

Jørgen Svalund

# Norske lederlønninger 2006





Jørgen Svalund

## **Norske lederlønninger 2006**

© Fafo 2008

ISBN 978-82-7422-626-5

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © David Trood / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>Kapittel 1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
Offentlig interesse .....	9
Lederlønn og lønnsoppgjør .....	10
Lederlønnfastsettelsen .....	11
Rapportens oppbygging .....	13
<b>Kapittel 2 Selskap og metode .....</b>	<b>15</b>
Kilder til data om lederes lønn .....	15
Fafos lederlønnsgeneratordatabase .....	16
<b>Kapittel 3 Utvikling i lederlønn på selskapsnivå 1998–2006.....</b>	<b>21</b>
Tabelloversikt 1: Utvikling i lederlønn i store selskap .....	21
Tabelloversikt 2: Selskapenes utgifter til lederlønn .....	29
<b>Kapittel 4 Lønnsutvikling i store selskap .....</b>	<b>33</b>
Lønnsutvikling 2002–2006 i store norske selskap .....	33
Relativ lønnsvekst blant ledere i store selskap .....	40
<b>Kapittel 5 Lederlønn i Norge og internasjonalt.....</b>	<b>45</b>
Norske lederlønnsnivå i et internasjonalt perspektiv .....	45
<b>Kapittel 6 Lederlønnrapportering .....</b>	<b>49</b>
Lovkrav .....	49
Rapportering av lederlønn .....	52
Litteratur .....	56
Vedleggstabeller .....	58



# Forord

Dette er den tredje gangen ledernes lønn i store norske selskap blir dokumentert gjennom Fafos lederlønnbarometer. I rapporten beskrives utviklingen i identifiserbare selskap i Norge fra og med 1998 og aggregerte resultater fra disse selskapene. Videre beskrives sider ved tilgangen til data om ledernes lønninger, rapportering av ledernes lønninger og lovverk rundt dette.

Lederlønnbarometeret, og lederlønnsdatabasen som den bygger på, er etablert på oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge (LO). Det første notatet kom ut i 2005 og beskrev utviklingen fra 1998 til 2004 (Lismoen 2006). Det andre notatet kom ut i 2007 og beskrev perioden fra 1998 til 2005 (Lismoen 2007), mens denne rapporten beskriver perioden fra 1998 til 2006.

Forfatter ønsker å takke Kristine Nergaard ved Fafo og Helle Stensbak i Samfunns-politisk avdeling i LO for nyttige kommentarer og innspill til rapporten og Johan Røed Steen ved Fafo for hjelp med innhenting og kvalitetssikring av data. Presentasjonen av funnene og konklusjonene som trekkes, er imidlertid forfatterens ansvar.

Oslo, juni 2008  
Jørgen Svalund

# Sammendrag

Dette er den tredje utgaven av Fafos lederlønsbarometer. Lederlønsbarometeret følger lønnsutviklingen blant toppledere i større norske identifiserbare selskap. Denne rapporten kommer nærmere inn på lønnsutviklingen i selskapene vi her tar for oss, for de senere år. Vi ser på lønnsutviklingen for hvert enkelt selskap fra 1998 til 2006 og fra 2005 til 2006, samt at vi ser på de aggregerte resultatene for denne gruppen selskap fra 2002 til 2006.

Det har de senere år blitt gjennomført ulike lovendringer som skal skjerpe rapporteringen av lederlønn i store selskap. Rapporteringen blir stadig bedre, selv om det fortsatt er mangler i oppfølgingen av loven. En del selskap gir ikke negativ bekref- telse dersom det ikke eksiterer bonusordninger eller opsjonsordninger, og fortsatt skiller det ikke mellom ulike former for lønn i en del av årsrapportene. Det er derfor på sin plass å være varsom når det gjelder fortolkning og bruk av dataene.

I kapittel 4 analyserer vi samlet lønnsvekst i selskapene i lederlønsbarometeret. Utviklingen i toppledernes lønninger preges av flere forhold:

## Økt gjennomsnittslønn blant topplederne

Gjennomsnittslønnen til toppledere i selskapene har steget fra 2 656 016 i 2002 til 5 968 562 i 2006. Dette er en samlet lønnsvekst i perioden på 125 prosent. I tabellen kommer den prosentvise lønnsveksten for selskapene frem.

Tabell Prosentvis økning i gjennomsnittlig lederlønn. Årlig 2002–2006 og akkumulert fra 2002.

	Årlig lønnsøkning	Akkumulert lønnsøkning fra 2002
2003	6,3	6,3
2004	28,7	36,8
2005	22,6	67,7
2006	34,0	124,7

Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

Kilde: Fafos lederlønsdatabase.

Tabellen viser at topplederens lønnsvekst har vært særlig sterk de siste tre årene. I 2006 økte topplederne sin lønn med 34 prosent, noe som må kunne karakteriseres som en sterk lønnsvekst.

Når denne gruppen arbeidstakere sammenlignes med andre lønnstakere, kommer det tydelig frem at de har hatt en særdeles god lønnsutvikling de senere årene. Fafos lederlønsbarometer viser at lederne i de store selskapene har hatt en lønnsutvikling som ligger langt over andre ledere og andre gruppers lønnsutvikling.

### **Økte lønnsforskjeller mellom topplederne grunnet nye former for avlønning**

Lønnsspredningen mellom lederne har økt betydelig i perioden. Mens den lavest lønnede lederen i de store selskapene hadde 745 000 kroner i 2002, hadde den best betalte litt over ti ganger så mye, 7 911 000 kroner. I 2006 var den laveste topplederlønnen 1 296 307 kroner, mens den høyeste var på 28 675 250 kroner. Avstanden mellom den best og den dårligst betalte topplederen innen dette begrensede sjiktet av selskap er dermed doblet, den høyeste lønnen er nå 22 ganger så stor som den laveste. Den sterke veksten i toppledergruppens høyeste lønn skyldes i stor grad opsjonsavlønning. Trekkes opsjonsdelen av lønnen ut, er veksten ikke fullt så sterk. Allikevel øker lønnsforskjellen mellom lavest og høyest lønnede toppleder en del. Andre lønnslementer enn grunnlønn utgjør en stadig større del av lønnen til lederne. Mens de alt i alt utgjorde 26 prosent av lederens lønn i 2003, utgjør de 53 prosent i 2006. Spesielt har betydningen av opsjonsavlønning økt betraktelig, fra 0,5 prosent av de totale lønssommene for selskapene i 2003 til 18,6 prosent i 2006.

### **Høye kostnader til pensjoner**

Videre er kostnadene til lederens pensjoner relativt store. Som påpekt i tidligere notater (Lismoen 2006 og 2007) bærer lederens pensjoner preg av å være såkalte «gullpensjoner». Det vil si at

- lederne kan gå av med pensjon relativt tidlig, typisk 60 eller 62 år.
- noen ledere har en klart lavere opptjeningstid enn vanlig, samtidig som ordningene er ytelsesbasert.
- lederne sitter gjerne igjen med 67–70 prosent av lønnen ved fylte 67 år.

Kombinasjonen av kort opptjeningstid og gode ytelsesbaserte ordninger medfører at utgiftene til pensjoner overstiger 12 G med god margin. Dette må selskapene dekke gjennom ulike ordninger, gjerne over driften, noe som kommer til uttrykk ved at selskapene i gjennomsnitt brukte over 1,3 millioner kroner bare på finansiering av topplederens pensjoner i 2006.

Rapporten kommer også kort inn på norske lederlønninger i et internasjonalt perspektiv (kapittel 5). Det foreligger lite forskning hvor norske lederlønninger sammenlignes med lederlønninger i andre land. Lønnsstrukturen i Norge er sammenpresset, det er relativt sett kort avstand fra de laveste til de høyeste lønningene. Norske lederlønninger havner gjerne i bunn i internasjonale sammenligninger som ser på forskjeller mellom de høyeste og de laveste lønnede, eller hvilken relativ kjøpekraft lønnen gir. I land med store lønnsforskjeller har lederne *relativ sett* (til andre arbeidstakere i landet) høyere lønn.

# Kapittel 1 Innledning

Hovedformål med Fafos lederlønsbarometer er å følge utviklingen i lederlønsnivå i store norske selskap. Selskapene er valgt ut fra størrelse og eierskap. Store norske selskap har en stor betydning for i norsk arbeids- og næringsliv, både for verdiskaping og i en større samfunnsøkonomisk forstand. Disse selskapene kan lede an i utviklingen i lønnsnivå hos arbeidstakere generelt og ledere spesielt. Det er derfor flere grunner til å følge utviklingen i lederlønsnivå.

## Offentlig interesse

Lederlønninger, og utviklingen knyttet til disse, er i høy grad i offentlighetens interesse. I løpet av det siste året (3.12.2006–4.12.2007) er det 657 treffbare på ordet «lederlønnene» i søkebasen Atekst. Atekst dekker artikler i en *del* av de største papiravisene i Norge, noe som innebærer at antallet artikler i virkeligheten er enda større. At lederlønninger, og nivået på disse, er sentralt i den offentlige debatt og diskurs, kommer også frem gjennom regjeringen Stoltenberg II sin regjeringserklæring (Soria Moria-erklæringen). I erklæringen understrekes det at:

det skal settes inn tiltak for å oppnå større åpenhet og bevissthet om lederlønninger i bedrifter hvor staten er en stor eier (Soria Moria-erklæringen 2005:23).

Regjeringen har fulgt opp dette gjennom lovendringer og tiltak i eierskapsmeldingen (St.meld. nr. 13 2006–2007) og ved at Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fått gjennomført et mindre forskningsprosjekt rundt ulike sider ved lederlønn (Randøy og Skalpe 2007). I de fleste vestlige land fremmes det anbefalinger om offentlighet rundt toppledernes lønninger, for eksempel gjennom OECD (OECD 2004) sine prinsipper og retningslinjer. Disse fremmes gjerne i sammenheng med arbeid mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet eller knyttet til retningslinjer for eierstyring og selskapsledelse. Eierstyring og selskapsledelse (corporate governance) dreier seg om mekanismene mellom eierne, styret og ledelsen i et selskap og i videre forstand om forholdet til andre interessenter, slik som ansatte, kreditorer, myndigheter og andre

som selskapene har et forhold til. Et utvalg (NUES), bestående av representanter<sup>1</sup> for ulike interessegrupper; eiere, utstedere og børsen, har hatt ansvaret for å legge frem og revidere den norske anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse. I den norsk anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse legges det vekt på at godtgjørelse til ledende ansatte i form og størrelse skal innrettes slik at den fremmer verdiskapningen i selskapet og bidrar til sammenfallende interesser mellom eiere og ledelse i selskap. Samtidig skal ikke godtgjørelsene være av en slik art eller et slikt omfang at de kan skade selskapets renommé (NUES 2006:33).

Åpenhet om lønnsforhold gir både stat, fagbevegelse og eiere kunnskap om lønnsforskjeller mellom ledere og andre arbeidstakere, og gjennom det en mulighet til å forsøke å påvirke utviklingen.

## Lederlønn og lønnsoppgjør

Lønn og lønnsforhandlinger dreier seg i stor grad om legitimitet, om å vise til andre sammenlignbare personer eller grupper for å kunne begrunne og rettferdiggjøre egne lønnskrav eller egen lønnsstigning (Høgsnes 1999). Selskapene vi tar for oss, er spesielt viktige symboler i den norske offentlighet. Det er fremskutte og kjente selskap med mange ansatte i Norge. Slik sett er det grunn til å anta at ledernes lønn og lønnsutvikling inntar en særegen plass i offentlig diskurs om det generelle lønnsnivået for ledere og «folk flest». Av denne grunn er det på sin plass å sammenligne og se utviklingen i lederlønn i store selskap i sammenheng med, eller i kontrast til, lønnsutviklingen blant store lønnsstakergrupper og hovedsektorer i økonomien.

Vi kan konstatere at en rekke aktører har interesser knyttet til innsyn rundt lederlønn. Har så utviklingen i lederlønninger blant de største selskapene i Norge praktisk betydning for lønnsoppgjørene i Norge? Randøy og Skalpe hevder at økningen i topplederlønninger ikke har betydning for gjennomføringen av lønnsoppgjørene og den generelle lønnsveksten (Randøy og Skalpe 2007:37). Det fordi variasjonen i topplederlønnsveksten er stor. Det er bare en liten gruppe toppledere i store og børsnoterte selskap som har hatt en betydelig bedre lønnsutvikling enn industriansatte. De fleste ansatte arbeider i bedrifter hvor lønningene har vokst jevnt på alle nivå siden 1998. Isolert sett er det selvfølgelig riktig at en sterk vekst i lønningene til ledere i de største selskapene i Norge ikke *i seg selv* kan drive opp lønnsveksten i landet som helhet. Og selv om ledere i mange mindre selskap rundt i landet ikke har hatt en lønnsvekst som

<sup>1</sup> Blant annet Aksjonærforeningen i Norge, Den norske Revisorforening, Eierforum, Finansnæringens Hovedorganisasjon, Norske Finansanalytikeres Forening, Næringslivets Hovedorganisasjon, Norske Pensjonsskassers Forening, Oslo Børs og Verdipapirfondenes forening.

kan sammenlignes med den som har gått for seg i de største selskapene, er de store selskapene svært viktige symbolsk. Lønnsveksten blant lederne i de store selskapene kan imidlertid sende signaler som kan ha betydning for lønnsdannelsen på lengre sikt. Måten veksten i lederlønnen preger media på, tyder på at lederlønsveksten også kan spille inn på i hvilken grad vanlige arbeidstakere er innstilt på å vise moderasjon ved oppgjørene.

En felles holdning fra partene i arbeidslivet har vært at det skal vises moderasjon, og at ledernes lønnsvekst i det store skal ligge innenfor rammene i det øvrige arbeidslivet. NHO og LO er enige i at rammene for lønnsoppgjørene gjelder alle grupper. LOs representantskaps tariffpolitiske uttalelse foran mellomoppgjøret i 2007 pekte på samordningsbehovene i inntektsdannelsen. Representantskapet understreket at både ledere og høyere funksjonærer skal inngå i den rammen frontfaget setter. Dette ble fulgt opp i protokollen fra LO–NHO-oppgjøret, der

partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig .

I tillegg er det slik at de største selskapene i Norge er viktige bidragsyttere til NHO-fellesskapet, både økonomisk og ideologisk. Flere av selskapene i Fafos lederlønsbarometer er representert i NHOs Arbeidsutvalg, som ifølge NHOs vedtekter er øverste tillitsvalgte organ mellom hovedstyremøtene i NHO. Det er derfor ikke unaturlig å se på disse selskaperes handlinger for å se i hvilken grad NHO og deres viktigste medlemsbedrifter viser moderasjon i praksis, på linje med arbeidstakerne.

## Lederlønsfastsettelsen

Det er stor offentlig interesse knyttet til topplederlønninger, og i partenes (arbeidstaker- og arbeidsgiversidens) bestrebelser på å holde lønnsnivået under kontroll er lederlønn et tilbakevendende tema. Moderasjonslinjen skal gjelde for alle, også topplederen. Hva forklarer ledernes høyere lønn, og hva eller hvem styrer deres lønnsutvikling?

Ledere, og spesielt toppledere i selskap av den størrelse denne rapporten tar for seg, har gjerne høyere lønn enn en gjennomsnittlig arbeidstaker. Flere grunner trekkes frem for å forklare hvorfor det er slik. For det første forklares lederes høyere lønn ved deres personkapital, det vil si at de har større kunnskap og/eller erfaring. Det koster bedriftene å skaffe en bestemt kompetanse, og lederne skal ha betalt for å selge denne til selskapene. Videre tar lederne på seg en risiko ved at de er utsatt for å miste jobben (Dale-Olsen 2002). Tilliten de gis som ledere, og den mer usikre jobbkontrakten kan rettferdiggjøre høyere lønn (Smith 1776).

For det andre pekte Adam Smith allerede i 1776 på at mennesker har en tendens til å være mer forsiktig med det som er deres eget, enn det som er andres (Smith 1776). På samme måte har Berle og Means (1932) pekt på eiernes begrensede innflytelse når eiermakten er spredd på mange hender, og ledernes tilsvarende sterke makt sentralt i administrasjonen av et selskap. Lederne kjenner detaljer og utvikling av selskapene på en helt annen måte enn eierne vanligvis gjør. Lederavlønning, og innretningen på denne som virkemiddel for å få eiernes interesser til å bli toppledernes interesser, blir sentralt i et slikt prinsipal-agent-perspektiv. Jensen og Meckling (1976) og Fama og Jensen (1983) pekte for noen tiår siden på at bedriftenes lønnsomhet i liten grad påvirket ledernes lønnsnivå. De argumenterte derfor for at styret og eierne burde gi lederne aksjeopsjoner, slik at deres interesser i større grad blir i samsvar med eiernes ønske om økt aksjekurs. For å sikre at lederne arbeider etter eiernes interesser (høyere aksjekurs/utbytte), har nye avlønningsformer som bonus og aksjeopsjonsavtaler blitt mer og mer vanlig. Slik sett påvirker denne mulige interessekonflikten innretningen på lederens lønnsavtaler og kanskje også nivået på lønnen de mottar.

Det er imidlertid ikke gitt at opsjoner er et godt virkemiddel for å få lederens interesser mer i samsvar med eiernes (Nilssen 2007). Opsjoner er dyre, og de innebærer en risiko også for lederen. Opsjonsavlønning er derfor mindre interessante jo mer risikoavers lederen er (Nilssen 2007). Dersom det er mye usikkerhet knyttet til aksjekursen, er det heller ikke mulig for lederen å påvirke kursen i særlig grad (Nilssen 2007:308). Videre kan opsjonsavlønning føre til lederen tar større risiko, også om dette kan gå ut over selskapet (og eierne). Enron-saken i USA kan være et eksempel på det. Et tredje perspektiv på lederlønnsfastsettelse legger derfor vekt på at lederen selv i stor grad er i stand til å styre sin egen lønnsutvikling. Det er mulig å tenke seg at lederen har sterk forhandlingsmakt når de skal forhandle lønn med styret, og at denne forhandlingsposisjonen vis-à-vis styret forklarer økningen i lederens lønninger. Eierne og styret har begrenset informasjon i forhold til lederen når topplederlønn skal forhandles. Verken styret eller eierne er til stede i virksomheten til daglig. Styremedlemmene handler derfor i stor grad ut fra tro om lederens dyktighet heller enn en faktisk kunnskap om hans dyktighet. Det er derfor mulig at topplederne evner å forhandle frem en høyere lønnsøkning enn det andre arbeidstakere i landet kan. Forskning fra USA viser at toppledere der påvirker hvem som sitter i styret, og dermed også hvem som skal kontrollere dem (Zajac og Westphal 1996). Dersom dette kan overføres til Norge gjør det i så fall toppledernes stilling og forhandlingsmakt i forhold til styret enda sterkere.

## Rapportens oppbygging

Rapporten er organisert på følgende måte:

I kapittel 2 redegjør vi for hvilke selskap rapporten tar for seg, hvilke kriterier som skal tilfredsstilles for at selskapene befinner seg i Fafos lederlønnsdatabase, hvilke opplysninger vi bruker, og hvordan disse er rapportert og hentet inn.

I kapittel 3 presenteres lederlønnsutviklingen på selskapsnivå fra 1998 til 2006 og fra 2005 til 2006.

I kapittel 4 presenteres det resultater på aggregert nivå. Hovedvekten ligger på utviklingen over tid, på den absolutte og relative lønnsveksten blant topplederne, sammenlignet med andre lønnstakergrupper. Videre ser vi nærmere på selskap som har opplevd lederskifter, og betydningen av dette for selskapenes utgifter til ledere.

Selv om hovedfokus i denne rapporten er rettet mot utviklingen i lønn til ledere i de største norske selskapene, både selskapene hver for seg og som helhet, kommer vi i kapittel 5 også inn på norske lederlønninger i det internasjonale bildet. Hva vet vi om norsk lederlønn i et sammenlignende perspektiv?

I kapittel 6 kommer vi nærmere inn på endringer i lovkrav og rapportering og i hvilken grad selskapenes rapportering av lederlønn er forbedret de senere år.



## Kapittel 2 Selskap og metode

Rapporten tar sikte på å gi en oversikt over utviklingen i lederlønninger i store norske selskap. Tilfanget av data om lønn til ledere i store norske selskap er begrenset og er av varierende datakvalitet. Samtidig presenteres mye av lederlønsstatistikken på aggregert nivå som statistikk. Det vil si at det ikke er mulig å følge utviklingen i enkelt-selskap gjennom statistikken som produseres av SSB. Av den grunn har Fafo laget sin egen lederlønsdatabase hvor vi forsøker å studere og beskrive utvikling i lederlønn i de største og viktigste selskapene i norsk arbeids- og næringsliv. I dette kapitlet går vi kort gjennom kilder til lederes lønn og hvordan Fafos lederlønsbarometer innhentes og produseres.

### Kilder til data om lederes lønn<sup>2</sup>

Det finnes tre kilder til lederlønsdata i Norge. Det er selskapenes årsregnskaper, Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister og Statistisk sentralbyrås ordinære lønnsstatistikk, som inneholder data om administrative ledere.

Lønnsdata fra selskapenes årsregnskaper omfatter i utgangspunktet alle økonomiske ytelser og fordeler gitt av selskapene til definerte ledere, herunder direkte lønnskostnader, andre godtgjørelser (ofte kalt naturalytelser), utgifter knyttet til pensjonsforpliktelser, fordel ved opsjoner og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs. Opplysningene skal gis som noter til regnskapene eller som egen rapport vedlagt selskapets årsberetning.

Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister (LTO-registeret) inneholder opplysninger om alle typer ytelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker utbetalt på individnivå, også fordel ved kjøp av aksjer til underpris. Data fra Skattedirektoratet vil i utgangspunktet være de mest pålitelige med hensyn til opplysninger om en persons individuelle inntekt fra en gitt arbeidsgiver. Gjennom disse dataene er det mulig å identifisere de korrekte størrelsene på lønns- og godtgjørelsene fra et selskap til en arbeidstaker ved at man knytter selskapenes organisasjonsnummer opp mot arbeidstakers personnummer. I tillegg kan man, på bakgrunn av koder, identifisere og skille ut ulike typer lønnskomponenter i et arbeidsforhold. Men også her er det store feilkilder. I LTO-

<sup>2</sup> Dette avsnittet bygger i stor grad på Lismoen (2007).

registeret er det ingen opplysninger om stilling, bare om en person har et arbeidsforhold til et selskap, og hvilke inntekter personen har fra dette arbeidsforholdet. Dette gjør det vanskelig å skille ut daglig leders arbeidsforhold fra andre arbeidsforhold i selskapet. Leder blir derfor definert som den personen i et gitt foretak som har høyest lønn gjennom to år. Her kan feil oppstå ved at det benyttes lønnsdata fra en ansatt som gjennom sin spesialkompetanse mottar høyere lønn enn øverste leder i en periode. Et annet problem med LTO-dataene er at foretak under en viss størrelse ikke inngår i statistikken. Dette betyr at ledere i store konsern som ledes fra et holdingselskap, som ofte ikke har mange ansatte, ikke nødvendigvis vil inngå i datamaterialet. Dette omfatter en god del av de største norske selskapene. Dette betyr at LTO-data ikke egner seg til vårt formål, som er å identifisere utviklingstrekk i større identifiserbare selskap eller konsern. Norsk personvernlovgivning, som setter begrensninger på hvilken type persondata som kan offentliggjøres, og ikke minst mulighetene for kopling av ulike typer registre, legger også begrensninger på bruk av LTO-data.

Videre er vi særskilt opptatt av ledere i de største norske selskapene, med over 1000 ansatte. SSB produserer statistikk basert på LTO for ledere i selskap med over 250 lønnsforhold som største bedriftskategori.

På bakgrunn av de forholdene vi har nevnt over, benytter vi i vårt lederlønsbarometer data fra selskapenes årsregnskaper. I rapporten vil vi også benytte oss av eksisterende lederlønsstatistikk basert på LTO- og regnskapsdata som offentliggjøres én gang i året i tilknytning til de årlige lønnsoppgjørene gjennom Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). Tallene som vi finner for de største selskapene, kan vurderes i lys av disse statistikkene.

Lederlønsdata er også tilgjengelig gjennom SSBs ordinære lønnsstatistikk. Dette er statistisk materiale som utarbeides årlig, og som bygger på utvalgsundersøkelser innenfor alle næringsområder i privat sektor (med unntak av primærnæringene) med selskap fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. Statistikken gir nivå, fordeling og endring i lønn blant forskjellige grupper basert på yrke, utdanning, kjønn og alder innenfor de ulike næringene. Lønn i denne statistikken er begrenset til kontante vederlag fra arbeidsgiver til arbeidstaker for utført arbeid. Statistikken omfatter derfor ikke naturalytelse og forsikringer og heller ikke trekkfrie godtgjørelser som pensjoner.

## Fafos lederlønsdatabase

Fafos lederlønsdatabase inneholder opplysninger om topplederens lønn i store selskap i enkelte år. Data er hentet inn for det enkelte selskap tilbake til 1998 eller så langt tilbake som mulig dersom det ikke er mulig å innhente data tilbake til 1998. Dette betyr at Fafos lederlønsbarometer kan brukes til å få frem toppledernes lønn og lønnsvekst.

Informasjon om ledernes lønn er hentet fra notene i selskapenes årsregnskaper. Fra regnskapsåret 2006 åpnet gjeldende lovregulering rundt opplysning av ytelser til ledende personer, regnskapslovens § 7–31, for at selskapene kan gi opplysninger i en egen rapport om godtgjørelse til ledende personer. Denne lønns- og godtgjørelsesrapporten må dog inngå i selskapenes årsberetning. Årsregnskapene er innhentet på én av to måter. Alle aksjeselskap, allmennaksjeselskap og statsforetak er pliktige til å sende inn regnskap til regnskapsregisteret i Brønnøysund. I tillegg legger de fleste av de store selskapene i Norge årsregnskapene ut på sine hjemmesider, slik at de er tilgjengelig for investorer og andre. Årsregnskapene i Fafos lederlønsdatabase er enten lastet ned eller bestilt fra selskapenes hjemmesider eller kjøpt fra regnskapsregisteret i Brønnøysund.

### **Hvilke selskap er og har vært med i Fafos lederlønsbarometer?**

I databasen er det samlet opplysninger om lønn til øverste leder i de største norske selskapene. Med dette menes selskap som har over 1000 ansatte. Vi finner frem til selskapene via Statistisk sentralbyrås bedrifts- og foretaksregister og Dagens Næringslivs liste<sup>3</sup> over de 500 største bedriftene i Norge. I enkelte tilfeller er det få ansatte i «morselskapene», den øverste juridiske enheten i enkelte av selskapene vi studerer. Disse kommer ikke med på SSBs oversikt, og det er derfor nødvendig å gjøre tilpasninger slik at det er lønnen til lederen i den øverste juridiske enheten til selskapene vi ser på. I de tilfeller hvor det ikke er ett, men flere overordnede kontrollerende morselskap (ingen med bestemmende aksjemajoritet), blir det underliggende selskapet den juridiske enheten som benyttes (Lismoen 2007:15).

I tillegg til at selskapene skal ha over 1000 ansatte og være øverste juridiske enhet i et konsern, er det også et utvelgelseskriterium at selskapet er norsk. Utenlandske selskap (datterselskap heleid av utenlandske konsern) eller norske selskap med utenlandske eiere (tidligere heleide norske selskap som nå er heleid av utenlandske konsern) er ikke med.<sup>4</sup> Endelig blir ikke selskap hvor toppleder også er eier, med. I disse tilfellene vil lederlønnene kunne bli påvirket av mulighetene for å ta ut utbytte som eier og forholdet mellom skatt på kapital og arbeid. Fafos lederlønsbarometer inneholder alle selskapene som tilfredsstiller kriteriene over, og gir dermed et bilde av utviklingen i ledernes lønn i de største selskapene i Norge.

Lederlønsdatabasen ble etablert i 2004. Da ble regnskapsdata fra alle store norske selskap med 1000 ansatte eller mer innhentet. Det ble også innhentet opplysninger tilbake til 1998 for selskapene som tilfredsstilte kriteriene i 2004. I 2005 ble det hentet inn opplysninger fra selskap etter de samme kriteriene. Stort sett var det lønnsopplysninger fra de samme selskapene som ble hentet inn, men enkelte av selskapene fra 2004

<sup>3</sup> <http://www.dn.no/500/>

<sup>4</sup> Det er ulike grunner til dette, se Lismoen 2006 og 2007.

var kjøpt opp eller fisjonert i 2005, mens andre selskap var kommet til. Det samme gjelder for regnskapsåret 2006. Også for disse selskapene har vi forsøkt å innhente regnskapsdata tilbake i tid. Imidlertid er selskap som «kommer med» i databasen, ofte et resultat av sammenslåinger av flere selskap i et nytt. I slike tilfeller er det ikke tilgjengelig regnskapsdata fra tidligere år.

Fra 2005 til 2006 har en del store selskap forsvunnet ut av 2006-årgangen. Gilde Norsk Kjøtt, Prior, HSD, Gaia Trafikk, Troms Fylkes Dampskipsselskap, Ofoten og Vesteraalens DS og Nera har opphørt som selvstendige selskap og har oppstått som nye selskap. Videre har Linjegods (nå Schenker Linjegods), Bravida, Smedvig, Prosafe ASA (nå Prosafe SE) og Fjord Seafood forsvunnet ut av databasen på grunn av utenlandsk eierskap.

De nye selskapene som har kommet inn i databasen grunnet sammenslåinger, er Nortura (tidligere Gilde Norsk Kjøtt og Prior), Tide (tidligere HSD og Gaia Trafikk), Hurtigruten ASA (Troms Fylkes Dampskipsselskap og Ofoten og Vesteraalens DS) og Eltek (Nera ble kjøpt opp av Eltek). Endelig har Oslo kommune etablert en ny struktur og organisasjon rundt Oslo Sporveier. Det nye Oslo Sporveier ble etablert midt i året, med tilhørende regnskap for kun et halvår. Av den grunn presenteres ikke lønnsstall for dette selskapet fra 2006. I tillegg til over nevnte nye fusjonerte eller omorganiserte selskap er Gjensidige Forsikring og Moelven Industrier nye selskap i databasen fra 2006. For disse selskapene er det hentet inn regnskapsdata tilbake i tid.

Databasen inneholder informasjon om lederlønninger som selskapene opplyser om i sine årsregnskaper. I tillegg inneholder databasen informasjon om organisasjonsnummer, navn, morselskap/eier, antall ansatte, adresse og informasjon om hvor opplysningene er hentet fra. Databasen har etter hvert blitt stor, noe som har medført utfordringer både når det gjelder å oppnå en forsvarlig databehandling, og i når det gjelder analyse av datamaterialet. Lederlønnsdatabasen er derfor blitt tilrettelagt for statistikkpakken SPSS, som letter kontrollen med data og gir større muligheter for statistiske analyser.

I rapporten presenteres utviklingen i lederlønn fra 2005 til 2006. I en del selskaper har det vært et skifte av leder, blant annet som en følge av misnøye med tidligere leder. Av den grunn utløses det slutt- eller etterlønsavtaler. Disse selskapene opplever store svingninger i kostnader til lederes lønn og lønnsforhold. Samtidig speiler disse kostnadene selskapenes utgifter til lederlønn og ikke utviklingen i enkeltlederens lønn. Dataene fra selskapene hvor det har vært gjennomført lederskifter, kan sies å speile *selskapenes kostnader knyttet til toppledere*, og slutt- eller etterlønsavtaler er klart en utgift som henger sammen med andre deler av ledernes avlønning. Det totale antallet selskap speiler derfor i sum selskapenes kostnader til lederlønn i det gitte året. Når ledernes lønnsutvikling studeres, begrenser vi oss derimot til de selskapene som ikke har gjennomført et lederskifte i løpet av året. Når vi studerer kostnader til lederlønn,

hvordan lederlønn er rapportert, og andre forhold som ikke dreier seg om *nivået* på lederlønninger, vil alle selskapene benyttes i analysene.

Som nevnt innhentet vi lønnsopplysninger for øverste leder i selskap med 1000 ansatte. Dette utgjorde ifølge DN's liste 97 selskap i 2006, 125 i 2005 og 123 i 2004. Det betyr at det har blitt færre virkelig store selskap i Norge. Kriteriene om norsk eierskap, om å trekke ut øverste juridiske enheten i et konsern, om å utelate familieselskap/selskap hvor eier også er toppleder, medfører at antall selskap reduseres.

Tabell 2.1 Antall selskap i årgangene 2004–2006. Alle selskap og selskap uten lederskifte siste år.

År	Alle selskap som tilfredsstillter kriteriene	Antall selskap som ikke har gjennomført lederskifte siste år
2004	69	63
2005	66	55
2006	56	47

Som nevnt har det vært en reduksjon i antall selskap som har 1000 ansatte eller flere. Denne reduksjonen spiller også inn på antallet selskap som tilfredsstillter kriteriene for Fafos lederlønnsdatabase. Antall selskap er redusert med ti fra 2005 til 2006. Enten er disse selskapene kjøpt opp av et utenlandsk selskap, eller så er de slått sammen med andre store selskap i samme eller tilstøtende bransje.

Antallet selskap som er utgangspunkt for studier av lederlønn, er begrenset på den måten at vi der utelater selskap hvor det har vært lederskifter. Som tabell 1 viser, var 2005 et «toppår» blant store norske selskap i så måte. Det ble foretatt elleve lederskifter i et utvalg på 66 selskap, det vil si at over 15 prosent av selskapene skiftet leder.

### Lederlønnsrapportering

I tidligere notater om lederlønn i store norske selskap (Lismoen 2005 og 2006) er endringer i lovverket knyttet til rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte gjennomgått. I disse notatene har dette temaet vært et hovedmoment, noe som skyldes at selskapenes rapportering av ledernes avlønning har vært mangelfull for mange selskap. Det har derfor vært krevende å følge utviklingen i ledernes lønn og i bruken av ulike lønns-elementer i avlønning. Bestemmelsene rundt lederlønnsopplysninger har siden 1999 vært hjemlet i lov om årsregnskap<sup>5</sup>. Lovverket knyttet til rapportering av lederlønn har vært innskjerpet og endret en rekke ganger, sist i 2005.

<sup>5</sup> LOV 1998-07-17 nr. 56: lov om årsregnskap mv. (<http://www.lovdatab.no/all/hl-19980717-056.html>)

For nærmere detaljer om lovendringen, rapportering og endringer i denne vises det til kapittel 6.

### **Lønnsopplysninger i lederlønsdatabasen**

Lederlønsdatabasen skal i utgangspunktet inneholde opplysninger om toppledernes totallønn, grunnlønn, andre godtgjørelser, bonus, utløste opsjoner, pensjon og utløste sluttvederlag (i selskapsutvalget). Rapporteringen av disse opplysningene har vært av varierende kvalitet, samtidig som lovverket rundt hva selskapene skal rapportere i årsrapportene av slike opplysninger, har blitt strammet inn de senere år (se kapittel 6). Dette kan ha medført at enkelte selskap rapporterer inn flere lønselementer i 2006 enn de gjorde i for eksempel 1998. For eksempel rapporterer flere selskap inn pensjonskostnader i 2006 enn tidligere år. Dette kan enten bety at flere selskap enn før nå har pensjonskostnader over 12 G for sine ledere, eller at flere rapporterer inn dette som en del av lederlønskostnadene. Dette kan vi ikke vite, men i den grad flere rapporterer inn disse kostnadene for 2006 sammenlignet med tidligere, vil det medføre en feilkilde når lederlønsnivået sammenlignes over tid. Det vil sannsynligvis bety at lederlønsøkningene fremstår som noe større enn de reelt sett er, samtidig som det totale lønnsnivået tidligere har fremstått som noe lavere enn det reelt sett har vært.

En opsjon kan defineres som en rett til, men ikke plikt til, å kjøpe eller selge en aksje til en på forhånd avtalt pris (Thoresen 2001:85). Bruk av ansatteopsjoner (omfang og utbredelse) påvirkes av skattereglene for denne formen for avlønning. Skattereglene knyttet til opsjoner er endret en rekke ganger de siste ti–femten årene (Thoresen 2001a og 2001b, TBU 2007:39). Selv om skattereglene sist ble endret i 2002, kan det ha betydning for utviklingen i opsjonsbruk og opsjonsutbetaling blant lederne. På slutten av 1990-tallet var skattereglene knyttet til opsjonsavtaler strenge, og mange opplevde det uinteressant å motta opsjoner i arbeidsforhold (Thoresen 2001b). Blant annet måtte mottakeren av opsjonsfordelen skatte av en fremtidig gevinst det året opsjonsavtalen ble inngått, noe som innebar at arbeidstakerne måtte betale skatt for opsjonsavlønning lenge før selve opsjonsgevinsten ble hentet ut. I 1999, 2000 og 2002 ble skattereglene endret slik at bruk av opsjoner ble mer fordelaktig for lederne. Opsjonsopplegg er gjerne utformet på en slik måte at de strekker seg over noen år, og det er relativt sjeldent at det er mulig å få en opsjonsutbetaling allerede året etter at opsjonsavtalen er inngått. Dette kan medføre at innløsningen av slike ordninger øker etter hvert som tiden går.

I lederlønsdatabasen har vi data om verdien av den innløste opsjonsavtalen, og ikke forventet verdi. Ikke alle selskapene oppgir det dersom opsjonsavtalene ikke løses inn, noe som betyr at utbredelsen av slike avtaler er større enn det antallet innløste avtaler vi noterer i databasen. Samtidig har opsjonsavtaler som viser seg å ikke ha noen verdi, heller ingen faktisk innvirkning på ledernes lønn.

## Kapittel 3 Utvikling i lederlønn på selskapsnivå 1998–2006

I dette kapitlet presenteres to tabelloversikter som viser utviklingen innen hvert enkelt selskap i Fafos lederlønnbarometer i 2006. Den ene tabelloversikten (tabelloversikt 1) viser utviklingen i lederlønn fra 1998 til 2006 og fra 2005 til 2006 i selskapene som ikke har vært gjennom lederskifter i årene 2005–2006. I den andre tabelloversikten (tabelloversikt 2) vises utviklingen i selskapenes utgifter til ledere fra 1998 til 2006 og fra 2005 til 2006.

Selskapene er plassert i tabelloversikt 1 eller 2 etter om de har gjennomgått lederskifte eller ikke. Mens tabelloversikt 1 både viser utviklingen i lederlønningene og gjennom den utviklingen i selskapenes utgifter til ledere (det vil være den samme summen i selskap som ikke har gjennomført lederskifter), viser tabelloversikt 2 kun utviklingen i selskapenes utgifter til ledere.

Dersom det er spesielle lønnsposter som har ført til en stor lønnsnedgang eller -oppgang, kommenteres det etter tabellen. I enkelte tilfeller er den lengste tidsserien for et selskap kortere enn fra 1998. Dette skyldes at det ikke har vært mulig å få tak i tall for selskapet, eller, mer vanlig, at det ikke eksisterte i 1998. I de tilfellene presenteres tall og prosentfordelinger for så tidlig som mulig opp mot året 1998.

### Tabelloversikt 1: Utvikling i lederlønn i store selskap

Tabelloversikt 1 viser lønnsutvikling blant toppledere i store norske offentlige og private selskap. Selskapene som presenteres, er valgt ut fordi de har mer enn 1000 ansatte. Videre er store utenlandskeide selskap og norske familieselskap hvor eier er øverste leder i selskapet, utelatt.

I tabelloversikt 1 presenteres utviklingen i *lederlønninger*. Selskap som har byttet leder, og som har hatt flere ledere samme år, presenteres i tabelloversikt 2, *selskapenes utgifter til lederlønn*. Tabellene er sortert etter antall ansatte.

**Telenor**

Ansatte 2006: 35 600

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		261 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	1257 %		
Lønn kroner	1 722 731	6 478 504	23 380 463

Utløst opsjøslønn er hovedårsaken til topplederens lønnsutvikling fra 2005 til 2006.

**Helse Øst RHF**

Ansatte 2006: 34 007

	2002	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		0 %	
Lønnsutvikling 2002–2006	33 %		
Lønn kroner	1 209 106	1 616 395	1 609 451

**Norsk Hydro**

Ansatte 2006: 33 605

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		17 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	381 %		
Lønn kroner	3 581 000	14 670 000	17 229 000

Note: Det er noe usikkert om pensjonskostnader er regnet med for 1998.

**Helse Midt-Norge RHF**

Ansatte 2005: 16 087

	2002	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		13 %	
Lønnsutvikling 2002–2006	55 %		
Lønn kroner	1 357 000	1 855 000	2 101 000

**Statoil**

Ansatte 2006: 25 435

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		92 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	347 %		
Lønn kroner	2 205 000	5 128 647	9 852 000

Lønnsøkningen skyldes økte pensjonskostnader og bonusutbetaling.

**Helse Vest RHF**

Ansatte 2006: 21 166

	2002	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		76 %	
Lønnsutvikling 2002–2006	188 %		
Lønn kroner	1 086 000	1 781 000	3 129 000

Lønnsøkningen skyldes først og fremst en vekst i grunnlønnen.

**Norgesgruppen**

Ansatte 2006: 16 582

	2000	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		33 %	
Lønnsutvikling 2000–2006	302 %		
Lønn kroner	2 368 000	7 187 425	9 527 891

Note: Ingen særskilte opplysninger om pensjonskostnader for år 2000. Tall for 2005 og 2006 inkluderer pensjonskostnader.

**Wilhelm Wilhelmsen**

Ansatte 2006: 13 443

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		16 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	265 %		
Lønn kroner	2 182 000	6 858 000	7 962 000

**Helse Nord RHF**

Ansatte 2006: 12 712

	2002	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		4 %	
Lønnsutvikling 2002–2006	62 %		
Lønn kroner	963 047	1 503 000	1 563 000

**DnB NOR**

Ansatte 2005: 12 187

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		12 %	
Lønnsutvikling 1999–2006	424 %		
Lønn kroner	2 282 000	10 711 000	11 961 000

Note: Det er usikkert om 1998-tallene inkluderer pensjon og bonus eller ikke.

**NSB**

Ansatte 2005: 10 474

	2000	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		6 %	
Lønnsutvikling 2000–2006	76 %		
Lønn kroner	1 888 500	3 150 000	3 327 000

Note: Mangler tall for 1998 og 1999.

**Schibsted**

Ansatte 2006: 8581

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		144 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	388 %		
Lønn kroner	2 200 000	4 394 880	10 742 000

Note: Det er usikkert om tallene fra 1998 inneholder opplysninger om pensjonskostnader.

Lønnsøkningen skyldes først og fremst en sterk økning i posten «andre godtgjørelser» fra 2005 til 2006.

**Yara**

Ansatte 2006: 7060

	2003	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			-7 %
Lønnsutvikling 2003–2006		641 %	
Lønn kroner	899 000	7 188 363	6 662 000

Note: Det uklart om det ble regnskapsført ytterligere pensjonskostnader i 2005 da virkelig verdi av pensjonsforpliktelsen per 31. desember 2005 var NOK 35 135 794.

Topplederen i Yara var berettiget til å trappe ned ved 59 år og gå av med pensjon ved 62 år. Hans ytelser er allerede opptjent. Av den grunn falt pensjonskostnader bort fra de totale lønnskostnadene fra og med 2006.

**Veidekke**

Ansatte 2006: 6351

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			23 %
Lønnsutvikling 1998–2006		198 %	
Lønn kroner	1 610 976	3 900 000	4 800 000

Note: Lønnstallene for 1998 er noe usikre da lønnskomponentene ikke ble spesifisert i årsrapporten for dette året.

**Nortura**

Ansatte 2006: 5647

	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		36 %
Lønn kroner	10 035 000	13 616 000

Nortura er et resultat av en fusjon mellom Gilde Norsk Kjøtt og Prior i 2006.

**SpareBank 1**

Ansatte 2006: 4800

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			111 %
Lønnsutvikling 1998–2006		514 %	
Lønn kroner	1 335 000	3 890 000	8 201 000

Lønnsøkningen fra 2005 til 2006 skyldes en bonusutbetaling. I tillegg har det tidligere vært uklart om pensjonskostnader har fremgått av grunnlønnen. Nå er pensjonskostnadene skilt ut, uten at det ser ut til å ha redusert grunnlønnen.

**Cermaq**

Ansatte 2006: 3937

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			27 %
Lønnsutvikling 1999–2006		289 %	
Lønn kroner	1 061 145	3 247 000	4 132 000

Note: Ingen informasjon om pensjonskostnader i årsrapporten for 1999. Cermaq opplyser om NOK 434 000 innbetalt i pensjonspremier for 2005, men det er uklart om dette kommer i tillegg til eller er inkludert i pensjonspremier allerede avsatt for samme regnskapsår. Hvis de kommer som tillegg, vil lønnen for 2005 være betydelig høyere.

**EDB Business Partner**

Ansatte 2006: 3849

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		494 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	1303 %		
Lønn kroner	2 044 071	4 831 000	28 675 250

Lønnsveksten i 2006 skyldes først og fremst innløsning av opsjoner.

**Rieber & Søn**

Ansatte 2006: 3806

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		6 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	114 %		
Lønn kroner	2 108 242	4 262 430	4 508 592

**Kongsberg Gruppen**

Ansatte 2006: 3650

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		7 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	169 %		
Lønn kroner	1 464 040	3 666 276	3 931 000

Note: Det er usikkert om bonuser er inkludert i lønn for 1998.

**Odfjell**

Ansatte 2006: 3487

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		–20 %	
Lønnsutvikling 1999–2006	186 %		
Lønn kroner	1 396 000	4 996 000	3 987 000

Note: Det er uklart om pensjonskostnader inngår i lønn for 1999.

I 2005 ble det gitt en større bonusutbetaling som forklarer reduksjonen i lønn fra 2005 til 2006.

**NRK**

Ansatte 2006: 3384

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		4 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	167 %		
Lønn kroner	973 653	2 510 803	2 603 581

Note: Det er knyttet usikkerhet til om lønnstallene for 1998 også inkluderer pensjonskostnader.

**Mesta**

Ansatte 2006: 3379

	2003	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		11 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	40 %		
Lønn kroner	2 118 335	2 678 184	2 972 686

**A-pressen**

Ansatte 2006: 3234

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		9 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	79 %		
Lønn kroner	964 217	1 585 506	1 727 000

Note: Det er ingen spesifikk informasjon om pensjonskostnader i årsrapporten for 1998.

**Ementor**

Ansatte 2006: 3127

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		18 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	430 %		
Lønn kroner	1 249 588	5 620 000	6 625 000

Note: Tallene fra 1998 inneholder i utgangspunktet bare lønn, men kostnader knyttet til pensjon og andre godtgjørelser er nevnt, men spesifiseres ikke i årsrapporten.

Lønnsøkningen fra 2005 til 2006 skyldes vekst i grunnlønnen.

**Tide**

Ansatte 2005: 3000

	2006
Lønn kroner	1 612 000

Note: Tide er et resultat av en fusjon mellom HSD og Gaia Trafikk og har bare vært i drift i 2006.

**Rica Hotels**

Ansatte 2006: 2564

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		29 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	142 %		
Lønn kroner	1 284 000	2 404 000	3 108 000

Note: Det er usikkert om tallene for 1998 inkluderer pensjonskostnader.

Lønnsveksten fra 2005 til 2006 skyldes først og fremst vekst i pensjonskostnadene.

**Eltek**

Ansatte 2006: 2557

	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006	6 %	
Lønn kroner	4 529 000	4 821 000

Note: Eltek kom inn i utvalget fra 2006, etter at de kjøpte opp Nera.

**MøllerGruppen**

Ansatte 2006: 2550

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		53 %	
Lønnsutvikling 1999–2006	70 %		
Lønn kroner	1 658 000	1 844 000	2 821 000

**Visma**

Ansatte 2006: 2489

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			-40 %
Lønnsutvikling 1998–2006		476 %	
Lønn kroner	1 429 000	13 733 000	8 238 000

Note: Det er ingen informasjon om pensjonskostnader knyttet til stillingen som øverste leder.

Det ble utløst en stor opsjon i 2005, slik at nedgangen skyldes høy lønn i 2005.

**Fjord1 Nordvestlandske**

Ansatte 2006: 2247

	2001	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			10 %
Lønnsutvikling 2001–2006		138 %	
Lønn kroner	544 979	1 176 886	1 296 307

Det er uklart om pensjonskostnader er inkludert for 2005 (de er inkludert i 2006), og om det eksisterer bonus eller aksjeopsjonsordninger i selskapet.

**Gjensidige Forsikring**

Ansatte 2006: 2218

	2004	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			75 %
Lønnsutvikling 2004–2006		120 %	
Lønn kroner	2 496 123	3 149 066	5 503 320

Note: Gjensidige Forsikring ble etablert med grunnlag i Gjensidige NOR i 2004. Det er uklart om pensjonskostnader er inkludert i tallene for 2004 og 2005.

Lønnsveksten fra 2005 til 2006 skyldes i hovedsak økt grunnlønn.

**Statkraft**

Ansatte 2006: 2105

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			5 %
Lønnsutvikling 1998–2006		258 %	
Lønn kroner	1 482 000	5 059 388	5 311 340

Note: Det er usikkert om tallene for 1998 inkluderer kostnader knyttet til pensjon.

**AF Gruppen**

Ansatte 2006: 1806

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006			16 %
Lønnsutvikling 1998–2006		92 %	
Lønn kroner	708 096	1 173 000	1 360 000

Note: Bare lønn ble oppgitt for 1998. Om dette inkluderer annen godtgjørelse, pensjonskostnader, bonus og eventuelle opsjoner er uklart.

**Expert Norge**

Ansatte 2006: 1635

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		101 %	
Lønnsutvikling 1999–2006	434 %		
Lønn kroner	1 318 000	3 499 000	7 041 000

Note: Andre godtgjørelser og pensjonskostnader inngår enten i lønn eller så er det ikke spesifisert i 2005.

Lønnsveksten fra 2005 til 2006 skyldes i stor grad utløsning av opsjoner i 2006.

**Ekornes**

Ansatte 2006: 1594

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		37 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	294 %		
Lønn kroner	1 228 358	3 535 000	4 840 000

Note: Det er noe usikkerhet knyttet til tallene for 1998 og hvilke komponenter som ligger i lønnsbegrepet.

Lønnsøkningen fra 2005 til 2006 skyldes blant annet en kraftig økning i pensjonskostnadene.

**Bama**

Ansatte 2006: 1560

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		60 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	213 %		
Lønn kroner	1 788 540	3 503 662	5 600 627

Note: For 1998 er bare lønn oppgitt, og det er ikke klart hvilke komponenter som ligger i dette begrepet. Bama har bonusavtale for øverste leder, men det kommer ikke klart frem av årsrapportene om denne er utløst i perioden.

Lønnsveksten fra 2005 til 2006 skyldes vekst i grunnlønn.

**Storebrand**

Ansatte 2006: 1455

	1998	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		9 %	
Lønnsutvikling 1998–2006	166 %		
Lønn kroner	2 373 052	5 806 000	6 319 000

Note: Storebrand har opsjonsordning, den ble benyttet til 1998, men det er uklart om den også ble utløst i 2005 og 2006.

**BKK**

Ansatte 2006: 952

	1999	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		59 %	
Lønnsutvikling 1999–2006	168 %		
Lønn kroner	1 037 000	1 745 399	2 778 379

Note: Det er usikkert om tallene fra 1998 inneholder opplysninger om pensjonskostnader.

## Tabelloversikt 2: Selskapenes utgifter til lederlønn

Tabelloversikt 2 viser utviklingen i selskapenes lønnsutgifter til toppledere i store norske offentlige og private selskap. Selskapene som presenteres, er blitt valgt ut fordi de har mer enn 1000 ansatte. Videre er store utenlandskeide selskap og norske familieselskap hvor eier er øverste leder i selskapet, utelatt. I denne tabelloversikten presenteres selskap som har byttet leder i 2005 eller 2006, og som derfor har hatt flere ledere samme år. Ettersom selskapene byttet leder i løpet av året, har de utgifter tilknyttet lederbyttet, som etterlønsavtaler, og til ny leder. Av den grunn blir ikke endringene fra 2005 til 2006 et uttrykk for ledernes lønnsøkning, eventuelt lønnsreduksjon. Isteden gir de et bilde av endringer i selskapenes utgifter til ledere.

### Aker

Ansatte: 46 255

	2004	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		-4 %	
Utgiftsutvikling 2004–2006	171 %		
Lønn kroner	1 400 000	3 939 886	3 800 000

Note: Ny leder fra 1.7.2006.

### Orkla

Ansatte 2006: 28 664

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005 2006		13 %	
Utgiftsutvikling 1998–2006	118 %		
Lønn kroner	2 299 751	4 421 818	5 015 374

Note: Pensjonskostnader ikke oppgitt for 1998. Det var skifte av administrerende direktør 24.1.2005, men det kommer ikke klart frem av regnskapet hvilke ytelser som ble gitt i tilknytning til dette skiftet.

### Helse Sør RHF

Ansatte 2006: 26 176

	2002	2005	2006
Lønnsutvikling 2005–2006		-5 %	
Lønnsutvikling 2002–2006	-7 %		
Lønn kroner	1 814 000	1 765 000	1 679 000

### Posten Norge

Ansatte 2006: 24 478

	2000	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		-14 %	
Utgiftsutvikling 2000–2006	128 %		
Lønn kroner	1 989 774	5 270 328	4 534 000

Note: Posten skiftet toppleder i 2000 og 2005. Posten har bonusordning, men det er uklart om denne er blitt utløst i 2005.

**Norske Skog**

Ansatte 2006: 8038

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			156 %
Utgiftsutvikling 1998–2006		718 %	
Lønn kroner	2 195 056	7 001 758	17 958 045

Note: Lederskifte i 2006.

**Det Norske Veritas**

Ansatte 2006: 6500

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			8 %
Utgiftsutvikling 1998–2006		60 %	
Lønn kroner	2 134 105	3 157 534	3 418 145

Note: Lederskifte i 2006.

**Tine**

Ansatte 2005: 5320

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			-37 %
Utgiftsutvikling 1998–2006		136 %	
Lønn kroner	959 000	3 590 000	2 266 703

Note: Det var et skifte av øverste leder i 2005.

**Jotun**

Ansatte 2006: 4754

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			-46 %
Utgiftsutvikling 1998–2006		3 %	
Lønn kroner	3 164 629	6 094 617	3 273 378

Note: Det er usikkert om pensjon er tatt med i tallene for 1998. Det var et skifte av øverste leder i 2005.

**Moelven Industrier**

Ansatte 2006: 3210

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			-3 %
Utgiftsutvikling 1998–2006		28 %	
Lønn kroner	1 501 215	1 979 800	1 918 500

Note: Det var et skifte av øverste leder i 2005.

**Avinor**

Ansatte 2006: 2792

	2003	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006			-36 %
Utgiftsutvikling 2003–2006		-22 %	
Lønn kroner	2 300 000	2 800 000	1 800 000

Note: Det var et skifte av øverste leder i 2006.

**Kverneland Group**

Ansatte 2006: 2620

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		299 %	
Utgiftsutvikling 1998–2006	647 %		
Lønn kroner	1 751 716	3 281 000	13 079 509

Note: Det var et skifte av øverste leder i 2006. Kverneland Group oppga kun lederlønnningene i euro. Disse er omregnet til norske kroner ved å bruke kursen på balansedagen, oppgitt i årsregnskapet. Eurokursen var da 8,042.

**Hurtigruten**

Ansatte 2006: 2106

	2006
Lønn kroner	7 706 000

Note: Hurtigruten ASA er et resultat av sammenslåingen av OVDS og TFDS og er nytt som stort selskap i 2006. Det var lederskifte i selskapet i 2006.

**Tomra**

Ansatte 2006: 2022

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		8 %	
Utgiftsutvikling 1998–2006	523 %		
Lønn kroner	1 442 042	8 308 573	8 985 634

Note: Det er usikkert om bonus og pensjonskostnader er inkludert i tallene for 1998. Det var skifte av øverste leder i 2005. Dette påvirker utgiftene både i 2005 og 2006.

**Vinmonopolet**

Ansatte 2006: 1743

	2000	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		-79 %	
Utgiftsutvikling 2000–2006	85 %		
Lønn kroner	940 000	8 325 000	1 739 000

Note: Tidligere adm. direktør fratrådte sin stilling 31.12.2005. Etter avtale med Vinmonopolets styre og Helse- og omsorgsdepartementet beholder han sine godtgjørelser fra Vinmonopolet frem til han går av med pensjon i juni 2009. Beløpet utgjør 6,7 millioner kroner og er i sin helhet kostnadsført i 2005.

**Peterson AS**

Ansatte 2006: 1632

	2001	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		223 %	
Utgiftsutvikling 2001–2006	367 %		
Lønn kroner	1 315 000	1 902 000	6 139 000

Note: Det var skifte av øverste leder i 2006.

**Hafslund**

Ansatte 2006: 1413

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2005–2006		236 %	
Utgiftsutvikling 1998–2006	743 %		
Lønn kroner	1 432 000	3 597 013	12 072 000

Note: For 1998 opplyses det om lønn og andre godtgjørelser. Det er uvisst om pensjonskostnader er inkludert i årsrapporten for 1998. Det var skifte av øverste leder i 2006.

**Kitron**

Ansatte 2006: 1300

	1998	2005	2006
Utgiftsutvikling 2004–2005			42 %
Utgiftsutvikling 1998–2005		788 %	
Lønn kroner	854 568	5 362 000	7 592 000

Note: I 1998 er det bare oppgitt lønn. Tallene for 2005 inneholder sluttvederlag til avtroppende leder. Det var skifte av øverste leder i 2006.

## Kapittel 4 Lønnsutvikling i store selskap

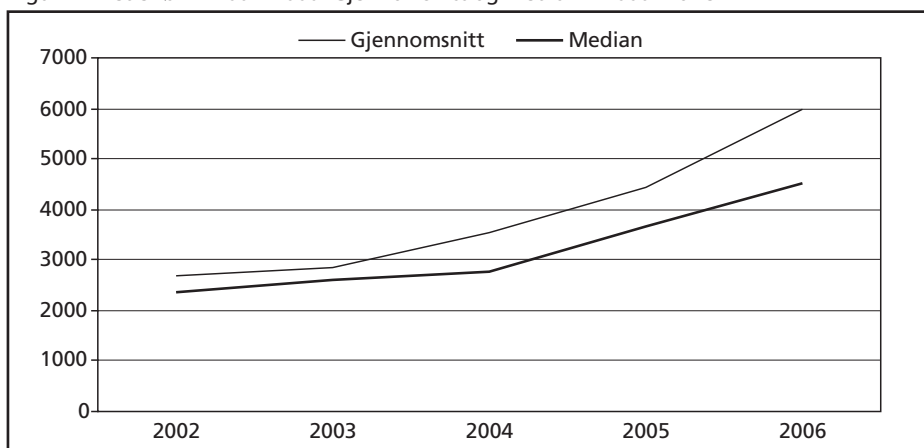
Denne rapporten fokuserer på nivået på lederlønninger og utviklingen i lederlønninger i de største norske selskapene. Dette er en begrenset gruppe selskap, 56 selskap i 2006. I dette kapitlet kommer jeg nærmere inn på utviklingen i det totale lønnsnivået for selskapene og utviklingen i bruk og utgifter knyttet til enkelte lønnsselementer, slik som bonuser og opsjoner. Mens tall for utviklingen i de enkelte selskapene ble vist for perioden 1998–2006 og 2005–2006 i kapittel 3, er analysene av store selskap som aggregert helhet begrenset til perioden 2002–2006.

I tillegg til å se på lønnsutviklingen til lederne og selskapenes utgifter til ledere i de store norske selskapene, kommer vi inn på lønnsveksten blant ledere i mindre selskap og arbeidstakere mer generelt. Det gjør vi for kunne sette lederlønningene i de største selskapene i perspektiv. I innledningen viste vi til at NHO og LO er enige om at moderasjonslinjen omfatter alle, også ledere på ulike nivå. Er lønnsveksten til lederne i de største selskapene på linje med lønnsveksten vanlige arbeidstakere og andre ledere har opplevd de senere år?

### Lønnsutvikling 2002–2006 i store norske selskap

Gjennom lederlønsbarometeret ønsker Fafo å produsere en oversikt over lønnsutviklingen til ledere i de største norske selskapene. I figur 4.1 (på neste side) presenteres en rekke tall om den totale lønnen, alt inkludert, til lederne i selskapene i perioden 2002–2006.

Figur 4.1 Lederlønn. 2002–2006. Gjennomsnitt og median. I 1000 kroner.



Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

Kilde: Fafos lederlønnsdatabase, se vedleggstabell 1 for detaljer.

### Nivå og økning – sentraltendens

Gjennomsnittslønnen til toppledere i de største norske selskapene har steget fra 2 656 016 i 2002 til 5 968 562 i 2006. Dette er en samlet lønnsvekst i perioden på 125 prosent. I tabell 4.1 kommer den prosentvise lønnsveksten for selskapene frem.

Tabell 4.1 Prosentvis økning i gjennomsnittlig lederlønn. Årlig 2002–2006 og akkumulert fra 2002.

	Årlig lønnsøkning	Akkumulert lønnsøkning fra 2002
2003	6,3	6,3
2004	26,1	34,0
2005	22,6	67,7
2006	34,0	124,7

Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

Kilde: Fafos lederlønnsdatabase.

Både figur 4.1 og tabell 4.1 viser at toppledernes lønnsvekst har vært særlig sterk de siste tre årene. I 2006 økte topplederne sin lønn med 34 prosent, noe som må kunne karakteriseres som en sterk lønnsvekst. I samme periode har norsk næringsliv vært gjennom en sterk konjunkturoppgang, noe som nok kan være med på å forklare denne veksten.

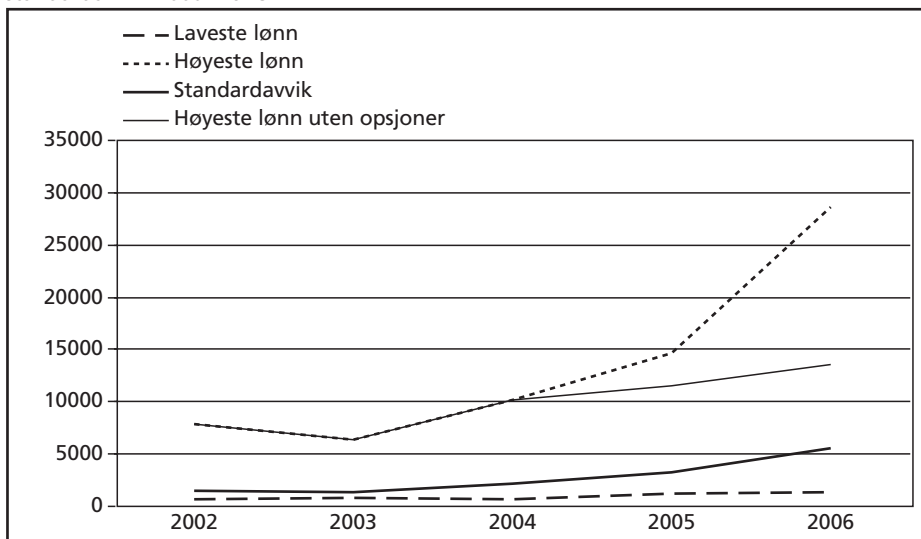
Gjennomsnitt kan være lite treffsikkert som mål på den sentrale tendensen i data-materialet dersom enkelte har svært mye høyere eller lavere lønn enn hoveddelen av

topplederne i utvalget. Median er et mål på sentraltendens som ikke utsatt for dette problemet i samme grad (Hellevik 1991). Median er den verdien som deler fordelingen i to, det vil si lønnen til den topplederen som ligger midt i rekken når vi ordner topplederne i en rekke etter stigende lønn. Ved bruk av dette målet blir den akkumulerte lønnsstigningen fra 2002 til 2006 noe mindre enn ved bruk av gjennomsnitt, 92 prosent mot 125 prosent ved bruk av gjennomsnittsmålet. Medianlønn ligger også noe under (figur 4.1) gjennomsnittlønn alle årene.

### Lønnsspredning blant toppledere

Toppledernes lønn stiger når vi ser hele gruppen under ett. Imidlertid kan det tenkes at enkelte av topplederne i større grad enn andre «stikker av» med lønnsstigningen, slik at det blir større forskjeller mellom ledere i store selskap. I figur 4.2 kommer lønns-spredningen, og endringer i denne, frem.

Figur 4.2 Lederlønn. 2002–2006. Laveste lønn, høyeste lønn, høyeste lønn uten opsjoner og standardavvik. 1000 kroner.



Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

Kilde: Fafos lederlønnsdatabase, se vedleggstabell 1 for detaljer.

Lønnsspredningen mellom lederne har økt betydelig i perioden. Mens den dårligst lønnede lederen i de store selskapene hadde 745 000 kroner i 2002, hadde den best betalte litt over ti ganger så mye, 7 911 000 kroner. I 2006 var den laveste topplederlønnen 1 296 307 kroner, mens den høyeste var på 28 675 250 kroner. Avstanden mellom den best og den dårligst betalte topplederen innen dette begrensede sjiktet av selskap

er dermed doblet, den høyeste lønnen er nå 22 ganger så stor som den minste. Den sterke veksten i toppledergruppens høyeste lønn skyldes i stor grad opsjonsavlønning. Trekket opsjonsdelen av lønnen ut, er veksten i spredning ikke fullt så sterk. Allikevel øker lønnsforskjellen mellom lavest og høyest lønnede toppleder en del.

Høyeste og laveste lønn blant topplederne et gitt år gir en viss indikasjon på lønns-spredningen i gruppen. Imidlertid kan høyeste og laveste lønn være utsatt for ekstrem-verdier, den baserer seg bare på to individers lønn. Materialet viser for eksempel at tre toppledere hadde klart høyere lønn enn resten i 2006, og alle disse hentet betydelige andeler dels fra bonuser, men først og fremst fra utløsning av opsjoner.

Standardavviket<sup>6</sup> viser spredningen rundt gjennomsnittet for hele gruppen, og standardavviket har økt i større grad enn lønnen har økt. Mens standardavviket var på om lag 1 504 000 kroner i 2002, var det på 5 518 000 kroner i 2006. Det betyr at lønns-spredningen, lønnsforskjellene mellom toppledere i store selskap i Norge, har økt de senere år.

Når vi ser målene for spredning under ett, viser tallene at lønns-spredningen blant toppledere har økt i perioden. Dette skyldes først og fremst at de høyeste lønningene har blitt klart høyere enn tidligere.

### **Betydningen av ulike lønnskompener for ledernes lønn**

I lederlønnsdatabasen ligger det en del informasjon som kan si noe om hva som bidrar til ledernes lønnsvekst, og om utviklingen i enkelte andre lønns-elementer enn grunnlønn spiller en rolle i denne sammenheng. Norge har opplevd en kraftig høykonjunktur de senere år, og det er derfor mulig å tenke seg at bonus og opsjonsutbetalinger har bidratt til lønnsveksten i disse selskapene.

I tabell 4.2 kommer det frem hvordan den gjennomsnittlige utbetalingen til hver enkelt leder som har mottatt andre godtgjørelser og andre lønnskompener ut over grunnlønn, har vært hvert enkelt år. Gjennomsnittene i tabellen baserer seg på de selskapene som har slike avlønningsformer.

Andre godtgjørelser, også kalt naturalytelser, er lønn som ikke mottas i kontanter. Dette er ytelser som fri eller billig bolig, fri bil, lån, aviser og lignende. Mens det har vært lite endring i lønnen knyttet til andre godtgjørelser, har det vært en sterk økning i utbetalingene i form av bonus og opsjoner (tabell 4.2). Tabell 4.2 forteller imidlertid bare hva de som har innløst sine opsjoner, i gjennomsnitt har fått utbetalt. Som det kommer frem, gjelder dette ikke mange, selv om også *antallet* ledere som har innløst opsjoner har gått opp de senere år.

<sup>6</sup> Standardavviket er et mål på spredningen rundt gjennomsnittet, og det forteller (noe forenklet og grovt) hvor langt unna gjennomsnittslønnen toppledernes lønn i gjennomsnitt befinner seg (Hellevik 1991:200).

Tabell 4.2 Andre lønnskomponenter enn grunnlønn. Gjennomsnitt blant selskap som har slike elementer. N. 2003–2006.

	Andre godtgjørelser	(N)	Bonus	(N)	Opsjon	(N)	Pensjon	(N)
2003	201 626	(48)	666 292	(13)	864 000	(1)	630 618	(43)
2004	253 231	(51)	1 207 029	(14)	1 894 587	(3)	1 065 514	(47)
2005	347 293	(46)	1 091 791	(20)	3 852 046	(6)	1 357 476	(43)
2006	307 994	(44)	1 171 617	(23)	5 809 885	(9)	1 337 945	(42)

Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret. N = Antall selskap som har rapportert i denne kategorien. Antall selskap som ikke rapporterte slike kostnader i 2002, var relativt lavt. Det kan enten bety at det var mange selskap som ikke hadde slike utgifter, eller at det ikke ble rapportert. Usikkerheten rundt tallene fra 2002 gjør at de utelates fra denne sammenligningen.

Utbetalinger knyttet til bonuser har i liten grad steget. Den gjennomsnittlige lønnsutbetalingen fra bonuser gikk opp fra 2003 til 2004 og har siden ligget relativt stabilt.

Tabell 4.2 viser at kostnadene til ledernes pensjoner er relativt store. Som påpekt i tidligere notater (Lismoen 2006 og 2007) bærer ledernes pensjoner preg av å være såkalte «gullpensjoner». Det vil si at

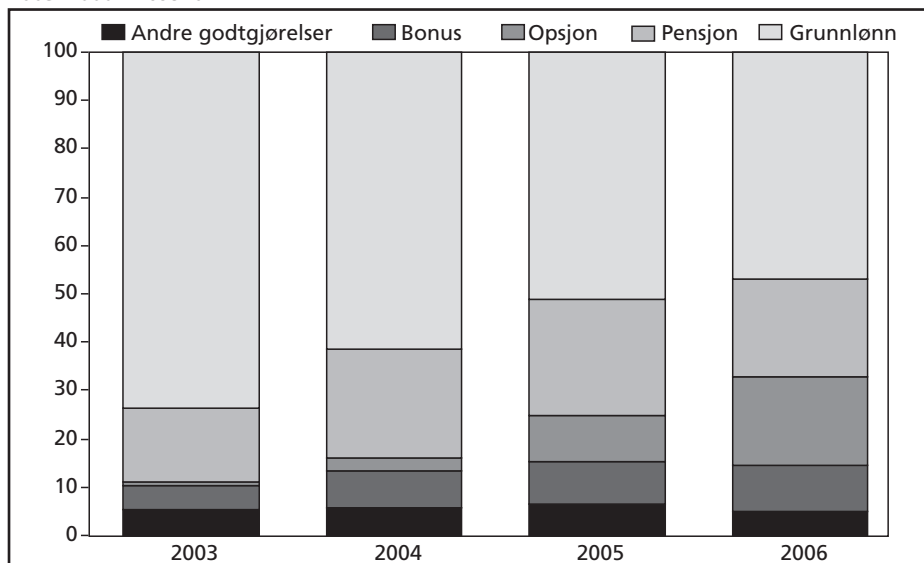
- lederne kan gå av med pensjon relativt tidlig, typisk 60 eller 62 år.
- noen ledere har en klart lavere opptjeningstid enn vanlig, samtidig som ordningene er ytelsesbasert.
- lederne sitter gjerne igjen med 67–70 prosent av lønnen ved fylte 67 år.

Kombinasjonen av kort opptjeningstid og gode ytelsesbaserte ordninger medfører at utgiftene til pensjoner overstiger 12 G med god margin. Dette må selskapene dekke gjennom ulike ordninger, gjerne over driften, noe som kommer til uttrykk ved at selskapene som oppgir kostnader til toppledere, i gjennomsnitt brukte over 1,3 millioner kroner bare på finansiering av toppleders pensjoner i 2006.

Som nevnt forteller tabell 4.2 noe om gjennomsnittlig utbetaling av ulike former for lønnskomponenter blant de som har disse. Imidlertid er det mange av lederne som ikke mottar ytelser som for eksempel bonus eller opsjonsavtaler. I figur 4.3 kommer det frem hvor stor andel utbetalingene av disse ulike lønnskomponentene utgjør i forhold til de totale lønnssummene som har blitt utbetalt i alle selskapene som ikke har vært gjennom lederskifter.

I figur 4.3 er den totale lønnen til alle lederne i selskap som ikke har gjennomgått lederskifter, slått sammen for hvert enkelt år. På samme måte er den totale utbetalingen av andre godtgjørelser, bonuser et cetera til alle lederne i selskap som ikke har gjennomgått lederskifter, slått sammen for hvert enkelt år. Disse summene er så brukt til å beregne hvor stor andel for eksempel bonus utgjorde av lønnen til lederne i et gitt år. Dermed får vi et uttrykk for hvor viktige de ulike lønnsselementene er når alle selskapene ses under ett.

Figur 4.3 Betydningen av ulike lønnskomponenter for totallønn. Andel av totale lønnsutgifter. 2003–2006. Prosent.



Note: Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

Kilde: Fafos lederlønsdatabase.

En større andel av selskapene rapporterer inn kostnader til pensjon i 2006 enn tidligere (se kapittel 6 for mer om dette). Andelen selskaper som rapporterte dette, har økt hvert år siden 2002. Dette påvirker tallene for pensjonskostnader når vi ser selskapene under ett, og betyr (gitt at de som ikke rapporterte tidligere, hadde kostnader de ikke rapporterte) at pensjonskostnadenes andel av lønnen kan *se ut til* å øke, uten at den nødvendigvis *gjør det*. Det er mulig at bedret rapportering i større grad enn tidligere får frem de faktiske kostnadene knyttet til ledernes pensjoner.

Som figur 4.3 viser, utgjør andre lønns-elementer enn grunnlønn en stadig større del av lønnen til lederne. Mens de alt i alt utgjorde 26 prosent av ledernes lønn i 2003, utgjorde de 53 prosent i 2006. Det betyr at grunnlønnens betydning har blitt redusert tilsvarende.

Det er først og fremst opsjonenes andel av den totale lønnen som har økt de senere år. Som nevnt i kapittel 2 ble skattereglene knyttet til bruk av opsjonsavløpning endret på starten av 2000-tallet. Det betyr at slike ordninger ble etablert etter at reglene ble endret, og at innløsning (som er det vi måler) ikke kan skje før noen år etter at ordningene ble etablert. Det kan nok ha noe å si for veksten i figur 4.3. Den norske børsen, og mange av de norske store børsnoterte selskapene, har gått svært bra på 2000-tallet. Dette har medført at enkelte ledere har kunnet innløse opsjoner til en relativt høy verdi. Figur 4.3 viser hvordan betydningen av dette lønns-elementet har økt betrakte-

lig, fra 0,5 prosent av de totale lønssummene for selskapene i 2003 til 18,6 prosent i 2006. At opsjonsavtaler ble mer aktuelt fra starten av 2000-tallet, bidrar nok også til at betydningen øker etter hvert som opsjonsavtalene kan løses inn.

Figur 4.3 viser i store trekk det samme bildet som Randøy og Skalpe finner i sin undersøkelse av lederlønnssammensetning i norske børsselskap (2007:15). De finner i mindre grad at de relative pensjonskostnadene har økt, mens de finner at betydningen av aksjer/opsjoner er noe større enn i Fafos selskap. Dette kan skyldes at de trekker inn den antatte verdien av aksjer/opsjoner, og ikke bare de innløste opsjonene slik vi gjør i denne rapporten. Videre har det nok betydning at de ser på børsnoterte selskap, mens vi ikke har dette som et kriterium. Enkelte av selskapene vi ser på, kan ikke bruke opsjoner som avlønning da det ikke er aksjer til salgs (heleide statsselskap). I deres undersøkelse utgjør den økonomiske verdien av tildelte aksjer/aksjeopsjoner 34 prosent av topplederlønningene i norske børsselskap i 2005.

### Utvikling i selskapenes utgifter til ledere

I tabellene 4.1 og 4.2 og figurene 4.1, 4.2 og 4.3 er ikke selskap som har vært gjennom lederskifter siste år, inkludert. Disse er utelatt fordi selskapene ofte har økte kostnader knyttet til lederskifter på grunn av lønn til to eller tre ledere, etterlønsavtaler med mer. Disse kostnadene bidrar til selskapenes *utgifter* til toppledere, men de er ikke uten videre størrelser som hører hjemme i sammenligninger av *lederes lønnsutvikling*. I 2006 var det ni lederskifter blant selskapene i lederlønsdatabasen, mens det var fire i 2002. I noen tilfeller reduserer lederskifter selskapenes utgifter til ledere i samme år, men stort sett øker det utgiftene.

Tabell 4.3 Sammenligning lederlønsutgifter i selskap uten lederskifter med lederlønsutgifter i alle selskapene totalt. Gjennomsnitt. 2004–2006. N.

	Utgifter alle selskap	N	Selskap uten lederskifter	N
2004	3 666 072	69	3 559 030	63
2005	4 498 254	66	4 437 012	55
2006	6 400 914	56	5 968 563	47

I tabell 4.3 kommer den gjennomsnittlige utgiften til lederlønn frem for alle selskapene (utgifter totalt) og for selskapene som ikke har hatt noe lederskifte siste år (lederlønn) frem. Utslaget på gjennomsnittet for alle selskapene er små.

For det enkelte selskap som opplever et lederskifte, utgjør imidlertid lederskiftet en forskjell.

Tabell 4.4. Endring i lønnsutgifter. Prosentendring fra året før lederskifte og prosentendring alle selskap. 2004–2006.

	Prosentendring fra året før lederskifte	N	Prosentendring alle selskap som ikke har opplevd lederskifte	N
2004	29	6	26	62
2005	60	11	24	55
2006	112	8	35	47

Det er få selskap som opplever lederskifter, i den betydning at kostnadsendringene påvirkes mye av hva som skjer i hvert enkelt av selskapene. Imidlertid kan det se ut som at lederskifter blir mer kostbare for hvert år. Mens økningen i lønnsutgifter var omtrent lik for selskapene som opplevde lederskifte (29 prosent), som lønnsveksten i selskapene som ikke opplevde dette (26 prosent), i 2004, er dette ikke tilfellet i 2005 og 2006. Selskap som opplever lederskifter, har klart større utgifter til ledere året de utfører lederskiftet enn de hadde året før. Dette skyldes i stor grad etterlønsavtaler.

## Relativ lønnsvekst blant ledere i store selskap

Hittil i kapitlet har vi sett nærmere på toppledernes lønn de senere år. Imidlertid er det lettere å forholde seg til om disse ledernes lønn er høy, og om lønnsveksten er høy, dersom vi har andre tall å sammenligne med.

Teknisk beregningsutvalg (TBU) har som sin oppgave å legge frem et best mulig tallgrunnlag for inntektsoppgjørene på en slik måte at uenighet mellom partene om økonomiske forhold unngås (TBU 2007:2). I TBUs rapport presenteres en rekke utviklingstrekk knyttet til lønn i Norge. I tillegg til den generelle lønnsutviklingen (alle) presenteres det tall for lønnsutviklingen i hovedsektorene i økonomien.

Tabell 4.5 Lønnsutvikling fra året før for alle grupper og tre hovedsektorer i økonomien. 2003–2006. Prosent.

	Alle grupper	Industrien	Varehandel	Offentlig forvaltning
2003	4,5	4,5	4,6	5,1
2004	3,5	3,6	3,9	3,6
2005	3,3	3,6	3,7	3,4
2006	4,1	3,6	4,1	4,3

Kilde: TBU 2007, tabell 1.2.

Den generelle lønnsutviklingen fra 2002 (tallet for 2003 indikerer veksten fra 2002 til 2003) til 2006 har ligget på mellom 4,5 prosent (2003) og 3,3 prosent (2005). I indus-

trien har variasjonen fra år til annet vært enda mindre, mens lønnsveksten i offentlig forvaltning var oppe i 5,1 prosent i 2003.

Den årlige lønnsveksten for lederne i de største selskapene er langt over lønnsveksten for alle grupper og ulike sektorer i 2006 (tabell 4.5). Toppledernes lønnsvekst har vært klart høyere alle de tre siste årene, og den var spesielt høy i 2006.

Selv om LO og NHO er enige i at moderasjonslinjen skal gjelde alle grupper, også toppledere, kan det argumenteres for at toppledere i de største selskapene bør sammenlignes med andre grupper, slik som andre ledere og andre med utdanning, erfaring og kompetanse som ligner toppledernes. SSB produserer som nevnt en egen statistikk over lederlønninger for ledere i aksjeselskap basert på lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO) og selskapenes årsregnskaper (se kapittel 2). Mens vi i denne rapporten ser på lederne i de største selskapene, tar SSB for seg alle ledere, i både små og store selskap.

Tabell 4.6 Gjennomsnittlig lønn for ledere i aksjeselskap. Selskap med 25 lønnsforhold eller mer. 2005–2006. Identiske ledere. SSB.

	Antall lønnsforhold i selskapet				
	Alle	25–49	50–99	100–249	250 og over
Gjennomsnittlig lønn* 2006	789 659	627 604	792 654	1 110 511	1 690 757
Endring i prosent 2005–2006	11,9	10,7	9,0	13,8	20,5
Antall ledere** 2005 og 2006	9248	5309	2257	1141	541

\* Omfatter lønn (inkludert fordel ved opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser.

\*\* Leder er definert som den personen i hvert selskap som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

Kilde: SSB, Statistikkbanktabell 05450: Gjennomsnittlig lønn for ledere i aksjeselskap. Selskap med 25 lønnsforhold og over. Identiske menn og kvinner.

Tabell 4.6 viser at topp(leder)lønningene i de største selskapene med over 100 lønnsforhold, er klart høyere enn i de mindre selskapene. Jo større selskap, jo høyere lønn. Slik sett er det ikke overraskende at lønnsnivået i de største norske selskapene med over 1000 ansatte er høyere enn blant ledere i selskap med 250 lønnsforhold<sup>7</sup> eller mer. SSB finner en lønnsvekst på over 20 prosent blant ledere i de største selskapene fra 2005 til 2006. Vi kan konstatere at lederlønningene ser ut til å være høyere jo større selskapet er, samtidig som også veksten i lederlønninger er sterkest i de største selskapene.

Lønnsveksten finner SSB ved å sammenligne hva hver enkelt leder som ble trukket ut i 2006, hadde i lønn i 2005 og 2006. Hvert år trekkes det ut et utvalg av ledere, som de så behandler som et panel. Derfor blir også det gjennomsnittlige lønnsnivået for et gitt

<sup>7</sup> Det vil føre for langt å gå inn på forskjellen på lønnsforhold og ansatte i denne rapporten. Se SSB <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnlreg/> for mer om dette.

år (for eksempel 2005) forskjellig for utvalget for 2004–2005 og 2005–2006-utvalget. Dette illustreres i tabell 4.7.

Tabell 4.7 Lederlønn i kroner. Utvalg SSB. Identiske ledere. 2004–2005 og 2005–2006. 250 lønnsforhold og over.

	2004	2005	2006
2004–2005-panel	1 413 331	1 570 211	X
2005–2006-panel	X	1 403 118	1 690 757

Kilde: SSB, <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnltreg/>

Eksemplet viser at det eksisterer to lønnsnivå tall for hvert år (her 2005) hos SSB. Ingen av dem kan sies å være mer riktig enn det andre. Ettersom lønnstallet for 2005 som blir brukt til lønnsvekstberegning i 2006, er trukket fra et annet utvalg enn lønnstallet som ble brukt i 2005 for sammenligning 2004–2005, publiserer ikke SSB disse tallene som tidsserier.

Ettersom SSB ikke publiserer en egen tidsserie på basis av tallene, lager vi en tidsserie på basis av nivå tallene fra forrige års utvalg<sup>8</sup>, for eksempel lønnstallet 1 570 211 for 2004–2005-utvalget når vi beregner lønnsveksten fra 2005 til 2006. Denne fremgangsmåten følger TBUs fremgangsmåte for å produsere tidsseriedata fra de samme tallene. I tabell 4.8 har vi beregnet lederlønnutviklingen i selskap med 250 lønnsforhold eller mer.

Tabell 4.8. Utvikling i lederlønn, selskap med 250 lønnsforhold eller mer. Absolutte tall og prosent.

	Gjennomsnittlig lønn	Endring i prosent fra året før	Akkumulert lønnsøkning fra 2002. Prosent	Antall identiske ledere gjeldende år
2002	1 175 791	-	-	492
2003	1 250 501	6,4	6,4	535
2004	1 394 448	11,5	18,6	530
2005	1 570 211	12,6	33,5	536
2006	1 690 757	7,7	43,7	541

Kilde: Gjennomsnittlig lønn og antall identiske ledere gjeldende år er hentet fra SSB, <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnltreg/> og Statistikkbanktabell 05450: Gjennomsnittlig lønn for ledere i aksjeselskap. Selskap med 25 lønnsforhold og over. Identiske menn og kvinner. Prosenttallene er beregnet av Fafo.

Med denne beregningsmetoden blir lønnsutviklingen blant lederne med 250 lønnsforhold eller mer klart lavere enn det som kom frem i tabell 4.6. Mens SSBs metode ga en vekst på 20,5 prosent (se tabell 4.6) fra 2005 til 2006, gir en slik utregningsmetode

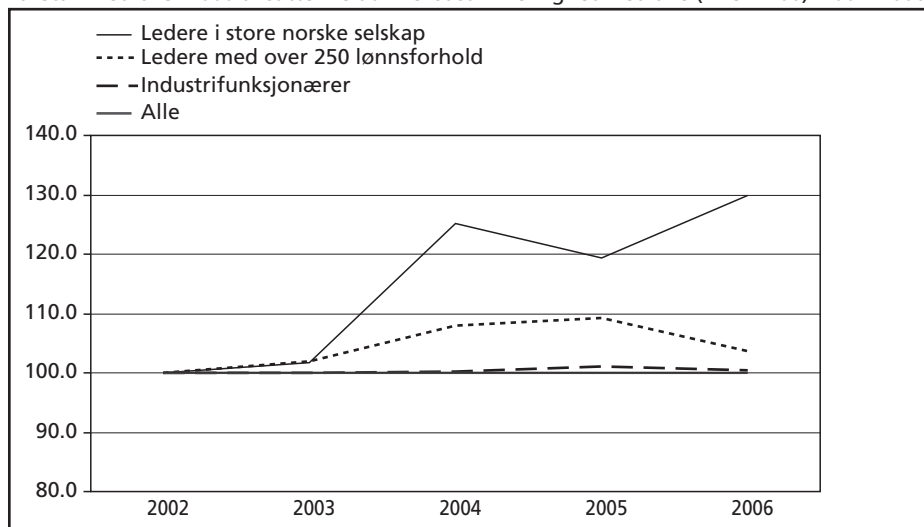
<sup>8</sup> Kun tallene fra 2005 brukes i dette tilfellet, ikke 2004, som også er tilgjengelige og brukes i beregning av lønnsvekst på identiske ledere.

en vekst på 7,7 prosent. Lønnsutviklingen til lederne i selskap med 250 lønnsforhold eller flere har allikevel vært klart sterkere enn det som har vært tilfellet for alle grupper og for hovedsektorene i økonomien.

Den årlige lønnsveksten for lederne i de største selskapene er langt over lønnsveksten for alle grupper og ulike sektorer i 2006 (tabell 4.5), og også for ledere i selskap med over 250 lønnsforhold (tabell 4.8). Lønnsveksten har vært klart høyere alle de tre siste årene, og den var spesielt høy i 2006.

I figur 4.4 har vi sammenlignet lønnsveksten til industrifunksjonærer, ledere med 250 lønnsforhold eller mer (etter TBUs måte å beregne den på) og ledere i de store norske selskapene med lønnsveksten for alle i Norge. *Alle* er holdt konstant, slik at de andre gruppenes relative sterkere eller svakere lønnsvekst kommer frem.

Figur 4.4 Industrifunksjonærer, ledere med over 250 lønnsforhold og ledere i store norske foretak med over 1000 ansatte. Relativ vekst sammenlignet med alle (Alle = 100). 2002–2006.



Kilde: TBU 2007, tabell 1.1, SSB og Fafos lederlønnsdatabase (Kun selskap som ikke har gjennomført leder-skifte i løpet av regnskapsåret). Se vedleggstabell 2 for detaljer.

Tidligere har vi sett at lederne i de største selskapene i Norge har opplevd en relativt sterk lønnsvekst i absolutte kroner de senere år. Figur 4.4 viser at denne veksten er sterk også prosentvis dersom vi sammenligner med en del andre grupper. Lederne har spesielt hatt en sterk lønnsvekst sammenlignet med de andre gruppene i figur 4.4 fra 2003 til 2004 og fra 2005 til 2006. Tallene i kapitlet viser tydelig at lederne i de store selskapene har hatt en lønnsutvikling som ligger langt over andre ledere og andre gruppers lønnsutvikling. Figur 4.4 viser samtidig at topplederne har skilt lag lønsmessig fra ledere i virksomheter med 250 lønnsforhold eller mer. Mens topplederne hadde et

svært godt år lønsmessig i 2006, hadde ledere i selskap med 250 lønnsforhold eller mer et bedre år enn alle lønnstakergrupper, men dårligere relativt sett enn i 2005.

Resultatene er i tråd med resultatene Randøy og Skalpe fant i sin undersøkelse *Lederlønnsutviklingen i Norge 1996–2005*. I perioden fra 1998 til 2004 var lederlønsveksten i de børsnoterte selskapene i Norge tre ganger større enn den generelle lønnsveksten i industrien. En vesentlig årsak til dette var innføring av opsjoner. Lederlønnen i store selskap er høyere enn i små, og de øker mer (Randøy og Skalpe 2007:10). Dette gjelder spesielt i børsnoterte selskap.

## Kapittel 5 Lederlønn i Norge og internasjonalt

Flere av selskapene som inngår i Fafos lederlønnsbarometer, har en stor andel av sine ansatte utenfor norske grenser. Samtidig møter mange av dem konkurranse fra utenlandske selskap i Norge. Det er mulig å tenke seg at økt internasjonalisering kan bety at lønnsforskjellene mellom land reduseres. Påstander om relativt lave topplønninger i Norge brukes noen ganger som begrunnelse for et behov for vekst i lederlønninger i Norge. På den andre siden er det få fakta som tyder på at det foregår en veritabel lederflukt fra Norge til utlandet, noe som kanskje ville vært en konsekvens dersom lave norske topplederlønninger er et problem for å rekruttere ledere. Hva vet vi egentlig om lederlønnsnivået i Norge?

I dette kapitlet hever vi blikket og ser norske lederlønninger i et internasjonalt perspektiv.

### Norske lederlønnsnivå i et internasjonalt perspektiv

Det eksisterer lite data om forskjeller i lederlønninger mellom ulike land generelt og enda mindre der Norge er med i sammenligningene. Enda færre internasjonale studier tar for seg topplederlønninger i de største selskapene i ulike land. Det som finnes, er bredere anlagt mot en større gruppe ledere enn Fafos lederlønnsbarometer. Nedenfor presenterer vi noen utvalgte undersøkelser hvor lederlønninger i Norge og utlandet sammenlignes. Felles for disse undersøkelsene er at de tar for seg ledere, om enn i en noe annen form enn de denne rapporten dreier seg om. De ser riktignok på lederlønninger, men ikke bare på ledere i de største selskapene, men alle topplederne.

I forbindelse med *En strategi for sysselsetting og verdiskaping* (NOU 2000:21) så Erling Barth og Karl Ove Moene (2000) på lønnsforskjellene i Norge og sammenlignet dem med lønnsforskjeller internasjonalt. Barth og Moene studerte lønnsforskjeller gjennom å ordne lønnstakerne i en rekke fra høyeste lønn til laveste lønn. De sammenlignet

så timelønnen til personen som har høyere lønn enn 90 prosent av lønnstakerne, med den personen som har høyere lønn enn 10 prosent av lønnstakerne. I studien brukte de data fra 1991 for Norges del og noe nyere data fra de fleste andre land (OECD 1996:62). De hevdet at Norge har den mest sammenpressede lønnstrukturen i verden, tett fulgt av Sverige og Danmark. I Norge tjente personen som har høyere lønn enn 90 prosent av lønnstakerne, to ganger så mye som den som har høyere lønn enn 10 prosent av lønnstakerne. I Canada og USA, som lå på topp, tjente de på toppen av lønnspyramiden fire ganger så mye (Barth og Moene 2000:624).<sup>9</sup>

Disse tallene er gamle, men de forteller at forskjellen mellom høytlønnede og lavtlønnede har vært mindre i Norge enn i de fleste andre land. Selv om undersøkelsen ikke ser spesielt på *ledere*, kan vi anta at topledere er blant de lønnsledende i samfunnet, og at de tjener bedre enn 90 prosent av lønnstakerne.

I de sammenhenger hvor toplederlønninger sammenlignes med en gjennomsnittslønn, vil det ofte kunne være slik at topledere i land med sammenpresset lønnsstruktur, som i Norge, kommer ut med relativt «dårlig» lønn sammenlignet med ledere i land som ikke har en sammenpresset lønnsstruktur. Dette fordi avstanden mellom toppen og det lønsmessige gjennomsnittet blir kortere når lønnstrukturen er sammenpresset. Det er imidlertid mulig å tenke seg at toplederne ikke er så mange, og at de har et lønnsnivå over den personen som har høyere lønn enn 90 prosent av lønnstakerne. Det er derfor mulig at lønnsfordelingen blant dem som tjener best (de som har høyere lønn enn 90 prosent av lønnstakerne), kan være stor i land som har en sammenpresset lønnsstruktur ellers, og at lederlønningene av den grunn kan ligge langt over to ganger inntekten til personer som tjener bedre enn 10 prosent av lønnsstakerne.

Harald Dale-Olsen (2002) drøfter om norske *topplønninger* er lave sammenlignet med topplønninger i andre land ved hjelp av data fra 1996. Et foretaks topplønn er i denne sammenhengen definert ved et gjennomsnitt av de fem høyeste lønningene i foretaket før skatt (Dale-Olsen 2002:203). Han finner at den relative forskjellen mellom topplønn og medianlønn (som er lønnen til den som har høyere lønn enn 50 prosent av lønnsstakerne når lønnsstakerne ordnes i en rekke fra høyeste til laveste lønn) er rundt to ganger, det vil si at topplønnen er dobbelt så høy som medianlønnen. Avstanden fra topplønn til medianlønn er dermed den samme i 1996 som avstanden fra den som har høyere lønn enn 90 prosent av arbeidstakerne, til den som har høyere lønn enn 10 prosent av arbeidstakerne, i 1991. Ifølge Dale-Olsen er disse resultatene sammenlignbare med det som Barth og Moene fant i sin undersøkelse (Barth og Moene 2000). Forskjellen mellom topp og median kan antas å være større i dag enn i 1996. Lønnsveksten for lønnstakere har vært mindre enn for toplederne, noe

<sup>9</sup> De begrensede lønnsforskjellene holder seg også når Barth og Moene tar hensyn til at lønnsforskjellene i de ulike landene kan være påvirket av forskjeller i utdanningsnivå, yrkeserfaring, ansiennitet og kjønn. Norge har fortsatt den mest sammenpressede lønnstrukturen sammen med Sverige.

både Trond Randøy og Ole Skalpe (2007) sin undersøkelse av lederlønsutviklingen i Norge 1996–2005 og denne rapporten viser.

Når Dale-Olsen sammenligner med enkelte andre OECD-land, finner han at den norske gjennomsnittstopplønnen er klart lavere enn topplønninger i Sverige (som ligger nærmest Norge), Sveits, Tyskland, Frankrike, Storbritannia og USA (høyest). USA skiller seg i Dale-Olsens undersøkelse ut når det gjelder avlønning for ledere. Dette skyldes en utstrakt bruk av opsjoner, som har vært antatt å være et effektivt virkemiddel for å få ledernes interesser til å være i samsvar med eiernes interesser. Ifølge Dale-Olsen utgjorde opsjoner 50 prosent av lønnen til topplederne i USA (Dale-Olsen 2002:207).

Randøy og Skalpe (2007:13–14) har sammenlignet lederlønsutviklingen i børselskap i Norge og Sverige fra 1996 til 2005.<sup>10</sup> Lederløningene i de to landene har nærmet seg hverandre. Mens en norsk gjennomsnittlig topplederlønn utgjorde 61 prosent av svensk nivå i 1996, utgjorde den 75 prosent i 2005. Noe av forskjellen mellom norske og svenske lederlønninger skyldes at svenske bedrifter er større enn norske. Tar en hensyn til dette, er det ingen forskjell mellom lederlønninger i Norge og Sverige.

I tillegg til denne begrensede forskningen finnes det enkelte internasjonale konsultantselskap som lager oversikter over lederlønsnivå for arbeidstakere og arbeidsgivere. Disse lages i utgangspunktet gjerne med henblikk på bransjevise sammenligninger, først og fremst internt i hvert land. Imidlertid bruker enkelte av disse konsultantselskapene, som Watson Wyatt Worldwide og Hay Group, sine data til å lage lederlønsammenligninger på tvers av landegrenser. Det er vanskelig å få innsikt i utvalget av lederposisjoner disse sammenligningene bygger på. Enkelte av selskapene arbeider inn mot bestemte bransjer, og det er derfor ikke gitt at deres sammenligninger er representative for lederlønsnivået i landet som helhet. Spesielt gjelder det små land som Norge. Derfor bør vi være varsomme når vi bruker disse undersøkelsene.<sup>11</sup>

Sammenstillingene fra disse konsultantselskapene, som er omregnet i kjøpekrafts-pariteter, underbygger resultatene som Barth og Moene (2000) og Dale-Olsen (2002) tidligere har funnet. Tall fra 2007 viser at det er mindre kjøpekraftsforskjeller i Europa enn i andre deler av verden, og at forskjellen mellom kjøpekraften til ledere og andre arbeidstakere i Norge er blant de minste av landene som er med i disse sammenligningene.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Beregnet verdi av aksjeopsjoner er ikke med i disse tallene.

<sup>11</sup> Av den grunn er ikke tallene gjengitt direkte i denne rapporten.

<sup>12</sup> [http://www.finfacts.com/irelandbusinessnews/publish/article\\_10006600.shtml](http://www.finfacts.com/irelandbusinessnews/publish/article_10006600.shtml) og <http://www.watsonwyatt.com/news/press.asp?ID=18353>



## Kapittel 6 Lederlønsrapportering

I tidligere notater om lederlønn i store norske selskap (Lismoen 2005 og 2006) er endringer i lovverket knyttet til rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte gjennomgått. I disse notatene har dette temaet vært et hovedmoment, noe som skyldes at selskapenes rapportering av ledernes avlønning for mange selskap har vært mangelfull. Det har derfor vært krevende å følge utviklingen i ledernes lønn og i bruken av ulike lønnelementer i avlønning. Bestemmelsene rundt lederlønsopplysninger har siden 1999 vært hjemlet i lov om årsregnskap<sup>13</sup>. Lovverket knyttet til rapportering av lederlønn har vært innskjerpet og endret en rekke ganger, sist i 2005.

Det er derfor mulig å kvalitetene på rapporteringen siden 2000, og spesielt i de to siste årene, har vært under endring. I dette kapitlet ser jeg nærmere på dette. Rapporten dreier seg om de store selskapene, og kapitlet forteller ikke nødvendigvis om hvordan rapporteringen foregår i mindre selskap i Norge.<sup>14</sup>

### Lovkrav

Alle aksjeselskap, allmennaksjeselskap og statsforetak er pliktige til å sende inn regnskap til regnskapsregistret i Brønnøysund. Andre regnskapspliktige selskap kan unngå denne innsendingsplikten ved å ikke overstige fastlagte størrelser med hensyn til inntekt, økonomisk balanse eller antall ansatte. Regnskapsloven krever at selskap opplyser om lønn og godtgjørelser til ledende personer i notene til sine regnskaper. Kravene gjelder lønn og godtgjørelse til ledende ansatte og medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen. Både forarbeidene<sup>15</sup> til den gjeldende loven og loven selv fastsetter dette som et ubetinget krav. I 2005 ble det innført en mulighet for store

<sup>13</sup> LOV 1998-07-17 nr. 56: lov om årsregnskap m.v. (<http://www.lovdatab.no/all/hl-19980717-056.html>)

<sup>14</sup> Selv om Fafo ikke har studert rapporteringen til mindre selskap, er det ingen grunn til å anta at mindre selskap, som er mindre eksponert for offentlig interesse, og som har mindre administrativ kompetanse og administrative midler, skulle rapportere mer i tråd med gjeldende lover og regler enn de største selskapene i Norge.

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 42 1997–98 og NOU 1995:30 Ny regnskapslov

foretak (allmennaksjeselskap og børsnoterte selskap) til å gi slike opplysninger i egen rapport om godtgjørelse til ledende personer. En slik lønns- og godtgjørelsesrapport må fortsatt inngå i selskapenes årsberetning. Regelendringen trådte i kraft 1. januar 2006 og er gjeldende for regnskapsåret 2006. Gjennom tidligere lovkrav, som fortsatt gjelder; § 7-31, heter det at

*§7-31. Ytelser til ledende personer m.v.*

Det skal opplyses om de samlede utgifter til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til daglig leder og medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen.

Det skal opplyses om arten og omfanget av forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret særskilt vederlag ved opphør eller endring av ansettelsesforholdet eller vervet. Tilsvarende gjelder avtaler om bonuser, overskuddsdelinger, opsjoner og lignende til fordel for daglig leder eller leder av styret.

Det skal gis opplysninger om den regnskapspliktiges forpliktelser knyttet til tegningsretter, opsjoner og tilsvarende rettigheter som gir ansatte eller tillitsvalgte rett til tegning, kjøp eller salg av aksjer eller grunnfondsbevis.

Når en eller flere opplysninger som nevnt i første eller annet ledd ikke gis fordi den regnskapspliktige ikke har hatt utgifter til lønn, pensjonsforpliktelser eller annen godtgjørelse til daglig leder, medlem av styret eller bedriftsforsamlingen, skal det opplyses særskilt om dette.

Fra og med regnskapsåret 2005 gjelder nye bestemmelser som setter krav til såkalt *negativ bekreftelse* (§ 7-31 fjerde ledd). For hver type ytelser eller avtaler under § 7-31 første, andre og tredje ledd skal det gis negativ bekreftelse på om disse ordningene eksisterer for hver lederkategori dersom selskapet ikke har hatt slike utgifter i inneværende år.

I tillegg til denne endringen, som gjaldt fra 2005, har det blitt innført en ny bestemmelse, § 7-31b, som gjelder fra 1. januar 2006. Denne representerer en utvidelse av kravene i § 7-31 for allmennaksjeselskap og børsnoterte selskap og innebærer en delvis gjennomføring av EU-kommisjonens rekommandasjon av 6. oktober 2004 om etablering av et regime for godtgjøring av ledere i noterte selskap.<sup>16</sup> I den nye bestemmelsen kreves det at

<sup>16</sup> EU-kommisjonens rekommandasjon av 6. oktober 2004 om etablering av et passende regime for godtgjøring av ledere i noterte selskap

*§ 7–31b. Ytelser til ledende personer i store foretak*

Store foretak skal opplyse om samlet godtgjørelse og andre fordeler som er gitt til de enkelte ledende ansatte og de enkelte medlemmene av henholdsvis styret, kontrollkomiteen og andre valgte selskapsorganer med unntak av bedriftsforsamlingen.

Det skal videre gis opplysninger for hver person omfattet av første ledd som har hatt ansettelsesforhold eller verv for selskapet i løpet av regnskapsåret spesifisert i samsvar med tredje til sjetten ledd.

Opplysninger om godtgjørelse eller honorarer skal minst omfatte:

1. den totale lønn vedkommende har mottatt eller opptjent for tjenester ytt i løpet av regnskapsåret, herunder eventuelle møtehonorarer vedtatt av generalforsamlingen,
2. godtgjørelse og fordeler vedkommende har mottatt fra foretak i samme konsern,
3. godtgjørelse i form av overskuddsdeling eller bonusutbetalinger og grunnen til at slike ytelser er gitt,
4. betydelig eller vesentlig tilleggsgodtgjørelse for spesielle tjenester utenfor de normale funksjoner for en leder,
5. betalt eller skyldig vederlag til hver tidligere administrerende direktør og styreleder i regnskapsåret i forbindelse med avslutning av vedkommendes ansettelsesforhold eller verv, og
6. beregnet verdi av totale fordeler i annet enn kontanter som anses som godtgjørelse.

Opplysninger om aksjer, opsjonsrettigheter og opsjonsprogrammer skal minst omfatte:

1. antall aksjeopsjoner som er tildelt eller aksjer som er gitt av foretaket i løpet av regnskapsåret, og vilkårene for å benytte disse,
2. antall aksjeopsjoner som er innløst i løpet av regnskapsåret. For hver av disse skal det opplyses om antall aksjer som er innløst og om innløsningskursen eller verdien av rettighetene i aksjeincentivordningen ved regnskapsårets slutt,
3. antall aksjeopsjoner som ikke er innløst ved regnskapsårets slutt, innløsningskursen, forfallstidspunktet og hovedbetingelsene for å utøve rettighetene,
4. betingelser for eksisterende aksjeopsjoner i løpet av regnskapsåret.

For ytelsesbaserte pensjonsordninger skal det minst opplyses om endringer i den enkeltes opptjente rettigheter etter ordningen i løpet av regnskapsåret. For innskuddsbaserte pensjonsordninger skal det minst gis opplysninger om innskudd i ordningen som foretaket i løpet av regnskapsåret har betalt eller er blitt skyldig for hver person som er omfattet av første ledd.

Det skal opplyses om lån, forskuddsbetalinger og sikkerhetsstillelser selskapet eller andre selskap i konsernet har gitt til personer som omfattet av første ledd, herunder hvilke vilkår som gjelder, avdragsplan, utestående beløp og rentesatsen.

Opplysningene etter paragrafen her og i tilfelle også opplysningene etter § 7–31 og § 7–32 første ledd, kan i stedet for i noter gis i en rapport om godtgjørelse til ledende personer. Rapporten skal inngå i årsberetningen.

Endringene innebærer mer detaljerte og økte krav til store foretak om å gi spesifiserte opplysninger om blant annet totallønn, godtgjørelser og fordeler mottatt fra foretak i samme konsern, overskuddsdeling og bonusordninger og ytelser knyttet til tjenester utover normale funksjoner. I tillegg skal det gis mer presise opplysninger om pensjoner og aksjer/opsjoner.<sup>17</sup> Pensjonsytelser gjennom kollektive ordninger (opp til 12 G) er selskapene ikke forpliktet å opplyse om. Fremtidige forpliktelser fra selskapenes side med hensyn til sluttvederlag ved opphør (fallskjermer), bonus og insentivordninger skal det også opplyses om.

## Rapportering av lederlønn

Tidligere notater om lederlønn i store norske selskap har pekt på at rapporteringen av lederlønn i årsrapportene har vært for lite detaljert. Det har vært uklart om lønnskomponenter som ikke nevnes i årsrapportene, for eksempel bonus, er inkludert i noen av summene som er nevnt, om det ikke nevnes fordi det ikke har vært utbetalt bonus, eller om det er utelatt selv om det er utbetalt bonuslønn til toppleder. Kravene til rapportering av lederlønn har blitt stadig mer detaljerte og spesifikke, noe som sannsynligvis vil innebære en mer detaljert rapportering av lederlønn fra selskapenes side.

Lovendringene er foretatt for å få bedre innsyn i og kunnskap om lederlønninger i norske selskap. Av de viktigste lovkravene kan vi trekke ut kravet til *negativ bekreftelse*, det vil si at dersom selskapet ikke har ordninger som listet opp i regnskapslovens § 7–31, skal de opplyse om dette. Dette er særlig aktuelt når det gjelder bonus og opsjonsordninger. Samtidig er det ikke alle som opplyser om pensjonskostnader og andre former

<sup>17</sup> <http://www.lovdata.no/all/tl-19980717-056-013.html>

for godtgjørelser, og også i disse tilfellene skal det gis negativ bekreftelse. Kravet om negativ bekreftelse ble innført fra og med regnskapsåret 2005. Det er mulig å tenke seg at selskapene trenger noe tid på å innarbeide dette i sine årsrapporter, og at bruken av negativ bekreftelse blir bedre etter hvert som tiden går. Det virker imidlertid som om loven har hatt en minimal innvirkning så langt. Antall selskap som bekrefter at det ikke foreligger opsjonsavtaler, har ligget rundt seks-sju fra 2003 til og med 2005. I 2006 er det ni selskap som gir en slik bekreftelse, men om dette tyder på en bedring, eller om det bare er en naturlig svingning i datamaterialet, er det for tidlig å si. Det har uansett ikke skjedd radikale endringer i selskapenes rapportering siden kravet kom med i loven. Når det gjelder bonuser, opplyser like mange selskap om dette i 2006 som tidligere år.

Videre krever § 7-31 og § 7-31b opplysninger om *grunnlønn*, *pensjonsforpliktelser* og *annen godtgjørelse*. Alle selskapene rapporterer grunnlønn, men det varierer hva som *inkluderes* i grunnlønn. På tross av skjerpede krav til spesifisering er det enkelte av de store selskapene som fortsatt inkluderer bonuser og eller andre godtgjørelser i posten «grunnlønn». Dette gjør det umulig å følge utviklingen i bruk av disse ulike lønselementene i det enkelte selskap. Når det gjelder pensjonsforpliktelser, rapporterer selskapene om dette i klart større grad enn tidligere. Mens under seks av ti selskap rapporterte om slike kostnader i 2002, rapporterte nesten ni av ti om dette i 2006. Dette er igjen rundt 10 prosent flere enn i 2005.

Det skal også opplyses om eventuelle *bonuser*, både om de finnes, og om de er realisert. En del av selskapene opplyser at lederen har bonusavtaler, eller at alle ansatte har slike. Imidlertid spesifiseres det sjelden om en slik bonusutbetaling faktisk har skjedd. Samtidig som dette ikke nevnes, gis det heller ikke en bekreftelse på at det ikke har blitt utbetalt bonuslønn. Det skal videre opplyses om tegning, kjøp og salg av aksjer, inkludert *opsjoner på kjøp av aksjer*. Flere av selskapene opplyser om at lederen har fått tildelt opsjoner, og den antatte verdien av dette. Årsrapporten kommer inn på hvordan den antatte verdien er beregnet. Klart mer sjeldent er det at selskapene opplyser om at lederen har innløst sine opsjoner, og hva verdien på dem faktisk ble. Det er også sjelden det gis en negativ bekreftelse på at tidligere tildelte opsjoner ikke ble benyttet.

Endelig skal det opplyses om *sluttvederlagsordninger eller etterlønn*. Fra regnskapsåret 2006 er rapporteringen av dette innskjerpet gjennom § 7-31b 5. ledd. Der kreves det at det rapporteres om betalt eller skyldig vederlag til hver tidligere administrerende direktør. Stort sett rapporterer selskapene om hva som er utbetalt til de to eller tre lederne som har fungert i løpet av et år med lederskifte. Det virker også som om det gjøres rede for etterlønnsavtalene og verdien av disse.

I tabell 6.1 kommer det frem hvordan selskapene rapporterte om de ulike lønnskomponentene i 2006.

Tabell 6.1 Rapportering av ulike typer lønnskomponenter. 2006.

	Sum spesifisert	Gir negativ bekreftelse	Ingen informasjon
Totallønn	56	0	0
Grunnlønn	56	0	0
Annen godtgjørelse	51	0	5
Pensjonskostnader	51	0	5
Bonus	29	3	24
Opsjoner	10	9	37*

\* For tolv av disse er opsjoner uaktuelt, da aksjer ikke er i salg (statsbedrifter). For fire selskap fremgår det at lederne har opsjonsavtaler, men verdien av innløste opsjoner inngår enten i andre lønnssummer eller så er verdien ikke oppgitt.

Som nevnt over er rapporteringen mangelfull spesielt når det kommer til bonus og opsjonslønn. I liten grad spesifiseres det en sum, samtidig gis det heller ikke en negativ bekreftelse på at slike ordninger ikke eksisterer eller ikke brukes.

### Mangelfull rapportering

Hva kan så den mangelfulle rapporteringen komme av? Tidligere (Lismoen 2007) har det blitt pekt på at det kan skyldes at lovverket ikke er klart nok. Det er i liten grad tilfellet med endringene som ble gjennomført i 2005 og 2006. Det er også mulig at selskapene bevisst utelater informasjon, enten på grunn av frykt for debatt om lederlønningene i media eller frykt for at dette skal spille inn på samarbeids- og forhandlingsklima overfor fagbevegelsen (Lismoen 2007). For noen selskap kan det også være et poeng å skjule enkeltelementer i lønnen eller hele lønnen overfor konkurrerende selskap. Børsdirektøren meldte for eksempel i et leserbrev i *Aftenpostens* økonomidel den 20.5.2005 at åpenhet om lederlønningen kunne føre til et lønnsrace blant ledere. Oppfatninger om at åpenhet om lederens lønn kan føre til fremstøt fra andre selskap, eller et større lønnspress fra ledere selv, kan også være en grunn til å gjøre informasjon om lederlønnen relativt utilgjengelig for allmennheten.

Samtidig kan det synes som om mangel på kunnskap også spiller inn. For eksempel legger et av selskapene som vi har hentet inn lønnstall for, vekt på at de følger Oslo Børs' regler for god selskapsstyring<sup>18</sup> når det gjelder rapportering på dette punktet, og at de derfor er ekstra bevisst denne rapporteringen. Allikevel klarer selskapet ikke å rapportere det som kreves gjennom § 7-31 og § 7-31b. De skriver i sin egen beskrivelse at konsernsjef får naturalytelser av ulike slag (lån, telefon, aviser etc.), uten at verdien av dette er rapportert i notene til årsregnskapet. Dette er heller ikke rapportert noe

<sup>18</sup> <http://www.oslobors.no/ob/cg>

annet sted i årsrapporten. Dette tyder på at det i alle fall for enkelte selskap er avstand mellom det som det sies at skal gjøres, og det som faktisk gjøres av revisor.

Det er ikke nødvendigvis slik at enkelte selskap som over tid er «flinkere» enn andre, rapporterer stadig bedre for hvert år som går. Ett av selskapene som i et av de tidligere notatene har blitt trukket frem som eksempel på god rapportering, leverte i 2006 en mangelfull rapportering. Ofte finner vi at nivået på rapporteringen varierer fra år til år for hvert enkelt selskap. Om variasjonen skyldes ny revisor, endringer i ledelse eller endringer i strategi knyttet til offentliggjøring av ledelsens avlønning, er vanskelig å si.

# Litteratur

- Barth, Erling og Karl Ove Moene (2000), «Er lønnsforskjellen for små?» *NOU 2000: 21 Vedlegg 3*. Oslo: Finansdepartementet
- Bearle, A. og G. Means (1932), *The modern corporation and private property*. New York: Macmillian
- Dale-Olsen, Harald (2002), «Topplønninger i det norske arbeidsliv. Lave i norsk målestokk?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/02: 201–210
- Dale-Olsen, Harald (2003), «Topplønninger i det norske arbeidsliv. Hvordan er de relatert til prestasjon?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/03: 61–72
- Dale-Olsen, Harald (2003), «Avlønning på toppen i arbeidslivet.» *Økonomisk forum*, 57(9): 37–47
- Fama, E.F. og M.C. Jensen (1983), «Separation of ownership and control.» *Journal of Law and Economics*, 16: 301–325
- Hellevik, Ottar (1991), *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget
- Høgsnes, Geir (1999), *Krone for krone: Lønnsforhandlinger og -fordelinger*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Jensen, D.C. og W.H. Meckling (1976), «Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency costs and Ownership Structure.» *Journal of Financial Economics*, 3:305–360
- Lismoen, Håvard (2006), *Norske lederlønninger 1998–2004*. Fafo-notat 2006:04
- Lismoen, Håvard (2007), *Norske lederlønninger 2005*. Fafo-notat 2007:06
- Nilssen, Tore (2007), «Opsjoner til bedriftsledere – har vi noe valg?» *Søkelys på Arbeidslivet*, 24: 303–314
- NHO (2007), *Næringslivets hovedorganisasjons vedtekter. Oppdatert november 2007*. Oslo. NHO

- NOU (2002: 5), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2002*. Rapport nr. 1, 2002 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- NOU (2003: 10), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2003*. Rapport nr. 1, 2003. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- NUES (2006), *Norsk anbefaling: Eierskap og selskapsledelse*. 28. nov. 2006. NUES
- OECD (2004), *OECD Principles of Corporate Governance: 2004*. Paris: OECD
- OECD (1996), *Employment Outlook, July 1996*. Paris: OECD
- Randøy, Trond og Ole Skalpe (2007), *Lederlønnsutviklingen i Norge 1996–2005*. FoU rapport 2/2007. Kristiansand: Agderforskning
- Smith, Adam (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Strahan/Cadell
- Soria Moria-erklæringen (2005), *Politisk plattform for en flertallsregjering. Utgått av Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet*. Oslo: Statsministerens kontor
- St.meld. nr. 13 (2006–2007), *Et aktivt og langsiktig eierskap*. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet
- TBU (2007), *Etter inntektsoppgjørene 2007: Oppsummering av lønnsoppgjørene og statistikk for lønn og inntektsfordeling*. Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Thoresen, Hilde (2001a), «Opsjoner i arbeidsforhold.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18: 85–92
- Thoresen, Hilde (2001b), *Opsjoner i arbeidsforhold*. Oslo: Makt- og demokratiutredningen. Rapportserie, rapport 27
- Zajac, E. J. og J. D. Westphal (1996), «Director Reputation, CEO-Board Power, and the Dynamics of Board Interlocks.» *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41: 507–529

## Vedleggstabeller

Vedleggstabell 1: Lederlønn. 2002-2006. Gjennomsnitt, minimum, maksimum, standardavvik, median og N. Kun selskap som ikke har gjennomført lederskifte i løpet av regnskapsåret.

	Gjennomsnitt	Minimum	Maksimum	Standardavvik	Median	N
2002	2 677 719	745 000	7 911 000	1 504 074	2 361 749	53
2003	2 843 856	749 000	6 442 405	1 387 363	2 615 000	62
2004	3 588 611	723 000	1 0195 000	2 230 071	2 756 097	62
2005	4 437 012	1 173 000	14 670 000	3 256 495	3 666 276	55
2006	5 968 563	1 296 307	28 675 250	5 517 885	4 534 000	47

Vedleggstabell 2: Industrifunksjonærer, ledere med over 250 lønnsforhold og ledere i store norske foretak med over 1000 ansatte. Relativ vekst sammenlignet med alle grupper (Alle grupper = 100). 2002-2006.

	Alle grupper	Industrifunksjonærer	Ledere med over 250 lønnsforhold	Ledere i store norske selskap
2002	100	100,0	100,0	100,0
2003	100	100,1	101,9	101,7
2004	100	100,3	108,0	122,7
2005	100	101,0	109,3	120,3
2006	100	100,5	103,6	130,4



# Norske lederlønninger 2006

I denne rapporten følger vi lønnsutviklingen blant toppledere i større norske selskaper. For tredje gangen ser vi på ledernes lønn, og vi beskriver utviklingen i identifiserbare selskaper i Norge. Vi følger utviklingen fra 1998 til 2006. Utviklingen blir dokumentert gjennom Fafos lederlønnbarometer, som er etablert på oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge (LO). Vi beskriver også sider ved tilgangen til data om ledernes lønninger, rapportering av ledernes lønninger og lovverk rundt dette.



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2008:17  
ISBN 978-82-7422-626-5  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20059