



Folketingets Finansudvalg
Christiansborg

Finansministeren

18. juni 2009

Svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 140 af 3. juni 2009 (Alm. del - § 7) stillet efter ønske fra Magnus Heunicke (S).

Spørgsmål:

”Ministeren bedes redegøre for, hvorfor direktørerne i selskaber med statslige ejerandele har fået så store bonus’er, som det er tilfældet.”

Svar:

Det gælder som hovedregel for statslige aktieselskaber, selvstændige offentlige virksomheder og selskaber med statslig deltagelse m.v., at kompetencen til at fastlægge direktionens løn- og ansættelsesvilkår ligger hos bestyrelsen, og at selskaberne i øvrigt selv fastlægger løn- og ansættelsesvilkår og indgår overenskomster, jf. svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 84 (alm. del - § 7) af 10. marts 2009.

Finansministeriet er derfor ikke generelt bekendt med de aftaler, som bestyrelserne for de statslige selskaber har indgået med direktionsmedlemmerne og har derfor ikke grundlag for konkret at forholde sig til de udbetalte bonusser m.v.

Dog bemærkes, at nogle af de statslige aktieselskaber har valgt at følge reglerne for børsnoterede aktieselskaber, for hvilke det siden en lovændring i 2007 har været et krav, at generalforsamlingen skulle vedtage de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen med virkning for nye ansættelseskontrakter.

Således har staten på generalforsamlingen i Statens Ejendomssalg A/S (Freja ejendomme A/S) tilsluttet sig følgende:

”Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen i Freja ejendomme A/S

Direktionens medlemmer aflønnes med en fast årlig bruttogage, hvori der er indeholdt bidrag til den pensionsordning som det enkelte direktionsmedlem måtte beslutte. Herudover er der etableret en særlig bonusordning baseret på det enkelte direktionsmedlems opfyldelse af en række mål, der fastsættes ved årets begyndelse. Bonus vil normalt ikke kunne overstige 20% af den faste gage.

Målene i bonusordningen kan være såvel objektive som subjektive. I de objektive mål indgår blandt andet selskabets økonomiske resultat samt den målbare fremdrift i udvikling og salg af ejendomsporteføljen og dennes enkelte bestandsdele. Blandt de mere subjektive mål er selskabets

relationer til sine væsentligste interessenter samt kvaliteten i direktionens daglige ledelse af selskabet og i samarbejdet med bestyrelsen.”

Ligeledes er der for DONG Energy A/S på generalforsamlingen vedtaget en vederlagspolitik, der omfatter såvel medlemmerne af bestyrelsen som medlemmerne af direktionen. Af denne vederlagspolitik, der i sin helhed er offentliggjort på selskabets hjemmeside www.dongenergy.com, fremgår i forhold til direktionen bl.a. følgende:

”Kortsigtet incitamentsprogram

Det ikke-aktiebaserede incitamentsprogram for direktionen er en variabel løn, som har en løbetid på et år.

Den variable løns resultatmål består af 3 forskellige elementer, specifikt (i) DONG Energy's økonomiske værdiskabelse, (ii) performance for det enkelte medlem af direktionen inden for strategiske ansvarsområder og/eller konkrete projekter, samt (iii) performance for det enkelte medlem af direktionen i forhold til DONG Energy's værdier samt daglig ledelse i al almindelighed.

Udbetaling af variabel løn afhænger af, om fastlagte resultatmål er opnået helt eller delvist. Bestyrelsens vederlagskomité fastlægger resultatmål og opgør performance for den administrerende direktør, mens bestyrelsesformanden og den administrerende direktør fastlægger resultatmål for koncernøkonomidirektøren.

Hvis samtlige resultatmål opnås fuldt ud, kan det enkelte medlem af direktionen maksimalt opnå en årlig variabel løn, som udgør 30 pct. af den pågældendes faste årsgage.

Efter bestyrelsens skøn vil den enkelte direktør under helt ekstraordinære forhold kunne opnå yderligere variabel løn på op til yderligere 20 pct. af den pågældendes faste årsgage knyttet op på konkrete resultatmål.”

I starten af 2008 blev der tillige truffet beslutning om at indføre et langsigtet, aktiebaseret incitamentsprogram for ledende medarbejdere i forbindelse med børsnoteringen. Da børsnoteringen ikke er gennemført, er programmet imidlertid ikke indført.

Finansministeriet skal i øvrigt bemærke, at det er ministeriets vurdering, at såvel den samlede aflønning som anvendelsen af variabel løn i de statslige selskaber generelt ligger inden for rammerne af de anbefalinger, som staten fastlagde i rapporten Staten som aktionær (Finansministeriet, Trafikministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet, januar 2004).

Det fremgår heraf, at de statslige selskaber skal kunne tilbyde en konkurrencedygtig løn, og at det netop er en af fordelene ved at organisere en statslig virksomhed i selskabsform, men også at statslige selskaber ikke bør være lønførende målt i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Det fremgår videre, at incitamentsbaseret aflønning af direktionen skønnes at kunne indebære positive effekter, såfremt den resultatafhængige del af aflønningen ikke bliver dominerende, og såfremt ordningen understøtter den langsigtede værdiskabelse i selskabet uden at skabe incitamentet til kortsigtede og ikke-reelle resultatforbedringer.

I tillæg hertil er det Finansministeriets opfattelse, at omfanget af bonusudbetalinger og anden variabel løn ikke kan ses uafhængigt af størrelsen af den faste løn. Det forekommer således rimeligt at antage, at et direktionsmedlem ved indgåelsen af en ansættelseskontrakt tillægger muligheden for at modtage bonus værdi og ville kræve en højere fast løn, såfremt muligheden for bonus ikke var til stede.

Idet der henvises til svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 84 (alm. del - § 7) af 10. marts 2009, giver niveauet for de udbetalte bonusser til medlemmer af direktionen i de statslige aktieselskaber, dvs. selskaber, hvor staten er ene-ejer eller ejer mere end 50 pct., i lyset af anbefalingerne ikke anledning til bemærkninger. For så vidt angår de selskaber, hvor staten er mindretalsaktionær, bemærkes særligt om Københavns Lufthavne A/S, at Finansministeriet i foråret 2007 besvarede en række spørgsmål om de omstændigheder, der gjorde sig gældende i forhold til udbetalte bonusser i 2006, jf. bl.a. Finansministeriets svar på spørgsmål nr. S 3131 af 27. februar 2007.

Med venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen