	0,0,0,0
Mesta AS	NFD	1 963 423	1 993 600	1 978 850	2 077 300	113 877	2,2,2,2
Nationaltheatret AS	KUD	944 230	695 800	697 250	977 500	33 270	0,0,0,1
Norfund	UD	900 250	1 020 000	1 012 500	1 140 000	239 750	0,0,1,1
Norges Sjømatråd AS	NFD	913 000	973 750	1 023 500	1 037 500	124 500	0,0,0,0
Norsk Helsenett SF	HOD	1 275 680	1 414 980	1 439 167	1 492 800	217 120	0,0,0,0
Norsk rikskringkasting AS	KUD	1 119 409	1 105 350	1 150 900	1 334 350	214 941	0,0,0,0
Norsk Tipping AS	KUD	1 461 731	1 518 100	1 588 875	1 642 982	181 251	2,2,2,2
Norske tog AS	SD	795 000	881 000	892 000	959 000	164 000	0,1,1,1
Nye Veier AS	SD	1 423 021	1 547 330	1 556 000	1 673 000	249 979	2,2,2,2
Petoro AS	NFD	1 841 000	1 906 000	1 856 000	1 995 000	154 000	1,1,1,1
Posten Norge AS	NFD	2 521 764	2 662 155	2 786 820	2 918 176	96 412	2,2,2,2
Simula AS	KD	580 600	591 300	kr 559 650	541 400	-39 200	0,0,0,0
SIVA SF	NFD	1 215 000	1 397 000	1 407 000	1 301 000	86 000	0,0,0,0
SNSK AS	NFD	1 532 250	1 577 400	1 622 200	1 630 200	97 950	2,2,2,2
Space Norway AS	NFD	539 000	800 000	940 000	845 250	306 250	0,0,0,0
Statkraft SF	NFD	3 309 650	3 464 900	3 529 250	3 719 250	409 600	2,2,2,2
Statnett SF	OED	2 626 000	2 570 000	2 570 000	2 805 000	179 000	3,3,4,3
Statskog SF	LMD	853 250	903 500	935 400	964 200	110 950	0,0,0,0
UNIS AS	KD	549 150	549 450	591 950	643 400	94 250	0,0,0,0
Vygruppen AS	SD	2 188 000	2 281 000	2 325 000	2 364 000	176 000	2,2,2,2

Kilde: Riksrevisjonen

Tabell H – Gjennomsnittlig endring i samlet godtgjørelse til styret i perioden 2014–2017⁴⁸ og perioden 2018–2021 med utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsutvikling i samfunnet i perioden, i prosent

Selskap	Eier	2014-2017	2018-2021
Argentum AS	NFD	7,8 %	8,7 %
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD	4,3 %	4,2 %
Helse Nord RHF	HOD	9,5 %	5,7 %
Kings Bay AS	KLD	29,4 %	11,9 %
Norfund	UD	4,2 %	8,2 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	11,9 %	4,4 %
Norsk Tipping AS	KUD	3,9 %	4,0 %
Space Norway AS	NFD	6,9 %	16,2 %
UNIS AS	KD	13,2 %	5,4 %
AS Vinmonopolet	HOD	4,4 %	1,8 %
Avinor AS	SD	4,7 %	1,8 %
Enova SF	KLD	12,6 %	3,0 %
Flytoget AS	NFD	3,6 %	2,9 %
Kommunalbanken AS	KDD	21,4 %	0,8 %
Nationaltheatret AS	KUD	3,6 %	1,2 %
Petoro AS	NFD	2,6 %	2,7 %
Simula AS	KD	12,8 %	-2,3 %
SIVA SF	NFD	2,8 %	2,3 %
Statnett SF	OED	3,2 %	2,2 %
Vygruppen AS	SD	7,3 %	2,6 %
Baneservice AS	NFD	-0,8 %	7,3 %
Electronic Chart Centre AS	KDD	-21,8 %	7,5 %
Gassnova SF	OED	2,5 %	4,3 %
Investinor AS	NFD	-11,7 %	9,7 %
Norsk Helsenet SF	HOD	0,8 %	5,4 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD	2,3 %	6,0 %
Posten Norge AS	NFD	2,4 %	5,0 %
Statkraft SF	NFD	-0,2 %	4,0 %
Statskog SF	LMD	2,2 %	4,2 %
Gassco AS	OED	2,2 %	1,8 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	-2,1 %	-4,0 %
Helse Sør-Øst RHF	HOD	0,3 %	2,8 %
Helse Vest RHF	HOD	-0,4 %	2,7 %
Mesta AS	NFD	0,5 %	1,9 %
SNSK AS	NFD	-7,6 %	2,1 %



Over alminnelig lønnsvekst



Under alminnelig lønnsvekst

Kilde: Riksrevisjonen

⁴⁸ For å sammenligne utviklingen over tid, er det gjort nye beregninger av tallene fra den opprinnelige undersøkelsen for årene 2014–2021. Tallene som fremkommer i tabellen for 2014–2017 kan derfor for enkelte selskaper avvike noe fra slik de ble oppgitt i den opprinnelige undersøkelsen. Det gjelder få selskaper, og det er små avvik. Se mer i del 2.1.1 og fotnote 8.

Tabell I – Selskaperens kostnader til styreansvarsforsikring i perioden 2018–2021, og utvikling i kostand i kroner og i prosent i perioden

Selskap	Eier	Kostnad 2018	Kostnad 2019	Kostnad 2020	Kostnad 2021	Utvikling i kroner 2018-2021	Utvikling i prosent 2018-2021
Argentum AS	NFD	100 000	100 000	221 350	421 350	321 350	321,4 %
AS Vinmonopolet	HOD						
Avinor AS	SD	106 000	122 000	122 000	122 000	16 000	15,1 %
Bane NOR SF	SD	182 500	182 500	484 400	484 400	301 900	165,4 %
Baneservice AS	NFD	49 000	49 000	71 500	78 650	29 650	60,5 %
Bjørnøen AS	KLD						
Den Norske Opera & Ballett AS	KUD						
Electronic Chart Centre AS	KDD	12 858	9 500	9 500	9 500	-3 358	-26,1 %
Enova SF	KLD						
Entur AS	SD	40 474	40 474	42 486	47 788	7 314	18,1 %
Flytoget AS	NFD	36 823	36 823	41 823	46 146	9 323	25,3 %
Gassco AS	OED	85 000	85 000	150 000	245 000	160 000	188,2 %
Gassnova SF	OED	14 686	12 219	12 952	13 081	-1 605	-10,9 %
Helse Midt-Norge RHF	HOD	20 000	25 000	25 000	25 000	5 000	25,0 %
Helse Nord RHF	HOD						
Helse Sør-Øst RHF	HOD	26 500	26 500	26 500	26 500		0,0 %
Helse Vest RHF	HOD						
Invenstinor AS	NFD	98 941	84 700	395 000	515 361	416 420	420,9 %
Kings Bay AS	KLD						
Kommunalbanken AS	KDD	424 890	414 500	448 527	517 832	92 942	21,9 %
Mantena AS	NFD	95 000	95 000	95 000	95 000		0,0 %
Mesta AS	NFD	56 000	56 000	70 000	70 000	14 000	25,0 %
Nationaltheatret AS	KUD		8 156	17 785	18 884	18 884	100,0 %
Norfund	UD	87 000	87 000	87 000	100 500	13 500	15,5 %
Norges Sjømatråd AS	NFD	42 828	42 509	42 509	50 181	7 353	17,2 %
Norsk Helsennett SF	HOD		27 000	27 000	39 750	39 750	100,0 %
Norsk rikskringkasting AS	KUD						
Norsk Tipping AS	KUD	20 000	20 000	33 250	38 000	18 000	90,0 %
Norske tog AS	SD	127 259	137 571	147 508	151 927	24 668	19,4 %
Nye Veier AS	SD	219 000	219 000	291 000	399 000	180 000	82,2 %
Petoro AS	NFD	105 000	105 000	105 000	148 000	43 000	41,0 %
Simula AS	KD	29 325	46 132	46 132	50 745	21 420	73,0 %
SIVA SF	NFD	142 570	146 316	151 465	40 741	-101 829	-71,4 %
SNSK AS	NFD	130 900	130 900	130 900	143 990	13 090	10,0 %
Space Norway AS	NFD	18 015	18 015	65 000	85 000	66 985	371,8 %
Statkraft SF	NFD	363 167	364 583	531 521	996 620	633 453	174,4 %
Statnett SF	OED	243 500	210 000	210 000	210 000	-33 500	-13,8 %
Statskog SF	LMD						
UNIS AS	KD	86 240	89 448	92 552	96 326	10 086	11,7 %
Vygruppen AS	SD	98 000	98 000	130 000	143 000	45 000	45,9 %

Kilde: Riksrevisjonen