

Geir Veland

Pensjonsordninger for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap

Geir Veland

Pensjonsordninger for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap

© Fafo 2015
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Introduksjon	5
2 Statlig eierskap	7
2.1 Hvorfor statlig eierskap?	7
2.2 Kategorisering av selskaper med statlig eierskap	8
2.3 Statens direkte eierskap	9
2.4 Statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel	9
3 Pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G – retningslinjer	11
3.1 Retningslinjer om pensjon fra 01.04.11	11
3.2 Retningslinjer om pensjon fra 13.02.15	13
4 Selskapene i undersøkelsen	14
5 Pensjonsordninger for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap	15
5.1 Hvilke ordninger har selskapene og hvordan tilpasser de seg de nye retningslinjene?	15
5.2 En samlet gjennomgang av pensjonsdekninger for ledende ansatte / lønn over 12 G	21
6 Avslutning	26
Kilder	28
Vedlegg 1. Selskaper med direkte statlig eierskap, eierandel og selskapskategori (jf. kapittel 2.2).	29
Vedlegg 2. Kort om selskapene	31

Forord

Statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel ble endret med virkning fra 13.02.15. Retningslinjene gjelder i selskaper der staten har en direkte eierandel og omfatter ulike godtgjørelsesordninger (lønnsrelaterte ytelser, herunder pensjon), opsjoner, aksjeprogrammer og sluttvederlag.

Staten har eierandel i nærmere 70 selskaper. Det statlige eierskapet varierer mellom heleide selskaper til en eierandel på noen få prosent. På oppdrag fra Kommunalbanken har Fafo gjort en kartlegging av pensjonsordningene for ledende ansatte i 17 av disse selskapene. Oppdraget har vært å kartlegge hvilke pensjonsordninger selskapene har for sine ledende ansatte og hvordan selskapene har tilpasset seg eller vil tilpasse seg de nye statlige retningslinjene for lederlønn når det gjelder pensjon.

Kommunalbanken ved styreleder Else Bugge Fougner har vært oppdragsgiver i prosjektet og hun takkes for et godt samarbeid.

Fafo-forsker Jon M. Hippe har kvalitetssikret notatet og han takkes for innspill og kommentarer.

Fafos informasjonsavdeling har velvilligst tilrettelagt notatet for publisering på nett.

Oslo, mai/september 2015
Geir Veland

1 Introduksjon

Alle foretak og virksomheter i privat og offentlig sektor har en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. De offentlige tjenstepensjonene er regulert i tariffavtaler og i lov. I privat sektor er tjenstepensjonene regulert i ulike lover, hvor lov om obligatorisk tjenstepensjon regulerer minstekrav til ordningene. Såkalte «fristilte offentlige foretak» kan velge hvilken type tjenstepensjonsordning de vil ha for sine ansatte (mellom offentlig tjenstepensjon eller ordninger regulert i lovene for tjenstepensjoner i privat sektor).

Tjenstepensjoner er skattefaviserte og utformes etter eventuelle bestemmelser i tariffavtaler (kommunal sektor blant annet) og i lovverket. Lovreguleringen av tjenstepensjoner setter for alle ordninger et lønnstak på 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden (dvs. per mai 2015 ca. 1,06 millioner kroner) for å få skattefordelen (først og fremst skatteutsettelse). Tjenstepensjonsordningene skal også omfatte alle ansatte og forholdsmessighetsprinsippet skal følges (dvs. at nivå i ytelsespensjonene og fastsatte innskuddssatser ikke kan være forskjellige for samme lønn).

Eventuelle pensjonsordninger for ansatte med lønn over 12 G er dermed ikke omfattet av skattefordeler og det gis derfor ikke inntektsfradrag for slike pensjonsdekninger. Det er imidlertid vanlig at ledende ansatte har pensjonsordninger også for den delen av lønnen som overstiger 12 G. Samtidig er det også vanlig at toppledere har gode vilkår i sine pensjonsordninger, som tidligpensjonsordninger og lavere krav til opptjeningstid for fulle pensjonsytelser.

Også i offentlige eide selskaper og i selskaper der staten har en betydelig eierandel er pensjonsordninger for ledende ansatte og lønn over 12 G nærmere regelen enn unntaket.

Staten har siden 2001 hatt retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel. Disse har vært revidert flere ganger, senest i 2015. Retningslinjene som gjaldt fra 01.04.11 ble endret med virkning fra 13.02.15. En sentral endring i de nye retningslinjene er at staten ikke lenger støtter pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G. Retningslinjene er i utgangspunktet ment å være veiledende for selskapene. I de nye retningslinjene der staten har en eierandel på mer enn 90 prosent har imidlertid selskapene plikt til å følge de nye retningslinjene (inkludert datterselskaper til disse). Dette innebærer at mange selskaper med statlig eierskap må endre sine pensjonsordninger for nye ledende ansatte og for alle nye ansatte med lønn over 12 G. Allerede etablerte ordninger kan imidlertid videreføres, men må lukkes for nye medlemmer.

Problemstillingene i dette notatet er følgende:

- Hvilke pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G har selskaper hvor staten har direkte eierandel i dag?

- Hvilke endringer har selskapene gjort i sine pensjonsordninger?
- Hvordan har eller vil selskapene tilpasse seg de nye retningslinjene for lederlønn (når det gjelder pensjon)?

Undersøkelsen omfatter 17 selskaper med statlig eierskap. I 15 av selskapene har staten en eierandel på 100 prosent. Utvalget dekker alle de fire kategorier som selskaper med statlig eierskap er inndelt i (dvs. etter formål med eierskapet, jf. kap. 2.2). Undersøkelsen er gjort ved å gå gjennom selskapenes årsberetninger, samt ved direkte kontakt med selskapene for å avklare forhold som ikke fremkommer i årsberetningene for å få informasjon om hva selskapene har gjort eller vil gjøre i sin tilpasning til de nye retningslinjene.

I kapittel 2 gjøres det kort rede for begrunnelsene for statlig eierskap, hvordan de selskaper der staten har eierandel er inndelt i kategorier etter formålet med eierskapet og omfanget av direkte eierskap. Kapitlet avsluttes med en kort gjennomgang av formålet med statens retningslinjer om godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap. I kapittel 3 presenteres de retningslinjene som gjaldt fra 01.04.11 og de reviderte retningslinjene som gjelder fra 13.02.15. Kapittel 4 gir en kort oversikt over selskapene som er med i undersøkelsen, statlig eierandel og hvilken eierskapskategori selskapene tilhører. I kapittel 5 presenteres undersøkelsen av pensjonsordninger for ledende ansatte med statlig eierskap. En nærmere presentasjon av de enkelte selskapene i undersøkelsen, samt alle selskaper med statlig eierskap, er gitt i vedlegg

2 Statlig eierskap

2.1 Hvorfor statlig eierskap?

I Meld.St. 27 (2013 – 2014) presiserer regjeringen Solberg at privat eierskap bør være hovedregelen i norsk næringsliv og at direkte statlig eierskap bør begrunnes særskilt. Begrunnelsene for statlig eierskap i ulike selskaper kan være flere og varierer fra selskap til selskap, men utgangspunktet er «...at statlig eierskap kan bidra til at samfunnsøkonomiske og samfunnsmessige hensyn ivaretas».

De overordnede begrunnelsene for statlig eierskap er følgende:

- **Korrigerer av markedssvikt**

«...ved at det oppstår et avvik mellom privat- og samfunnsøkonomisk lønnsomhet». Slik markedssvikt kan skyldes forhold som etableringshindre, stor- eller samdriftsfordeler, eksterne virkninger (utilsiktede), mangelfull konkurranse, såkalt «asymmetrisk informasjon» (skjev fordeling av informasjon), samt mangel på reguleringer (f. eks. mangel på eiendomsrettigheter) eller uheldige reguleringer (som f. eks. hemmer etableringer). Regjeringen mener at statlig eierskap kan bidra til å korrigere slik markedssvikt.

«...enkelte varer og tjenester som bør eller må produseres på en annen måte enn gjennom et marked med fri konkurranse.... for eksempel ...ved produksjon av fellesgode eller produksjon på området hvor det er naturlige monopoler». Statnett nevnes som et eksempel (innen strømmettet) hvor det er «stordriftsfordeler som medfører et naturlig monopob».

- **Nasjonal forankring av viktige selskaper, hovedkontorfunksjoner og nøkkelkompetanse**

«Statlig eierskap kan være en av flere måter å ivareta og utvikle ønsker virksomhet og kompetanse på i Norge, og gjennom dette bidra til økt samlet verdiskaping for samfunnet» (utviklingen av Statoil fra 1972 nevnes som et eksempel), og «...statlig eierskap kan benyttes som et virkemiddel for å opprettholde hovedkontor i Norge (ved å sikre en eierandel på en tredjedel av et selskap). Videre heter det at «Et annet mål med eierskap kan være å sikre kontroll med at det fortsatt foregår produksjon av varer og tjenester av betydning for nasjonal sikkerhet, leveringssikkerhet eller for å ivareta nasjonal suverenitet».

Eksempler på selskaper er i disse tilfellene Kongsberg Gruppen og Nammo (sikkerhets- og beredskapshensyn) og Store Norske Spitsbergen Kullkompani og Kings Bay (understøtte norsk Svalbard-politikk).

- **Sektorpolitiske hensyn**

«...enkelte oppgaver er så grunnleggende å ivareta at disse bør utføres av offentlige organer eller selskaper som ikke styres av kommersielle interesser». Omfatter sektorer som helse, samferdsel og samfunnskritisk infrastruktur.

Eksempel på selskaper: Vinmonopolet, Avinor.

- **Forvaltning av felles naturressurser**

«...bred politisk enighet om å sikre fellesskapet en stor andel av verdiskapingen fra utvinning av naturressurser som fiskeri og havbruk, vannkraft og petroleum» og «Statlig eierskap som virkemiddel har vært brukt for å sikre norsk kontroll av en rekke naturressurser».

Eksempler på selskaper: Statkraft SF og Statskog SF.

- **Sektorpolitiske og samfunnsmessige hensyn**

«Statlig eierskap...særlig på områder hvor staten har et særskilt ønske om styring og kontroll, herunder mulighet for å endre vilkår raskt». «Spesifikke sektorpolitiske mål kan stille konkrete krav til det enkelte selskap om bl.a. virkefelt og produkter, tilgjengelighet, kvalitet, service og priser på varer og tjenester». Vinmonopolet nevnes som et eksempel på et virkemiddel innen alkoholpolitikken, mens Avinor og Statnett er eksempler innen «...ansvar for å ivareta god nasjonal infrastruktur». Statlige eide sykehus (bl. a. helhetlig styring av spesialisthelsetjenesten og sikring av bedre helsetjenester til hele befolkningen,) er et annet eksempel innen helse.

2.2 Kategorisering av selskaper med statlig eierskap

Selskapene med statlig eierskap er delt inn i fire kategorier:

Kategori 1: Selskaper med forretningsmessige mål

Mål: bedriftsøkonomisk lønnsomhet, høy verdiskapning og størst mulig avkastning.

Kategori 2: Selskaper med forretningsmessige mål og nasjonal forankring av hovedkontorfunksjoner

Mål: Forretningsmessig motivert, men også å sikre norsk forankring av selskapenes hovedkontorer og hovedkontorfunksjoner (som forskning, innovasjon og teknologiutvikling).

Kategori 3: Selskaper med forretningsmessige mål og andre spesifikt definerte mål

Mål: utover bedriftsøkonomisk lønnsomhet som skal ivaretas gjennom eierskap. Eierskapet i økende grad ivaretatt gjennom regulering (lover, forskrifter, konsesjoner og statlige kjøp).

Kategori 4: Selskaper med sektorpolitiske målsettinger

Mål: Tilpasses formålet med eierskapet i det enkelte selskap.

Det vises til Meld. St. 27 (2013-2014) for nærmere redegjørelse av statens mål med eierskap generelt, samt formålet med kategorisering og mål med eierskap i henhold til denne kategoriseringen.

2.3 Statens direkte eierskap

I følge Regjeringen.no har staten per. 13.10.14 direkte eierskap i rundt 70 selskaper. Direkte eierskap betyr at eierskapet forvaltes av departementene og ikke underliggende etater m.m. Det vises til vedlegg 1 for en samlet oversikt over statens direkte eierandeler pr. 31.03.14.

I vedlegg 2 gis en kort presentasjon av de 17 selskapene som undersøkelsen omfatter.

2.4 Statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel

Staten har siden 2001 fastsatt retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap. Retningslinjene er senere revidert 4 ganger: i 2004, 2006, 2011 og senest i 2015.

Formålet med retningslinjene er i følge reviderte retningslinjer fra 13.02.15 følgende:

«Retningslinjene angir hvilke forhold staten som eier vil legge vekt på i sin stemmegivning når styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte behandles på selskapets generalforsamling, foretaksmøte eller lignende. Retningslinjene reflekterer også statens holdning til lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper der dette ikke er egen sak på generalforsamlingen. Retningslinjene endrer ikke selskapslovgivningens regulering av styrets ansvar eller rolledelingen mellom generalforsamling og styre eller mellom styre og daglig leder. Der hvor næringsspesifikt regelverk stiller strengere eller mer detaljerte krav til selskapene enn disse retningslinjene, har slikt regelverk forrang».

Retningslinjene skal gjelde for ledende ansatte i selskaper (statsforetak, regionale helseforetak, særlovselskaper, statsaksjeselskaper, allmenaksjeselskaper og aksjeselskaper) hvor staten har en direkte eierandel.

Ledende ansatte er definert som daglig leder og andre ledende ansatte (det vises til Ot.prp. nr. 55 (2005-2006) for nærmere definisjoner) og dekker godtgjørelsesordninger, dvs. fastlønn, variabel lønn (bonus, aksjeprogram, opsjoner o.l.), annen godtgjørelse (naturalytelser o.l.), pensjonsytelser og sluttvederlag. Det vises til retningslinjene for nærmere presisering av de ulike godtgjørelseskomponentene.

Staten legger til grunn at retningslinjene for lederlønn skal følges i selskaper der staten direkte eierandel er over 90 prosent (inkludert i datterselskaper). Dette betyr at retningslinjene ikke kan fravikes når selskapenes styre utarbeider sine retningslinjer - og dermed praksis. For øvrig vil retningslinjene være rådgivende, men staten vil arbeide for, overvåke og på selskapenes generalforsamlinger stemme i samsvar med retningslinjene.

3 Pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G – retningslinjer

3.1 Retningslinjer om pensjon fra 01.04.11

Begrunnelsen for å endre gjeldende retningslinjer for statens holdning til lederlønn i statlig eide selskaper i 2006 var blant annet å «*bidra til å stoppe en uønsket lederlønnsutvikling, der forskjellene mellom ledende ansatte og resten av arbeidsstyrken øker*». På bakgrunn av lederlønnsutviklingen og Stortingets behandling av Innst. 246 S (2010-2011) om lederlønn, justerte regjeringen de gjeldende retningslinjene med virkning fra 01.04.11.

Hovedprinsippene i retningslinjene ble videreført, men det ble gjort enkelte innstramminger. Behovet for innstramminger ble begrunnet i at lederlønnsutviklingen ikke var som ønsket, og det ble tatt inn i retningslinjene en formulering om at «*...regjeringen forventer at selskaper med statlig eierandel skal bidra til moderasjon i lederlønnene*». Som tidligere var målsetningen med retningslinjene at lederlønnene i selskaper med statlig eierskap skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende.

I de nye retningslinjene fra 2011 som gjelder pensjon, heter det at «*...dersom det er nødvendig å tilby ledere pensjon basert på et pensjonsgrunnlag over 12 G skal dette organiseres som innskuddspensjon til en separat juridisk enbet atskilt fra foretaket med bindende virkning for arbeidsgiver, begrenset til 30 pst. av fastlønnen ut over 12 G*». Hovedregelen om at samlet pensjonsgrunnlag ikke bør overstige 12 G i selskaper som helt eller delvis er finansiert over statsbudsjettet, ble videreført, «*...med mindre konkurransemessige hensyn tilsier det*».

Med andre ord var det fra 31.03.11, for de selskapene med statlig eierskap dette gjelder, ikke lenger tillatt å ha ytelsesbaserte pensjonsordning for lønn over 12 G. Nye ordninger etter denne dato måtte være innskuddsbaserte med et innskuddstak på 30 prosent av lønna over 12 G. Disse ordningene skulle ikke tas over drift, men organiseres som en atskilt innskuddsordning. Imidlertid kunne avtaler som ble inngått før 31.03.11 videreføres. Dette medførte at ytelsespensjoner også for lønn over 12 G kunne videreføres, men ordningene måtte lukkes for nye ansatte (med lønn over 12 G).

I Meld.St. 27 (2013 – 2014) og i meldingens vedlegg om «Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper» av 31.03.11 gis det ingen begrunnelse for hvorfor maksimalt innskudd er satt til 30 prosent av fastlønn over 12 G for nye ordninger opprettet etter denne dato. Til sammenligning er maksimalt innskudd på lønn mellom 7,1 G og 12 G i innskuddspensjonsloven og i den nye tjenestepensjonsloven fra 2014 fastsatt til 25,1 prosent (for lønn under 7,1 G er maksimale innskuddssatser på 7

prosent), og begrunnes i at det ikke er opptjening av alderspensjon i folketrygden for inntekter over 7,1 G (som tilsvarer 18,1 prosent av årlige inntekter opp til 7,1 G).

I Meld.St. (2013 – 2014) heter det videre om innskuddspensjon for lønn over 12 G: «...begrenset til 30 pst. av fastlønnen og fonderes eksternt, dvs. sikres hos en separat juridisk enhet.....bakgrunn i at de ansatte ikke skal miste sine rettigheter ved en eventuell konkurs. En slik ordning har i stor grad vist seg ikke å være praktisk gjennomførbar, da det til nå ikke tilbys pensjonsprodukter i markedet som sikrer pensjonsforpliktelser over 12 G. For enkelte selskaper har da løsningen vært å organisere denne delen av pensjonen ved at selskapet påtar seg denne forpliktelsen over selskapets drift. Regjeringen mener at staten som eier på denne bakgrunn ikke bør støtte pensjonsopptjening ut over 12 G». Dette ble senere nedfelt i de reviderte retningslinjene av 13.02.15 (se nedenfor).

En av pensjonsleverandørene opplyser på forespørsel fra Fafø at de tidligere har hatt og fortsatt har pensjonsløsninger for inntekter over 12 G. Det mest vanlige produktet var kollektive livrenter som var skattefaviserte ordninger til 2007. Etter 2007 er det få ytelsesbaserte kollektive livrenter med alderspensjonsdekning. Hoveddelen av disse ordningene omfatter kun uføredekning. Leverandøren hadde tidligere et produkttilbud for innskuddsbasert kollektiv livrente, men viste seg å være et lite egnet produkt. Dette skyldes en kombinasjon av krav til dødelighetsarv og at premie/innbetaling skulle innbetales og skattlegges som vanlig lønnsinntekt fra 2007.

Per i dag tilbys ulike alternativer for pensjon for lønn over 12 G, og omfatter både driftspensjon som kan administreres av leverandøren, kollektiv livrente (ytelsesbasert og hvor den ansatte må skatte av pensjonspremien som lønn) og en ny fondsspareordning, hvor det spares i samme fond som ordinær innskuddspensjon (hvor den ansatte må skatte av innskuddene som lønn og saldo inngår i formuesfastsettelsen til den enkelte). Dette produktet benyttes også av leverandøren som en kompensasjonsordning ved overgang fra ytelse til innskudd. Uttak av midler beskattes som kapitalinntekt, men det er ingen begrensning om uttakstidspunkt. Dette betyr at den enkelte kan gjøre uttak fra sparekonto når som helst og således ikke bundet til en pensjonsalder. Også en annen pensjonsleverandør leverer pensjonsløsninger for lønn over 12 G.

«Påstanden» om at det ikke tilbys løsninger for pensjonsdekninger over 12 G er i og for seg ikke korrekt. Nærings- og fiskeridepartementet opplyser imidlertid at formuleringen i Meld. St. 27 (2013-2014) om at det ikke tilbys pensjonsprodukter for lønn over 12 G i markedet har sin forklaring i at de produktene som finnes ikke er skattefaviserte. Når de eksternt fonderte ordningene ikke er skattefaviserte, betyr dette at det ikke kan settes begrensninger på når midlene kan tas ut (og den enkelte må skatte av innskuddene) og produktløsningene fremstår dermed ikke som «rene» pensjonsprodukter. Da retningslinjene ble revidert i 2011 var det ingen skattefavisering av pensjonsdekning for lønn over 12 G, slik at det synes noe merkelig at man da åpnet for sparing i innskuddsordning med krav sikring av pensjonskapitalen i en «separat juridisk enhet adskilt fra foretaket» når slike muligheter ikke fantes i markedet.

3.2 Retningslinjer om pensjon fra 13.02.15

De nye retningslinjene av 13.02.15 for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierandel har følgende formulering om pensjon (tjenestepensjon):

- Pensjonsvilkår for ledende ansatte skal være på linje med andre ansattes vilkår i selskapet
- Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge (p.t. 12 G), jf. innskuddspensjonsloven, foretakspensjonsloven og tjenestepensjonsloven
- Ved avtaler om ytelsespensjon skal det tas hensyn til eventuell ytelsespensjon som er opptjent fra andre stillinger. Samlet pensjonsutbetaling bør ikke overstige 66 prosent av lønn opp til 12 G
- Når en leder ikke lenger er ansatt i selskapet skal det ikke lenger påløpe pensjonskostnader ut over hva som følger av en eventuell skattefavisert ytelsesordning

Regjeringen Solberg (ved Nærings- og fiskeridepartementet) foretok også en viktig presisering av retningslinjene som skulle gjelde med virkning fra 13.02.15. Mens retningslinjene generelt skulle være retningsgivende (med unntak nevnt over), er det i de nye retningslinjene presisert noen nye formuleringer, blant annet disse:

«Staten forventer at selskaper hvor staten har en direkte eierandel på over 90 pst., sikrer at statens retningslinjer også gjelder for heleide datterselskaper», og «I selskaper hvor staten har en direkte eierandel på over 90 pst., legges det til grunn at statens retningslinjer for lederlønn skal følges».

Det vil med andre ord, og som tidligere nevnt, være en plikt for selskaper der staten eier mer enn 90 prosent å følge retningslinjene.

Som påpekt er den største endringen om pensjon er at pensjonsordninger for lønn over 12 G ikke lenger støttes. Dette betyr at nye ordninger for lønn over 12 G ikke lenger tillates i selskaper der staten har en eierandel på over 90 prosent. Retningslinjene er ellers fortsatt å anse som anbefalinger og et uttrykk for statens holdninger og i statens stemmegivning på selskapenes generalforsamlinger.

Også i de nye retningslinjene er det presisert at avtaler som er inngått før ikrafttreden kan opprettholdes. Dette innebærer at lukkede ytelsespensjoner og nye innskuddspensjoner for lønn over 12 G etter retningslinjene fra 2011 kan videreføres. Det er imidlertid opp til selskapene å beslutte en avvikling av alle pensjonsordninger for lønn over 12 G / ledende ansatte, så fremt dette i praksis lar seg gjennomføre (det kan være individuelle avtaler eller tariffavtaler som kan regulere dette), eller om ordningene skal lukkes og kun gjelde for de som var omfattet av ordningene da de nye retningslinjene trådte i kraft.

Det presiseres at retningslinjene fastsetter at pensjonsgrunnlaget skal være fastlønn.

4 Selskapene i undersøkelsen

Kartleggingen av pensjonsordninger for ledende ansatte og / eller pensjonsordninger for alle ansatte med lønn over 12 G omfatter disse 17 selskapene:

Tabell 1. Selskaper i undersøkelsen.

	Selskap	Statlig eierandel	Kategori
1	Flytoget	100%	1
2	Ambita	100%	1
3	Mesta	100%	1
4	Eksportkreditt	100%	4
5	Gassco	100%	4
6	Telenor	54%	2
7	Posten Norge	100%	3
8	NSB	100%	3
9	Statkraft	100%	3
10	Statnett	100%	4
11	Petoro	100%	4
12	Avinor	100%	4
13	Statoil	67%	2
14	Kommunalbanken	100%	3
15	Norsk Hydro	34,3%	2
16	Investinor	100%	3
17	Baneservice	100%	1

Staten har en eierandel på 100 prosent i 15 av selskapene og ellers 34,3 prosent (Norsk Hydro) og 67 prosent (Statoil). De selskapene hvor staten eier mer enn 90 prosent er som nevnt pliktig til å følge retningslinjene for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Det gis i vedlegg 2 en kort presentasjon av de enkelte selskapene som er med i kartleggingen av pensjonsordninger for ledende ansatte / lønn over 12 G. Teksten om selskapene er i sin helhet hentet (kopiert) fra Statens Eierberetning 2013.

5 Pensjonsordninger for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap

5.1 Hvilke ordninger har selskapene og hvordan tilpasser de seg de nye retningslinjene?

I dette kapitlet presenteres hvilke pensjonsordninger selskaper med statlig eierskap har og hvilke endringer som er gjort i de siste årene og om selskapene har foretatt eller planlegger endringer i pensjonsordningene som følge av endringene i retningslinjene for lønn og annen godtgjørelse i februar 2015.

I neste kapittel gis en samlet gjennomgang av de viktigste hovedfunnene i undersøkelsen.

Flytoget

Flytoget har tjenestepensjonsordning i SPK og tre ansatte har kontraktsfestet avtale om pensjonsdekning (ytelsesbasert og på 66 prosent av sluttlønn ved 67 år) også før lønn over 12 G. Disse avtalene ble inngått i perioden 1998 – 2004. Ingen andre ansatte har pensjonsdekning for lønn over 12 G og selskapet følger statens retningslinjer.

Ambita (Norsk Eiendomsinformasjon)

Ambita har både ytelsesbasert og innskuddsbasert pensjonsordning. Den ytelsesbaserte ordningen (66 prosent av sluttlønn) ble lukket 01.09.12. Vilkårene er lik for ledende ansatte som for øvrige ansatte i selskapet. Ytelsesordningen ble lukket og nyansatte har en innskuddsordning (på hhv. 5 prosent og 8 prosent av lønn mellom 1-6 G og 6-12 G). Ansatte på lukkingstidspunktet har således fortsatt ytelsespensjon.

Ansatte med lønn over 12 G var inntil desember 2013 dekket av en ytelsespensjonsordning finansiert over drift. Etter dette er det innført en pensjonskompensasjonsordning som innebærer en kompensasjon tilsvarende 25 prosent av lønn over 12 G og utbetales månedlig som lønn. Denne kompensasjonen er administrativt fastsatt og det er således ikke gjort beregninger av hvilken kompensasjon som er nødvendig for at ansatte med lønn over 12 G i sum skulle komme likt ut sammenlignet med en videreføring av pensjonsordningen.

Ambita følger generelt statens retningslinjer og har således ikke lenger pensjonsdekning for lønn over 12 G. Men, selskapet gir en lønnskompensasjon på 25 prosent av lønn over 12 G.

Mesta

Mesta har en lukket ytelsespensjonsordning (i SPK) om omfatter ansatte som var 52 år eller eldre da ordningen ble lukket 31.03.12. Ansatte som fra dette tidspunktet var yngre enn 52 år og nyansatte har en innskuddspensjonsordning.

Administrerende direktør har en innskuddsordning som de øvrige ansatte, samt et tilleggsinnskudd på 30 prosent av fastlønn utover 12 G. Samme ordning har to divisjonsdirektører, samt alle regionsdirektører unntatt 1 som har ytelsespensjonsordning for lønn under 12 G og innskuddsordning for lønn over 12 G (hhv. 64 prosent og 30 prosent). En annen ledende ansatt har også ytelsespensjon (60 prosent av lønn).

Mesta følger statens retningslinjer og vil lukke gjeldende avtaler om pensjonsdekning for lønn over 12 G, dvs. at disse ordningene videreføres. Nye ansatte etter 13.02.15 vil ikke få pensjonsdekning for lønn over 12 G, men det gis signaler på at lønnsnivået vil bli justert opp som følge av bortfall av ordninger for lønn over 12 G (det presiseres av selskapet at det knyttes til en forutsetning om markedsbetingelser ved nyansettelser). Det er styret/kompensasjonsutvalget som skal ta endelig stilling til dette.

Eksportkreditt

Eksportkreditt har en innskuddspensjonsordning (hhv 5 prosent og 8 prosent innenfor 12 G). 5 ansatte har i tillegg en innskuddsordning for lønn over 12 G i tråd med statens retningslinjer (fra 2011), med en innskuddssats på 30 prosent av lønn.

2 ansatte har ytelsespensjon for lønn over 12 G. Disse er enkeltstående avtaler knyttet til at enkelte ledende ansatte ble overført fra Eksportfinans pr. 01.07.12 (en av disse ble overført til ny innskuddsordning i 2014). Også øvrige ansatte som kom fra Eksportfinans har en lukket ytelsespensjon. Alle ytelsesordningene er lukket.

I forbindelse med at en av de ledende ansatte som kom fra Eksportfinans ble overført til ny innskuddspensjon, skal det ytes en kompensasjon. Denne kompensasjonen tilsvare verdien («fripoliseverdien») av de opptjente rettighetene pr. 01.07.12 og blir utbetalt som en engangskompensasjon. De opptjente rettighetene vil således bli terminert.

Eksportkreditt følger statens retningslinjer og vil således ikke ha pensjonsdekning for nyansatte etter at de nye retningslinjene kom i 2015, men eksisterende avtaler vil bli videreført.

Gassco

Gassco har en ytelsespensjonsordning (66 prosent-ordning) for alle ansatte. Ordningen er sikret i eksternt livsforsikringsselskap for lønn inntil 12 G, men selskapet finansierer ytelsespensjonen for lønn over 12G over drift.

Selskapet har ikke gjort noen endringer i pensjonsordningene som følge av nye retningslinjer i 2015, men skal ha en samlet gjennomgang av alle pensjonsordningene. Denne prosessen er forventet å gi en endelig beslutning, herunder om ordning for ledende ansatte/lønn over 12 G, i løpet av 2015, med iverksettelse fra 01.01.16.

Telenor

Telenor omdannet ytelsespensjonen (lukket og gjeldende for de som hadde slik ordning på lukkingstidspunktet) til innskuddsordning i 2006, med innskuddssatser på 4 prosent og 8 prosent av lønn (hhv. mellom 1 og 6 G og mellom 6 og 12 G).

Selskapet hadde etablert pensjonsordninger for ledende ansatte før de nye retningslinjene for lederlønn kom i 2011 (som Telenor følger), og omfatter både ufonderte ytelsespensjoner (finansiert over drift) og innskuddspensjoner (fra rundt 2005 og også finansiert over drift). Alle ordningene er lukket pr. 2013. Dette betyr at ansatte som hadde pensjonsdekning for lønn over 12 G på lukkingstidspunktet fortsatt vil dekkes av disse ordningene, men ingen nye ansatte fra 2013 har pensjonsdekning for lønn over 12 G.

I følge årsberetningen 2014 har 4 ledere ytelsespensjon for lønn både under og over 12 G. Ytelsesnivået (prosent av lønn) er det samme for disse 4, men pensjonsalder varierer fra 61 år (konsernsjef) til 65 år. Ytelsesnivået reduseres for alle til 58 prosent ved 70 år, 72 år eller 75 år. 2 ledere har 66 prosent av lønn opp til 12 G (med pensjonsalder 67 år) og innskuddsordning for lønn over 12 G, med en innskuddssats på 15 prosent. 2 ledere har innskuddsordning for all lønn, hvor innskuddssatsene for lønn over 12 G for disse er på 30 prosent. 2 ledere har ingen pensjonsdekning for lønn over 12 G.

4 ledende ansatte som har lavere eller ingen pensjonsdekning for lønn over 12 G har fått avtale om et prosentvis påslag på fastlønnen. Påslaget er høyest for de to lederne som ikke har pensjonsdekning over 12 G med henholdsvis 15 prosent og 25 prosent, mens påslaget på fastlønnen for de som har et innskuddsnivå på 15 prosent av lønn over 12 G er på henholdsvis på 7 prosent og 12,5 prosent.

Systemet med lønnpåslag fungerer slik at midlene føres på «egen konto», og kan skilles ut og overføres til pensjonssparing dersom det på et senere tidspunkt igjen åpnes for pensjonsdekninger for lønn over 12 G. Siden regjeringen ikke lenger støtter pensjonsordninger for lønn over 12 G, er det grunn til å tro at både Telenor (og andre selskaper) ikke lenger vil rapportere lønnskompensasjonene i årsberetningene, men at de vil inngå som en del av den ordinære fastlønnen.

Posten Norge

Posten Norge har både ytelsesordninger og innskuddspensjoner. Selskapet hadde inntil 2006 ytelsespensjon i SPK, men avvirket denne for lønn under 12 G og gikk over til innskuddspensjon med virkning fra 01.01.06, hvor innskuddssatsene nå er 5 prosent av lønn opp til 7,1 G og 13 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G. Ved avviklingen i 2006 ble det gitt lønnskompensasjon til de som beregningsmessig kom dårligere ut med ny ordning sammenlignet med en videreføring av ytelsesordningen i SPK.

Ledende ansatte har de samme pensjonsvilkårene som øvrige ansatte, med noen unntak. Ledende ansatte som hadde ytelsespensjon for lønn over 12 G ble lukket 31.12.06 har fortsatt denne ordningen (66 prosent av sluttlønn), mens nye ledende ansatte etter 31.12.06 har en innskuddspensjonsordning over drift for lønn over 12 G med en innskuddssats på 25 prosent av fastlønnen.

Lønnsdekningen for lønn over 12 G gjelder ikke bare ledende ansatte, men alle ansatte.

Selskapet har så langt ikke tatt stilling til hvordan de nye statlige retningslinjene fra 13.02.15 skal håndteres, men presiserer at det ikke vil bli inngått nye avtaler på gammel ordning. Nye ansatte vil derfor ikke få pensjonsdekning for lønn over 12 G. Selskapet skal vurdere alle ordningene for ledende ansatte, samt om dagens pensjonsordninger for lønn over 12G skal avvikles eller ikke og om en eventuell lønnskompensasjon vil bli etablert hvis ordningene avvikles.

NSB

NSB har sin pensjonsordning i SPK (66 prosent av sluttlønn) og gjelder for alle ansatte. Selskapet følger til enhver tid de gjeldende retningslinjene for lederlønn. En ordning for toppledere der vilkårene er at en kan ha rett på en pensjonsytelse på 60 prosent av sluttlønn ved 62 år, ble lukket i 2008. Toppledere som ble ansatt etter at denne ordningen ble lukket, har som hovedregel ingen pensjonsdekning på lønn over 12 G, bortsett fra konsernsjefen som har en ordning med et pensjonsinnskudd på 30 prosent av fastlønn.

Statkraft

Statkraft etablerte ny innskuddsordning for nyansatte i heleide norske selskaper fra 01.01.14, med innskuddssatser på 6 prosent opp til 7,1 G og 18 prosent mellom 7,1 G og 12 G. Ansatte før 01.01.14 har sin ordning i SPK (66 prosent av sluttlønn), men 209 ansatte valgte frivillig å gå over til ny innskuddsordning.

I 2003 etablerte Statkraft en pensjonsordning over drift for lønn over 12 G, inkludert for konsernsjef og konserndirektører. Ordningen ble lukket i 2012 og det er ikke etablert ny pensjonsordning for lønn over 12 G. Imidlertid er det etablert et system med tilleggslønn som kan benyttes til individuell privat pensjonssparing. Denne tilleggslønnen er fastsatt til 18 prosent av fastlønnen over 12 G.

Statnett

Statnett har ytelsespensjonsordning i egen pensjonskasse og ytelsen er på 70 prosent av sluttlønn ved full opptjening. Konsernledelsen har egne tilleggsavtaler med ordinær pensjonsalder på 65 år, med et ytelsesnivå på 66 prosent, samt en mulighet til å kunne gå av ved fylte 62 år. Ordningen gjelder også for lønn over 12 G. Slike ordninger for ledelsen har Statnett hatt siden slutten av 1990-tallet.

Pensjonsordningene for ledende ansatte har endret seg i tråd med de til enhver tid gjeldende statlige retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse i foretak og selskaper med statlig eierandel. Selskapet har derfor ulike ordninger for den enkelte konserndirektør, avhengig av når vedkommende ble ansatt. Ordningene varierer fra ytelsesbasert driftsfinansiert ordning med en ytelse på 66 prosent av lønn også over 12 G etter 30 års tjenestetid til en innskuddsordning med innskudd på 30 prosent av lønn over 12 G. Disse ordningene er en del av arbeidsavtalene og blir videreført for den enkelte.

Ordninger for lønn over 12 G har kun vært gjeldende for konsernledelsen og omfatter således kun dagens ledelse og ansatte som tidligere har vært en del av ledelsen.

Selskapet opplyser at det ikke er tatt stilling til hvilken konsekvens de nye retningslinjene i 2015 vil få for lønnsnivået ved nyansettelser. Så langt har dette ikke vært en aktuell problemstilling i og med at det ikke har vært nyansettelser i ledelsen etter at de nye ret-

ningslinjene kom. Styret og kompensasjonsutvalget skal imidlertid vurdere dette nærmere i løpet av 2015.

Petoro

Petoro har en ytelsesbasert pensjonsordning (66 prosent-ordning) og gjelder for alle ansatte med lønn over 12 G og ikke bare ledende ansatte. Selskapet opplyser at flertallet av de ansatte har pensjonsrettigheter for lønn over 12 G.

Pensjonsavtalen for ytelsespensjonen for lønn over 12 G ble etablert før statens retningslinjer for lederlønn pr. 01.04.11.

Selskapet har utredet alternative løsninger for sine pensjonsordninger og vil i løpet av 2015 ta stilling til en fremtidig pensjonsordning både for lønn under og over 12 G. Et viktig utgangspunkt for dette arbeidet har vært, i tillegg til endringene i statens retningslinjer av 13.02.15 og at endringene må være robuste i et langsiktig perspektiv og hensynta behovet for å opprettholde konkurransekraft, at gjennomsnittsalderen blant de ansatte er høy (50 år). Det er så langt derfor ikke avgjort om pensjonsordningene som dekker lønn over 12 G skal avvikles eller ikke og om en eventuell lønnskompensasjonsordning skal etableres. Konklusjoner skal foreligge inne utgangen av 2015.

Avinor

Avinor har en ytelsespensjonsordning i SPK (66 prosent - ordning), samt innskuddsordninger for ledende ansatte. 2 ledere ved Oslo Lufthavn inngikk avtale om ytelsespensjonsordning før reviderte retningslinjer i 2011. Ordningen finansieres over drift og avvikles ved naturlig avgang.

Selskapet etablerte en innskuddspensjonsordning for øvrige ledende ansatte i de ulike selskapene før nye retningslinjer av 13.02.15. Innskuddssatsen (etter fastlønn) varierer etter alder og administreres inntil videre over selskapets budsjett.

For konsernledere som er 60 år og eldre er innskuddssatsen 30 prosent av fastlønn fra 12 G opp til 18 G og 25 prosent av lønn over 18 G. Ledere i aldersgruppen 55 til 60 år har innskuddssatser i samme lønnsintervall på henholdsvis 25 prosent og 20 prosent. Satsene for ledere som er mellom 50 år og 55 år er på 20 prosent og 15 prosent, mens de er på 15 prosent og 10 prosent for ledere under 50 år.

Selskapet opplyser at det ikke er planer om å endre dagens ordninger for lederne. Nye ledere som ansettes etter 13.02.15 vil komme inn under de nye retningslinjene og således ikke få pensjonsdekning for lønn over 12 G. Hvorvidt nye ledere vil få høyere lønn som følge av bortfall av +12 G-ordninger er det foreløpig ikke tatt stilling til.

Statoil

Statoil besluttet i 2014 å omdanne selskapets hovedpensjonsordning fra ytelse til innskudd. Selve overgangen vil skje i 2015. Ansatte med mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder (67 år) vil beholde ytelsespensjonen. Landansatte mellom 37 år og 51 år og offshore-ansatte mellom 35 år og 49 år vil få en kompensasjonsordning som følge av overgangen til innskudd. Denne er ikke avklart.

De pensjonsordninger for medlemmer av konsernledelsen som er beskrevet nedenfor, inkludert konsernsjef, er supplerende individuelle avtaler til selskapets alminnelige pensjonsordninger.

Fra årsberetningen 2014 er hentet følgende om pensjon: «Konsernsjefen og en av konserndirektørene har pensjonsvilkår i henhold til en tidligere standardordning som ble innført i oktober 2006. Disse er på gitte vilkår berettiget til en pensjon på 66 prosent av pensjongivende inntekt ved en pensjonsalder på 62 år. Ved beregning av medlemstid i Statoils pensjonsordning har de rett til et halvt år ekstra medlemstid for hvert år den enkelte har tjenestegjort som konserndirektør.

I tillegg har to av Statoils konserndirektører separate avtaler om pensjonsalder ved 65 år og et førtidspensjonsnivå på 66 prosent av pensjongivende inntekt.

De individuelle pensjonsvilkårene for konserndirektører som er beskrevet ovenfor er et resultat av forpliktelser i henhold til tidligere inngåtte avtaler.

I henhold til styrets beslutning av 7. februar 2012 er selskapets standard pensjonsordninger for konserndirektører som representerer avvik fra Statoil ASAs alminnelige pensjonsordning avvirket, og vil ikke gjelde for nye utnevnelser til konsernledelsen.»

Selskapet opplyser at de for tiden vurderer om det skal iverksettes endringer i sine pensjonsdekninger for lønn over 12 G som følge av endringer i statens retningslinjer, og det er så langt ikke konkludert om dette.

Kommunalbanken

Kommunalbanken har en ytelsesbasert pensjonsordning (66 prosent - ordning) i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og dekker alle ansatte. Den ytelsesbaserte ordningen for lønn over 12 G, finansiert over driften, ble lukket med virkning fra 01.04.11, dvs. da statens nye retningslinjer for lederlønn trådte i kraft.

Per i dag har Kommunalbanken 3 ordninger for ledende ansatte: en lukket ytelsesbasert driftspensjon for 3 ansatte (66 prosent), Administrerende direktør har i sin ansettelsesavtale en kontraktsfestet rett til innskuddspensjon på 30 prosent over 12 G. Innskuddspensjonen er p.t. ikke iverksatt. 7 ansatte har ved ansettelsen fått tilsagn om en innskuddsordning for lønn over 12 G, men denne forpliktelsen er ikke iverksatt ved tegning av hos en pensjonsleverandør.

Kommunalbanken følger de til enhver tid gjeldende retningslinjer og har vedtatt at nye ansatte med lønn over 12 G ikke vil få pensjonsdekning for denne delen av lønna, samt at eksisterende ordninger vurderes avvirket. I forhold til en eventuell avvikling, vurderer banken å etablere et system med lønnskompensasjon for ansatte som berøres av et eventuelt bortfall av pensjonsdekning på lønn over 12 G.

Norsk Hydro

Den tidligere ytelsesordningen i Hydro ble lukket for nye medlemmer i 2010. Nye ansatte etter dette omfattes av innskuddspensjon. I tillegg valgte en del ansatte som hadde ytelsespensjon å gå over til ny innskuddspensjon i 2010. Disse fikk utbetalt en lønnskompensasjon (utbetalt på månedsbasis) tilsvarende en beregningsmessig forskjell i verdi ved en videreført ytelsespensjon og ny innskuddspensjon. I desember 2013 vedtok Hydro å overføre alle ansatte til innskuddsordningen med virkning fra 01.07.14. De som

ble berørt av denne overgangen blir også lønnskompensert. De fonderte ordningene administreres av Hydros egen pensjonskasse.

Hydros innskuddsordning innebærer at det avsettes 20 prosent av lønn over 12 G som en opptjent rettighet, og gjelder for alle medlemmer av ordningen, inkl. ledende ansatte. Situasjonen har vært uforandret siden innskuddsordningen ble opprettet i 2010.

Investinor

Investinor har en ytelsesbasert pensjonsordning for sine ansatte (66 prosent av sluttlønn ved full opptjening ved 67 år). Selskapet har ingen pensjonsdekning før lønn over 12 G, men har inngått avtale med administrerende direktør om en tilleggspensjonsordning. Denne ordningen innebærer at adm.dir., forutsatt full opptjening, har rett til en samlet ytelse på 60 prosent av sluttlønn ved fylte 65 år. Sluttlønn inkluderer årlig kontantlønn eksklusive bonuser og annen variabel avlønning. Ytelsen avkortes mot andre opptjente rettigheter. Ordningen finansieres over driften.

Baneservice

Baneservice gikk over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon pr. 01.01.09. Ytelsesordningen ble lukket og videreført for «en definert krets av ansatte». Den lukkede ordningen administreres av SPK (66 prosent-ordning).

Administrerende direktør har en pensjonsdekning på lønn mellom 12 G og 16 G som utgjør 8 prosent av denne lønna. For øvrig har ingen ansatte pensjonsdekning for lønn over 12 G.

5.2 En samlet gjennomgang av pensjonsdekninger for ledende ansatte / lønn over 12 G

Nedenfor presenteres en tabell som viser hvilke ordninger selskapene har for sine ansatte generelt og ledende ansatte / ansatte med lønn over 12 G spesielt, hvilke endringer som er gjort de senere årene og status i forhold til hvordan selskapenes har forholdt seg til de nye retningslinjene for lederlønn som trådte i kraft 13.02.15. I tabellen er det også inkludert eventuelle lønnskompensasjonsordninger som følge av omlegging av selskapers pensjonsordninger.

De viktigste konklusjonene fra undersøkelsen av de 17 selskapene kan sammenfattes i disse punktene:

Fra ytelsespensjon til innskuddspensjon til ingen ordninger, i takt med endringer i retningslinjer om pensjonsdekning før lønn over 12 G

Overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon er en generell trend i privat sektor i Norge. Denne utviklingen finner man også i de fristilte offentlige eide foretak og virksomheter. Det vanlige er at ytelsesordningene lukkes og etter lukking typisk kun omfatter ansatte som har 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder (67 år). Nyansatte og øvrige omfattes av innskuddspensjon. Noen selskaper har helt avvirket ytelsespensjonen og gått

over på innskuddspensjon for alle ansatte (for eksempel da Posten Norge gikk fra offentlig tjenestepensjon i SPK til ny innskuddspensjon i det private tjenestepensjonsmarkedet). Denne utviklingen, som har skjedd uavhengig av endringer i retningslinjene har bidratt til å endre også pensjonsløsninger for ansatte med lønn over 12G.

Endringene i retningslinjene for lederlønn i selskaper med statlig eierandel har nødvendigvis direkte ført til at pensjonsordningene for ledende ansatte / lønn over 12 G har endret seg. +12 G - ordningene endrer seg således i takt med endringene i retningslinjene. Før retningslinjene ble endret i 2011 hadde selskapene typisk ytelsespensjon for ledende ansatte / lønn over 12 G, finansiert over drift. Disse ordningene ble lukket da de nye retningslinjene fra april 2011 (i en del selskaper ble disse ordningene lukket tidligere) kun støttet innskuddspensjoner for lønn over 12 G, slik at de selskaper som fortsatt har pensjonsdekning for nye ledere / ansatte med lønn over 12 G ansatt etter april 2011, har innskuddspensjon.

Da retningslinjene for lederlønn igjen ble endret med virkning fra 12.03.15, hvor pensjonsdekning for lønn over 12 G ikke lenger støttes, må selskaper hvor staten har en eierandel på over 90 prosent følge disse retningslinjene og kan ikke lenger ha pensjonsdekning for nye ansatte med lønn over 12 G.

I ett og samme selskap kan det dermed være ulike pensjonsløsninger for ledende ansatte / lønn over 12 G. Noen har «gamle» ytelsespensjoner, andre har «nye» innskuddspensjoner, mens andre igjen ikke har pensjonsdekning for lønn over 12 G.

Noen selskaper har ordninger som bare omfatter ledende ansatte og noen har like ordninger for all lønn over 12 G. Men, toppledere i noen selskaper har lavere pensjonsalder

Det mest vanlige ser ut til å være at pensjonsdekning gis til alle ansatte med lønn over 12 G i de selskaper som har slike ordninger, og ikke bare ledelsen. I noen selskaper har imidlertid kun ledelsen pensjonsdekning for lønn over 12 G. Utover dette har ledere, og særlig toppledere, bedre pensjonsdekninger enn andre ved at noen selskaper har ordninger der toppledelsen kan gå av tidligere enn ved ordinær pensjonsalder (67 år) med fulle pensjonsytelser.

De fleste selskapene har avvirket +12 G-ordninger for nye ansatte

13 av selskapene i undersøkelsen har avvirket pensjonsdekningen for lønn over 12 G (inkludert ledende ansatte) for nye ansatte og følger eller skal følge de nye statlige retningslinjene fra februar 2015. 3 av selskapene har opplyst at spørsmålet ikke er avklart, mens det i 1 selskap ikke er kjent om de vil endre eller de har opplyst at de ikke har planer om endringer.

Få av selskapene har justert opp lønnsnivået som følge av bortfall av +12 G-ordninger for nye ansatte
2 av selskapene har opplyst at de har etablert et system med tilleggslønn for ansatte med lønn over 12 G for å kompensere for bortfall av pensjonsdekning (Statkraft og Telenor), mens 3 selskaper opplyser spesifikt at de vil vurdere å øke lønnsnivået for nye ansatte (Statnett, Mesta, Avinor).

Det er få selskaper som så langt har etablert lønnskompensasjonsordninger ved avvikling av pensjonsdekning

Undersøkelsen viser at det er etablert en form for lønnskompensasjon i 3 selskaper (for lønn over 12 G). Kompensasjonen er praktisert ulikt, og i to tilfeller er kompensasjon gitt som et påslag på løpende lønnsutbetaling (månedlig) som følge av overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon (Hydro og Ambita). I to tilfeller er slik endring i ordning kompensert ved en engangsutbetaling av beregnet opptjent rettighet (Telenor og Eksportkreditt). Kommunalbanken vurderer å etablere en lønnskompensasjonsordning for de som i dag har pensjonsdekning for lønn over 12 G. Banken skal følge statens retningslinjer, har en lukket ordning for lønn over 12 G i 2011, har ingen pensjonsdekning for nye ansatte med lønn over 12 G eller for eksisterende ansatte som kommer i posisjon til å få lønn over 12 G. Ingen selskaper har besluttet at eksisterende ordninger per i dag (som kan videreføres etter retningslinjene) skal avvikles, men 2 selskaper opplyser eksplisitt de skal vurdere dette spørsmålet i løpet av 2015, inkludert om det da eventuelt skal gis en lønnskompensasjon.

Det synes klart at mange selskaper så langt ikke har konkludert om hvilke endringer i pensjonsordningene for ledende ansatte / lønn over 12 G som eventuelt skal gjøres etter at de reviderte retningslinjer kom. Mange selskaper vurderer for tiden hva som eventuelt skal endres, og drøftes eller skal drøftes i kompensasjonsutvalgene og i styrene. Dette inkluderer både spørsmålet om en økning i lønnsnivåene som følge av bortfall av pensjonsdekning på lønn over 12 G og kompensasjonsordninger ved en eventuell avvikling av tidligere etablerte ordninger for lønn over 12 G.

Siden staten ikke lenger støtter pensjonsdekninger for lønn over 12 G, er det grunn til å tro at selskapene i fremtiden ikke kommer til å rapportere noe om slik lønnskompensasjon, men kun ledende ansattes ordinære fastlønn (hvor kompensasjon av bortfall av pensjonsdekning er inkludert).

Tabell 2. Sammendrag av hovedfunn.

	Selskap	Pensjonsløsning pr. 2015	Lønnskompensasjon	Status / nye retningslinjer pr. 13.02.15
1	Flytoget	Ytelsesordning i SPK. Ytelsesordning for 3 ledende ansatte inngått i 1998-2004. 66 % av sluttlønn som det betales egen premie for (differansen mellom sluttlønn og 12 G).	Ingen	Ingen pensjonsordning for lønn over 12 G utover tidligere avtaler.
2	Ambita	Tidligere ytelsespensjon (hos leverandør) lukket fra 01.09.12. Lik for alle ansatte. Ny innskuddsordning 5 % + 8 %. Frem til desember 2013: ytelsesordning over drift. Opphevet 05.12.13. Ny ordning: 25 % av lønn over 12 G (alle med lønn over).	Kompensasjonsordning etablert ved avvikling av ytelsesordning i 2013: tilsvarende 25 % av lønn over 12 G og utbetales månedlig. For ny adm.dir. i 2013: 30 % av lønn som utbetales årlig.	Ingen pensjonsordning for lønn over 12 G.
3	Mesta	Ytelsesordning i SPK. Lukket (videreført for ansatte 52 år eller eldre) pr. 31.12.12. Ny innskuddsordning fra 01.01.13 for yngre årskull og nye ansatte. Lukker gjeldende avtaler inngått før 13.02.15 om pensjonsdekning for ledende ansatte med lønn over 12 G.	Ingen	Ingen ordninger for nyansatte etter 13.02.15. Lønnsnivået for nyansatte med lønn over 12 G vil sannsynligvis bli justert opp som følge av de nye retningslinjene. Styret/ kompensasjonsutvalget skal vurdere.

4	Eksportkreditt	Innskuddspensjon for alle: 5+8 %. Over 12 G: innskudd 30 % og gjelder 4 ledende ansatte. Alle ytelsesordninger lukket og 2 ledende ansatte har lukket ordning for lønn over 12G (overført fra Eksportfinans). 1 av dem har nå innskuddsordning.	Lukket ytelsesordning for 1 ansatt: Gis som en engangskompensasjon som erstatter fripoliseverdien av opptjente rettigheter pr. 01.07.12. Opptjente rettigheter er terminert og det er ikke gitt kompensasjon for evt. beregnet tap ved slik overgang	Skal følge de nye retningslinjene.
5	Gassco	Ytelsesbasert 66 % ordning for alle, også for lønn over 12 G – over drift.	Ingen så langt	Alle pensjonsordninger, herunder for lønn over 12 G skal vurderes ila 2015, med iverksettelse fra 01.01.16
6	Telenor	Lukket ytelsesordning i 2006. Ny innskuddspensjon med innskudd på 4 % (opp til 6 G) og 8 % mellom 6 og 12 G. Nye ansatte etter 2013 har ingen pensjonsordning for lønn over 12 G. Ledende ansatte med lønn over 12 G har ulike ordninger. Noen har ytelsespensjon for lønn opp til 12 G og innskuddspensjon for lønn over, med innskudd på 15 %, mens andre har ytelsespensjon for all lønn (lukket ordning). De siste har også lavere pensjonsalder (se teksten). Noen har innskuddsordning på all lønn og satsene for disse er 15 % og 25 % av lønn over 12 G.	Ledere med lavere eller ingen pensjonsdekning på lønn over 12 G er gitt et påslag på fastlønnen. Gjelder 4 ansatte og utgjør et påslag på 7 % eller 12,5 % (med lavere pensjonsdekning) og 15 % og 25 % (ingen pensjonsdekning). Lønnpåslaget er så langt avsatt på «egen konto» og kan frigjøres som pensjonssparing ved evt. gjenåpning av pensjonsordninger for lønn over 12 G. Siden staten ikke støtter ordninger for lønn over 12 G lenger, vil påslaget sannsynligvis inngå som en del av ordinær fastlønn og ikke spesifisere kompensasjon i senere årsberetninger.	Kompensasjonsutvalg og styret drøfter de endelige tilpasningene.
7	Posten Norge	Ytelsespensjon i SPK lukket fra 2006 (alle med lønn under 12 G). Ny innskuddsordning med innskudd nå på 5 % av lønn opp til 7,1 G og 13 % fra 7,1 G til 12 G. Ytelsespensjon for lønn over 12 G lukket fra 2007. Ny innskuddsordning: 25 % av lønn over 12 G (nye ledene ansatt etter 2006).	Lukking for alle i 2006: lønnskompensasjon for de som beregningsmessig kom dårligere ut. Ingen kompensasjon for lønn over 12 G (ordningen er lukket og gjelde for de som hadde ordningen).	Nye ansatte / ledende ansatte har ingen pensjonsdekning for lønn over 12 G. Skal i 2015 vurdere ordninger for godtgjørelse til ledende ansatte
8	NSB	Ytelsespensjon i SPK. Lukket ytelsespensjon for toppledere i 2008. Videreført for disse og knyttet til AFP ved 62 år og min. 15 års opptjening. Konsernsjef etter lukking: innskudd på 30 % av lønn over 12 G.	Ingen	Ingen ordninger for lønn over 12 G utover konsernsjef.
9	Statkraft	Driftsordning i 2003 for lønn over 12 G. Ytelsesbasert 66 %. Lukket for nye ansatte 30.04. 2012.	Etablert et system med tilleggslønn for lønn over 12 G som kan benyttes til supplerende, privat pensjonssparing. Sats: 18 %.	Ingen ny ordning for lønn over 12 G etter 2012.
10	Statnett	Ytelsespensjon i egen pensjonskasse. Ordninger for lønn over 12 G siden 1990-tallet. Endret ift endringer i retningslinjene. Har derfor flere ordninger. Fra ytelsesbasert driftsordning til nå en innskuddspensjon med innskudd på 30 % av lønn over 12 G.	Ingen så langt	Selskapet skal i 2015 vurdere behov for endringer i retningslinjene for lederlønn på bakgrunn av nye statlige retningslinjer av 13.02.15. Herunder om lønnsheving for å kompen-

		Gjelder kun ledende ansatte.		sere for bortfall (ved nyansettelse)
11	Petoro	Ytelsespensjonsordning (66 %). Har i dag ytelsesordning for all lønn over 12 G (driftsbasert). Har utredet alternative pensjonsløsninger for alle ansatte. Flertallet av ansatte (høy gj.sn.alder) har pensjonsordning for lønn over 12 G, også utenfor ledergruppen.	Ingen så langt.	Innen utgangen av 2015: skal konkluderes om avvikling av gjeldende ordninger og om dette i så fall skal lønnskompenseres eller ikke.
12	Avinor	Ytelsespensjon i SPK. Innskuddsordning for lønn over 12 G (ledere) i tråd statens retningslinjer fra 2011. Ingen planer om endringer. Innskuddssatsene varierer etter alder – fra 30 % for de eldste til 10 % for de yngste.	Ingen	Nye retningslinjer fra 13.02.15 skal følges. Ikke tatt stilling til om nye ledere skal gis høyere lønn for å kompensere for bortfall av ordninger for lønn over 12 G.
13	Statoil Statoil forts.	Ytelsesbasert pensjonsordning i egen pensjonskasse (noen selskaper har innskuddsordning). Lukkes i 2015 og alle med mer enn 15 år igjen til pensjonsalder skal over på innskuddspensjon. Ledere har ytelsespensjon for lønn over 12 G.	I forbindelse med lukking i 2015 (i generell ordning) vil det bli gitt kompensasjon. Gjelder onshore – ansatte mellom 37 og 51 år og offshore-ansatte mellom 35 og 49 år.	Ordningene vurderes og beslutning om evt. endringer tas i 2015.
14	Kommunalbanken	Offentlig tjenestepensjon i KLP. Ordning med driftspensjon for (alle med) lønn over 12 G avviklet fra 01.04.11. 3 ordninger gjelder: (lukket) ytelsesbasert driftspensjon for 3 ansatte, adm.dir. med avtalt innskudd på 30 % av lønn (ikke iverksatt) over 12 G og 7 ansatte på tilsvarende ordning, hvorav 2 er avtaleregulert (individuelt)	Ingen så langt	Lønnskompensasjonsordning under utredning og besluttet senere.
15	Norsk Hydro	Ytelsesordning lukket for nye medlemmer i 2010. Ny innskuddsordning for nye og de som valgte å gå over fra ytelse. Fra 01.06.14 er alle overført til innskuddsordning. Både i 2010 og i 2014 ble det etablert kompensasjonsordning. Alle med lønn over 12 G: innskudd på 20 %. Avsettes som en opptjent rettighet.	Lønnskompensasjon ble gitt både i 2010 og i 2014. Beregnet forskjell i pensjonskapital ved pensjonsalder 67 år og utbetales som lønn på månedsbasis (alle ansatte).	Ingen planer om endringer
16	Investinor	Ytelsespensjon 66 %. Adm.dir. en tilleggspensjon (over drift) tilsvarende 60 % av sluttlønn ved 65 år.	Ingen	Følger statens retningslinjer.
17	Baneservice	Ytelsespensjon i SPK. Overgang til innskuddsordning fra 01.01.2009. Noen få har ytelsespensjon etter lukkingen. Ingen pensjonsordning for lønn over 12 G, bortsett fra adm.dir., tilsvarende en innskuddsats på 8 % opp til 16 G.	Ingen	Følger statens retningslinjer for fastsettelse av kompensasjon til ledende ansatte.

6 Avslutning

Innledningsvis stilte vi tre spørsmål:

- Hvilke pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G har selskaper hvor staten har direkte eierandel i dag?
- Hvilke endringer har selskapene gjort i sine pensjonsordninger?
- Hvordan har eller vil selskapene tilpasse seg de nye retningslinjene for lederlønn (her: pensjon over 12 G)?

En rekke tidligere ordninger for lønn over 12 G finnes. Noen også i kombinasjon med lavere pensjonsalder. Disse ordningene er både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte. De innskuddsbaserte ordningene har svært forskjellig sparenivåer fra 8 prosent til 30 prosent av lønn over 12 G. Alle ordningene lukket for nye ansatte. I noen få tilfeller er eksisterende ordninger helt avvirket og det er da gitt en lønnskompensasjon til de som berøres av dette.

Nyansatte med lønn over 12 G vil i dag ikke få egne pensjonsløsninger for den delen av lønna som overstiger 12 G. Imidlertid er det i noen virksomheter gitt høyere lønn til nye ansatte som følge av at det ikke lenger gis pensjonsdekning for den delen av lønna som overstiger 12 G. Dermed er retningslinjene fra Regjeringen på dette området fulgt opp for nyansatte ledere og ansatte med mer enn 12 G i lønn. Om disse faktisk vil få høyere lønn enn når det var en egen pensjonsordning for +12 G vil variere. Noen virksomheter øker lønna, mens andre vurderer å gjøre dette, men legger også til grunn en markedsvurdering ved nyansettelser.

Det har det siste tiåret skjedd store endringer i selskapenes pensjonsordninger for lønn over 12G. Dette skyldes både den generelle utviklingen med overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon og endringene i de til enhver tid gjeldende statlige retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i selskap med statlig eierandel.

Når det gjelder de nye retningslinjene fra 13.02.15 som ikke støtter pensjonsdekninger av lønn over 12 G, viste undersøkelsen av de 17 selskapene med statlig eierskap at mange ikke har tatt endelige beslutninger om hvordan *gjeldende* pensjonsordninger for ledende ansatte (for lønn over 12 G) faktisk skal tilpasses de nye retningslinjene, men er i prosess for å vurdere dette i løpet av 2015. Dette gjelder både pensjonsordningene generelt i selskapene og pensjonsdekningene for lønn over 12 G spesielt. Det siste inkluderer også om gjeldende ordninger skal videreføres eller om de skal avvikes og eventuelt lønnskompenseres eller kompenseres på annen måte.

Samlet kan man si at det i dag er store variasjoner mellom selskapene, både når det gjelder hvilke ordninger de har og i hvor langt de er kommet i prosessen med å tilpasse

seg de nye retningslinjene. Et mer komplett bilde av hva selskapene faktisk gjør vil man først få i 2016.

Kilder

Undersøkelsen bygger på en gjennomgang av selskapenes årsberetninger og presiseringer av de generelle pensjonsordningene og pensjonsordninger for ledende ansatte og/eller for lønn over 12 G.

I tillegg har selskapene fått henvendelser på epost med spørsmål om presiseringer av informasjon som fremkommer i årsberetningene og spørsmål om status og fremdrift i forhold til eventuell tilpasning til de nye statlige retningslinjene for lederlønn av 13.02.15. Av de 17 selskapene som undersøkelsen omfatter, er det 1 selskap som ikke har besvart spørsmål på epost. Årsberetningen er derfor eneste grunnlag for dette selskapet.

Litteratur

Meld.St. 13 (2010 – 2011). Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi. Nærings- og handelsdepartementet.

Statens Eierberetning 2013. Nærings- og handelsdepartementet.

Meld.St. 27 (2013 – 2014). Et mangfoldig og verdiskapende eierskap. Nærings- og fiskeridepartementet.

Vedlegg 1. Selskaper med direkte statlig eierskap, eierandel og selskapskategori (jf. kapittel 2.2).

<i>Departement</i>	<i>Selskap</i>	<i>Eierandel</i>	<i>Kategori</i>
Arbeidsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet	Kompetansesenter for IT i helse- og sosialsektoren AS (KITH)	80,5%	4
Finansdepartementet	Folketrygdfondet	100%	
Fiskeri- og kystdepartementet	Eksportutvalget for Fisk AS	100%	4
Forsvarsdepartementet	Aerospace Industrial Maintenance Norway SF	100%	3
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse Midt-Norge RHF	100%	4
	Helse Nord RHF	100%	4
<i>Departement</i>	<i>Selskap</i>	<i>Eierandel</i>	<i>Kategori</i>
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse Sør-Øst RHF	100%	4
	Nordisk Institutt for odontologiske materialer (NIOM AS)	49%	4
	Norsk Helsenett	100%	4
	AS Vinmonopolet	100%	4
Kommunal- og moderniseringsdepartementet	Kommunalbanken AS	100%	3
Kulturdepartementet	Carte Blanch AS	70%	
	Den Nationale Scene AS	66,7%	
	Den Norske Opera & Ballett AS	100%	
	Filmparken AS	77,6%	
	Nationalteatret AS	100%	
	NRK AS	100%	4
	Norsk Tipping AS	100%	4
	Rogaland Teater	66,7%	
	Rosenkrantzgt. 10 AS	3%	
	Trøndelag Teater AS	66,7%	
Kunnskapsdepartementet	Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS	100%	4
	Simula Research Laboratory AS	100%	4
	UNINETT AS	100%	4
	Universitetssenteret på Svalbard (UNIS)	100%	4
Landbruks- og matdepartementet	Graminor AS	34%	
	Kimen Sävarelaboratoriet AS	51%	
	Statskog AS	100%	4
	Staur Gård AS	100%	
	Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS	34%	1
Nærings- og fiskeridepartementet	Aker Holding AS	30%	2

tet			
	Ambita AS	100%	1
	Andøya Space Center AS	90%	4
	Argentum Fondsinvesteringer AS	100%	1
	Bjørnøen AS	100%	4
	DNB ASA	34%	2
	Eksportfinans ASA	15%	3
	Eksportkreditt Norge AS	100%	4
	Electronic Chart Centre AS	100%	3
	Flytoget AS	100%	1
	Innovasjon Norge	51%	4
Nærings- og fiskeridepartementet	Investinor AS	100%	3
	Kings Bay AS	100%	4
	Kongsberg Gruppen ASA	50%	2
	Mesta AS	100%	1
	Nammo AS	50%	2
	Nofima AS	56,8%	4
	Norges sjømatråd AS	100%	4
	Norsk Hydro ASA	34,3%	2
	SAS AB	14,3%	1
	Secora AS	100%	1
	SIVA SF	100%	4
	Space Norway AS	100%	4
	Statkraft AS	100%	3
	Store Norske Spitsbergen Kullkompani AS	99,9%	3
	Telenor ASA	54%	2
	Yara International ASA	36,2%	2
Olje- og energidepartementet	Gassco AS	100%	4
	Gassnova SF	100%	4
	Petoro AS	100%	4
	Enova SF	100%	4
	Statnett SF	100%	4
	Statoil ASA	67%	2
Samferdselsdepartementet	Avinor AS	100%	4
	Baneservice AS	100%	1
	NSB AS	100%	3
	Posten Norge AS	100%	3
Utenriksdepartementet	Norfund	100%	4

Vedlegg 2. Kort om selskapene

Baneservice AS leverer entreprenør- og terminaltjenester til jernbane, sporvei og bybane i Skandinavia. Virksomheten ble skilt ut fra Jernbaneverket i eget aksjeselskap 1. januar 2005. Selskapets forretningsidé er å støtte kundene i å levere sikre, effektive og miljøvennlige transportsystemer. Den norske virksomheten er organisert i morselskapet Baneservice AS. I Sverige er Baneservice representert gjennom det heleide datterselskapet Baneservice Skandinavia AB som leverer skiftetjenester på godsterminaler.

Antall ansatte (2013): 292

Andel ansatte i Norge: 91 %

Flytoget AS ble stiftet i 1992 som NSB Gardermobanen AS. Da Oslo Lufthavn Gardermoen åpnet i 1998 startet driften av flytogene. Selskapet ble skilt fra NSB-konsernet i 2003 som et eget aksjeselskap eid av Samferdselsdepartementet. I 2004 ble forvaltningen av eierskapet flyttet over til Nærings- og fiskeridepartementet. Flytoget driver persontransport med tog på strekningen fra Drammen til Oslo Lufthavn. Selskapet frakter omtrent 6,5 millioner passasjerer hvert år, noe som utgjør rundt ti prosent av alle togpassasjerer i Norge og rundt 20 pst. av alle togpassasjerer i Osloregionen. Flytogene har topphastighet på 210 km/t og går hvert 10. minutt fra Oslo Sentralstasjon til Oslo Lufthavn. Til og fra Drammen går togene hvert 20. minutt.

Antall ansatte (2013): 349

Mesta AS er en av Norges ledende entreprenører innenfor drift og vedlikehold av infrastruktur. Selskapet ble etablert 1. januar 2003 og springer ut fra den tidligere produktjonsvirksomheten i Statens vegvesen. Siden oppstarten har Mesta gjennomført omfattende omstillinger og effektiviseringstiltak. I dag har selskapet en særlig sterk posisjon innen drift og vedlikehold av veinettet – selskapets slagord er «Mesta får folk fram». Selskapet har også relatert virksomhet innenfor bane, elektro og energi.

Antall ansatte (2013): 1 520

Andel ansatte i Norge: 98 %

Ambita AS (tidl. Norsk Eiendomsinformasjon AS) ble stiftet i 1987. Selskapet har vært heleid av staten siden 1992. Ambita er et IKT-selskap hvor et flertall av de ca. 65 ansatte arbeider innen salg, forvaltning, drift og utvikling av selskapets egne og kundenes IKT-systemer. Selskapet leverer tjenester, systemer og produkter med basis i eiendoms- og kartinformasjon. Selskapet verdiøker rådata fra Grunnboken og Matrikkelen, og selger ferdige informasjonsprodukter til aktører innen bank/finans/kredittopplysning. Mye av selskapets distribusjon skjer gjennom portalen www.infoland.no som åpner for såkalt one-stop-shopping av eiendomsinformasjon fra ulike offentlige og private leverandører.

Antall ansatte (2013): 59

Norsk Hydro ASA (Hydro) er et norsk børsnotert og globalt aluminiumsselskap med produksjon, markedsføring og handelsaktiviteter i hele verdikjeden fra bauksitt, alumina

og energi til fremstilling av primærmetall og valsede aluminiumprodukter, samt resirkulering. Med base i Norge har selskapet 13 000 ansatte involvert i aktiviteter i mer enn 50 land på alle kontinenter.

Antall ansatte (2013): 12 564

Andel ansatte i Norge: 27 %

Statoil ASA er et internasjonalt teknologibasert energiselskap hvor hovedaktiviteten er produksjon av olje og gass, men også med betydelig nedstrømsvirksomhet samt fornybar energi som vindkraft til havs. Selskapet har base i Norge, virksomhet i 33 land, og er klart største operatør på norsk kontinentalsokkel.

Antall ansatte (2013): 23 413

Andel ansatte i Norge: 87 %

Telenor ASA er en av verdens ledende mobiloperatører med 172 millioner mobilabonnement og 33 000 ansatte verden over. Selskapet har virksomhet i Norge, Sverige, Danmark, Ungarn, Serbia, Montenegro, Bulgaria, Thailand, Malaysia, Bangladesh, Pakistan, India og Myanmar. I tillegg har selskapet en 33 pst. økonomisk eierandel i Vimpel-Com Ltd. som har virksomhet i 17 land. Telenor ble etablert ved omdanning av Televerket til aksjeselskap i 1994. Selskapet ble børsnotert i år 2000.

Antall ansatte (2013): 33 100

Andel ansatte i Norge: 18,8 %

Investinor AS er et investeringsselskap som startet opp sin virksomhet i 2009. Investitor skal bidra til økt verdiskaping ved å investere risikokapital og utøve aktivt, kompetent eierskap i internasjonalt orienterte og konkurransedyktige bedrifter i tidlig vekst- og ekspansjonsfase. Selskapet skal ha hele landet som nedslagsfelt. I samsvar med markedsinvestorprinsippet i EØS-avtalen driver Investinor sin virksomhet på kommersielt grunnlag, og skal gi langsiktig god avkastning med god risikospredning. For å realisere avkastning på investeringene selger Investinor seg ut av porteføljebedrifter når andre eiere er bedre egnet til å utvikle dem videre.

Antall ansatte (2013): 21

Kommunalbanken AS ble stiftet i november 1999 som en videreføring av statsbanken Norges Kommunalbank, etablert i 1927. Kommunalbanken yter lån til kommuner og fylkeskommuner og andre selskaper som utfører kommunale oppgaver. Kommunalbanken har den høyest oppnåelige kredittvurderingen (AAA-rating). Høy investortillit og bred markedskompetanse opparbeidet over flere år gjør det mulig for Kommunalbanken å hente gunstige innlån fra mange ulike kapitalmarkeder. Kommunalbanken skal ivareta forretningsmessige hensyn. Avkastningskravet er ti pst. av verdijustert egenkapital etter skatt. Kommunalbanken er underlagt tilsyn av Finanstilsynet, og må forholde seg til samme kapitalkrav som andre finansinstitusjoner. Kommunalbankens visjon er å være en langsiktig partner for lokal velferd.

Antall ansatte (2013): 56

NSB AS ble etablert som eget selskap i 1996 og har siden 2002 vært organisert som aksjeselskap. Selskapet er et av Norges største transportkonsern og har også virksomhet i Sverige og Danmark. Konsernet består av virksomhetsområdene persontog (NSB AS, NSB Gjøvikbanen AS og Svenska Tågkompaniet AB), gods (Cargo- Net AS), buss (Nettbuss AS), togvedlikehold (Mantena AS) og eiendom (Rom Eiendom AS), samt støttefunksjoner. NSBs samfunnsoppdrag er å sørge for effektiv, tilgjengelig, sikker og miljøvennlig transport av personer og gods. Selskapet skal drive persontrafikk med tog i Norge, transport av personer og gods i Norge og øvrige nordiske land samt virksomhet som står i naturlig sammenheng med dette.

Antall ansatte (2013): 13 523

Andel ansatte i Norge: 85 %

Posten Norge AS ble etablert i 2002 ved omdanningen av særlovsselskapet Posten Norge BA til et statlig aksjeselskap. Konsernet Posten omfatter morselskapet Posten Norge AS og en rekke hel- og deleide datterselskaper. Postens virksomhet består av de to segmentene post og logistikk. Posten leverer tjenester under merkevarene Posten (til privatkunder) og Bring (til bedriftskunder). Postens ambisjon er å være en ledende industriell aktør innen post og logistikk i Norden, herunder opprettholde posisjonen som markedsleder på post i Norge samt utvikle konkurransedyktige og lønnsomme markedsposisjoner i Norden. Postens samfunnsoppdrag er å oppfylle myndighetspålagte krav til gode og rimelige posttjenester i hele landet. Samfunnsoppdraget er nærmere beskrevet i Postens konsesjon. Innenfor rammen av samfunnsoppdraget skal selskapet sikre en god forvaltning av statens verdier og en god industriell utvikling av selskapet.

Antall ansatte (2013): 19 941

Andel ansatte i Norge: 83 %

Statkraft SF er Europas største produsent av fornybar energi. Konsernet eier, produserer og utvikler vannkraft, vindkraft, gasskraft og fjernvarme, og er en stor aktør i europeisk krafthandel. I Norge er Statkraft den største leverandøren av kraft til industrien. Konsernet er Nordens tredje største kraftprodusent, og har også europeisk kraftproduksjon i Tyskland, Storbritannia og Tyrkia. Utenfor Europa har Statkraft betydelige aktiviteter gjennom egen portefølje og gjennom datterselskapet SN Power. Ved utgangen av 2013 hadde konsernet 3 493 årsverk i over 20 land, og 34 pst. var lokalisert utenfor Norge. Samlet installert kapasitet var 16 630 MW. Ren energi er et satsningsområde for Statkraft, som i sin strategiske plattform også legger opp til vekst innenfor områdene europeisk fleksibel kraftproduksjon, energihandel og tjenester, vannkraft i fremvoksende markeder, vindkraft i Norge, Sverige og Storbritannia, samt fjernvarme i Norge og Sverige.

Antall ansatte (2013): 3 493

Andel ansatte i Norge: 66 %

Avinor AS ble etablert 1. januar 2003 ved omdanning av forvaltningsbedriften Luftfartsverket til et statlig aksjeselskap. Konsernet Avinor omfatter morselskapet Avinor AS og datterselskapene Oslo Lufthavn AS, Oslo Lufthavn Eiendom AS, Avinor Parke-

ringsanlegg AS, Flesland Eiendom AS, Værnes Eiendom AS, Hell Eiendom AS og Sola Hotel Eiendom AS. Avinors samfunnsoppdrag er å eie, drive og utvikle et landsomfattende nett av lufthavner for den sivile luftfarten og en samlet flysikringstjeneste for den sivile og militære luftfarten. Avinor driver 46 lufthavner i Norge, samt kontrolltårn, kontrollsentraler og annen teknisk infrastruktur for sikker flynavigasjon. Virksomheten skal drives på en sikker, effektiv og miljøvennlig måte, og sikre god tilgjengelighet for alle grupper reisende. I tillegg har Avinor kommersielle inntekter fra flyplasshoteller, parkeringsanlegg, avgiftsfritt salg, servering og andre servicetilbud til flypassasjerer i tilknytning til lufthavnene. Avinor skal i størst mulig grad være selvfinansierende gjennom inntekter fra hovedvirksomheten og den kommersielle aktiviteten. Internt i selskapet skal det skje en samfinansiering mellom bedriftsøkonomisk lønnsomme lufthavner og ulønnsomme lufthavner. Flysikringstjenesten er selvfinansierende ved at tjenestene prises etter et kostnadsdekningsprinsipp.

Antall ansatte (2013): 3 156

Eksportkreditt Norge AS ble opprettet sommeren 2012 for å forvalte statens eksportkredittordning som inntil 21. desember 2011 ble forvaltet av Eksportfinans ASA. Eksportkredittordningen er et tilbud om lån til finansiering av norske eksportkontrakter. Låntaker kan velge mellom offentlig støttede fastrentelån (såkalte CIRR-lån – Commercial Interest Reference Rate) og markedslån. Vilkårene for lånene reguleres bl.a. i en OECD-tilknyttet eksportfinansieringsavtale. Eksportkreditt Norge ivaretar hele prosessen knyttet til salg/markedsføring, søknadsbehandling, tilsagn, gjennomføring av låneavtaler og lånedokumentasjon, utbetaling og oppfølging av lån. Målet for Eksportkreditt Norge er å fremme norsk eksport gjennom konkurransedyktig, tilgjengelig og effektiv eksportfinansiering. Selskapets virksomhet er regulert i Lov om Eksportkreditt Norge AS og Forskrift om eksportkredittordningen. I henhold til forskriften skal alle søknader som faller innenfor fastsatt regelverk, få tilsagn om finansiering. Lånene finansieres av statskassen og står på statens balanse. Staten tar dermed all risiko knyttet til utlånsvirksomheten. Alle lån skal være 100 pst. garantert av statlige eksportgarantiinstitusjoner eller finansinstitusjoner med god rating.

Antall ansatte (2013): 42

Gassco AS ble etablert i 2001 som et heleid statlig selskap forvaltet av Olje- og energidepartementet. Selskapet er operatør for gassrørledninger og transportrelaterte gassbehandlingsanlegg. Som operatør har Gassco ansvaret for drift av infrastrukturen og forvaltning av eksisterende gassanlegg på vegne av eierne. Gassco deltar også i planleggingen av nye rørledninger, prosessanlegg og mottaksterminaler. Kapasitetsadministrasjon er en annen sentral rolle for Gassco, som innebærer å tildele og fordele kapasitet til skiperne i henhold til de vedtatte regler. Gasstransportsystemet eies av interessentskapet Gassled, som består av oljeselskaper på norsk sokkel og infrastrukturselskaper. Gassco utfører aktiviteter på vegne av interessentskapet for deltagernes regning og risiko. Det skjer derfor ingen inntjening i Gassco. Skipere betaler regulerte transporttariffer som gir eierne av gasstransportsystemet en rimelig avkastning på investeringene.

Gasscos hovedkontor er lokalisert på Bygnes på Karmøy kommune, og i tillegg har selskapet filialer i Tyskland, Belgia, Frankrike og England. Gassco hadde 362 fast ansatte ved utgangen av 2013, hvorav 149 ved gassterminalene i Europa.

Antall ansatte (2013): 362

Andel ansatte i Norge: 59 %

Petoro AS ivaretar Statens direkte økonomiske engasjement (SDØE) i petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel og virksomhet i tilknytning til dette på vegne av staten. Selskapet ble dannet som en del av restruktureringen av statens olje- og gassvirksomhet i 2001. Petoros virksomhet er regulert i petroleumslovens kapittel 11. Det overordnede målet for ivaretagelsen av SDØE-porteføljen er å oppnå høyest mulig inntekt til staten. SDØE-ordningen ble opprettet med virkning fra 1985. Ordningen innebærer at staten deltar som en direkte investor i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel. Petoro er rettighetshaver for statens andeler i utvinningstillatelser, felt, rørledninger og landanlegg. Petoro skal ivareta SDØE-porteføljen på et forretningsmessig grunnlag. Ved utgangen av 2013 bestod porteføljen av 33 produserende felt, 179 utvinningstillatelser og 15 interessentskap for rørledninger og terminaler. Petoro er ikke operatør. Petoro står ikke selv for salg av olje og gass som selskapet forvalter, og er således ikke en aktør i olje- og gassmarkedene. Gjennom en egen instruks, avsetningsinstruks, er Statoil gitt ansvaret for avsetning av statens petroleum. Kontantstrømmen fra salg av SDØE-petroleum går direkte fra Statoil og inn i statskassen. Petoro har ansvar for å overvåke at Statoils avsetning av den petroleum som produseres fra statens direkte deltakerandeler, skjer i tråd med avsetningsinstruks. Petoro rapporterer på denne bakgrunn til Olje- og energidepartementet hvordan Statoil har etterlevd avsetningsinstruks. Både Statoil og Petoro har hver for seg og i fellesskap ansvar for at statens felles eierskapsstrategi gjennomføres etter hensikten. De store verdiene som forvaltes, tilsier at Petoro vektlegger god økonomistyring, herunder føring av regnskap, for SDØEporteføljen.

Antall ansatte (2013): 64

Statnett SF ble etablert 1. januar 1992 og er det systemansvarlige nettselskapet i Norge. Statnett har ansvaret for at det til enhver tid er momentan balanse mellom produksjon og forbruk av elektrisk kraft i Norge, herunder tiltak for å håndtere svært anstrengte kraftsituasjoner. Videre har Statnett ansvaret for en samfunnsøkonomisk rasjonell drift og utvikling av det sentrale overføringsnettet for kraft. Statnett skal for øvrig følge forretningsmessige prinsipper. Statnett eier om lag 90 pst. av sentralnettet i Norge samt forbindelsene til utlandet. Statnett eier 28,2 pst. av den fysiske kraftbørsen Nord Pool Spot AS. Statnett er en monopolvirksomhet regulert av energimyndighetene. Dette innebærer blant annet at Norges vassdrags- og energidirektorat, som fastsetter inntektsrammer for alle nettselskaper, fastsetter maksimal tillatt inntekt for foretaket.

Antall ansatte (2013): 1 079

Pensjonsordninger for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap

Statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel, ble endret i februar 2015 og erstatter retningslinjene fra 2011. Retningslinjene er gjeldende for selskaper der staten har en direkte eierandel, og de omfatter ulike godtgjørelsesordninger (lønnsrelaterte ytelser, herunder pensjon), opsjoner, aksjeprogrammer og sluttvederlag.

Dette notatet gjennomgår pensjonsordningene for ledende ansatte og for lønn over 12 G (grunnbeløpet i folketrygden) i 17 selskaper med statlig eierskap. Notatet reiser og svarer på disse spørsmålene:

- Hvilke pensjonsordninger for ledende ansatte med lønn over 12 G har selskaper hvor staten har direkte eierandel i dag?
- Hvilke endringer har selskapene gjort i sine pensjonsordninger?
- Hvordan har eller vil selskapene tilpasse seg de nye retningslinjene for lederlønn (når det gjelder pensjon)?