

23/2015

STATSREVISORERNE
RIGSREVISIONEN



Rigsrevisionens beretning om

lønforhold i selvstændige offentlige virksomheder

afgivet til Folketinget med Statsrevisorernes bemærkninger



1849
147.281
237
1976
114.6
22.480
908

August 2016

23 /
2015

Beretning om lønforhold i selvstændige offentlige virksomheder

Statsrevisorerne fremsender denne beretning med deres bemærkninger til Folketinget og vedkommende minister, jf. § 3 i lov om statsrevisorerne og § 18, stk. 1, i lov om revisionen af statens regnskaber m.m.

København 2016

Denne beretning til Folketinget skal behandles ifølge lov om revisionen af statens regnskaber, § 18: Statsrevisorerne fremsender med deres eventuelle bemærkninger Rigsrevisionens beretning til Folketinget og vedkommende minister.

Erhvervs- og vækstministeren, transport- og bygningsministeren samt energi-, forsynings- og klimaministeren afgiver en redegørelse til beretningen.

Rigsrevisor afgiver et notat med bemærkninger til ministrenes redegørelser.

På baggrund af ministrenes redegørelser og rigsrevisors notat tager Statsrevisorerne endelig stilling til beretningen, hvilket forventes at ske i december 2016.

Ministrenes redegørelser, rigsrevisors bemærkninger og Statsrevisorernes eventuelle bemærkninger samles i Statsrevisorernes Endelig betænkning over statsregnskabet, som årligt afgives til Folketinget i februar måned – i dette tilfælde Endelig betænkning over statsregnskabet 2015, som afgives i februar 2017.

Henvendelse vedrørende
denne publikation rettes til:

Statsrevisorerne
Folketinget
Christiansborg
1240 København K
Telefon: 33 37 59 87
Fax: 33 37 59 95
E-mail: statsrevisorerne@ft.dk
Hjemmeside: www.ft.dk/statsrevisorerne

Yderligere eksemplarer kan
købes ved henvendelse til:

Rosendahls-Schultz Distribution
Herstedvang 10
2620 Albertslund
Telefon: 43 22 73 00
Fax: 43 63 19 69
E-mail: distribution@rosendahls.dk
Hjemmeside: www.rosendahls.dk

ISSN 2245-3008
ISBN 978-87-7434-500-8

Statsrevisorernes bemærkning

BERETNING OM LØNFORHOLD I SELVSTÆNDIGE OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER

Selvstændige offentlige virksomheder (SOV'er) løser en række vigtige samfundsmæssige opgaver på vilkår svarende til den private sektors. SOV'erne er finansieret med et statsligt engangsbeløb, og nogle bliver løbende (medfinansieret) af offentlige midler, hvorfor der skal udvises økonomisk ansvarlighed i forvaltningen af midlerne. Staten er via ejerministeret involveret i den enkelte SOV på forskellig vis, fx omkring bestyrelsessammensætning. SOV'erne er organiseret med en bestyrelse, som bl.a. ansætter direktøren og fastsætter dennes løn. SOV'erne har frihed til at fastsætte en konkurrencedygtig løn, så de kan rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere, men de må ikke være lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder.

I beretningen er lønforholdene i 8 udvalgte SOV'er undersøgt. Statsrevisorerne konstaterer, at lønniveauet i SOV'erne generelt er højere end i staten. Beretningen viser bl.a.:

- at gennemsnitslønnen i de 8 udvalgte SOV'er er højere end i staten
- at lønniveauet i 2015 for udvalgte medarbejdergrupper i Vækstfonden svarer til 424 % over statens lønniveau
- at 5 af de 8 virksomheders direktører havde et højere lønniveau end gennemsnitslønnen for en departementschef, og at de administrerende direktører i DSB og Energinet.dk havde en årsløn svarende til henholdsvis ca. 149 % og ca. 88 % over gennemsnitslønnen for departementschefer
- at virksomhederne i flere tilfælde har personalegoder og ansættelsesvilkår, som normalt ikke tilbydes i staten.

Statsrevisorerne skal fastslå, at det er ejerministeriernes og bestyrelsernes ansvar at tilse, at SOV'ernes lønomkostninger ikke bliver for høje. Statsrevisorerne forventer, at SOV'erne tilvejebringer pålidelige og troværdige begrundelser for lønniveauet, der bl.a. ved brug af relevante benchmark fra både den offentlige og private sektor dokumenterer, at det valgte lønniveau er nødvendigt, og at man ikke er lønførende.

STATSREVISORERNE,
den 9. august 2016

Peder Larsen
Henrik Thorup
Klaus Frandsen
Lennart Damsbo-Andersen
Lars Barfoed
Søren Gade

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Introduktion og konklusion	1
1.1. Formål og konklusion	1
1.2. Baggrund	4
1.3. Revisionskriterier, metode og afgrænsning	6
2. Lønforhold i virksomhederne	10
2.1. Virksomhedernes lønniveau og lønudvikling	10
2.2. Virksomhedernes benchmarks af faggrupper	23
2.3. Virksomhedernes personalegoder	28
2.4. Bestyrelserne og ministerierne	30
Bilag 1. Metodisk tilgang	33
Bilag 2. De udvalgte virksomheder	37
Bilag 3. Ordliste	39

Rigsrevisionen har selv taget initiativ til denne undersøgelse og afgiver derfor beretningen til Statsrevisorerne i henhold til § 17, stk. 2, i rigsrevisorloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 19. januar 2012.

Beretningen vedrører finanslovens § 8. Erhvervs- og Vækstministeriet, § 28. Transport- og Bygningsministeriet og § 29. Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet.

I undersøgelsesperioden har der været følgende ministre:

Erhvervs- og Vækstministeriet:

Ole Sohn: oktober 2011 - oktober 2012

Annette Vilhelmsen: oktober 2012 - august 2013

Henrik Sass Larsen: august 2013 - juni 2015

Troels Lund Poulsen: juni 2015 -

Transport- og Bygningsministeriet:

Pia Olsen Dyhr: august 2013 - februar 2014

Magnus Johannes Heunicke: februar 2014 - juni 2015

Hans Christian Schmidt: juni 2015 -

Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet:

Rasmus Helveg Petersen: februar 2014 - juni 2015

Lars Christian Lilleholt: juni 2015 -

Beretningen har i udkast været forelagt de berørte virksomheder samt Erhvervs- og Vækstministeriet, Transport- og Bygningsministeriet, Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet og Finansministeriet, hvis bemærkninger er afspejlet i beretningen.

1. Introduktion og konklusion

1.1. FORMÅL OG KONKLUSION

1. Denne beretning handler om lønforhold i 6 selvstændige offentlige virksomheder og 2 selvstændige offentlige forvaltningsenheder (herefter samlet benævnt SOV'er), som alle er 100 % ejet af staten. Det drejer sig om DanPilot, DSB, Eksport Kredit Fonden (som blev omdannet fra en selvstændig offentlig forvaltningsenhed til en SOV den 1. juli 2016), Energinet.dk, Finansiell Stabilitet, Naviair, Nordsøenheden og Vækstfonden. Rigsrevisionen har selv taget initiativ til undersøgelsen i marts 2016, da Rigsrevisionen i forbindelse med årsrevisionen konstaterede, at lønforhold i enkelte SOV'er afviger væsentligt fra de lønforhold, der er i staten.

I løbet af de sidste årtier er der sket en forskydning fra traditionelle statslige institutioner til statslige selskaber og virksomheder, herunder SOV'er. Virksomhederne er organiseret med en bestyrelse og en direktion, der udøver henholdsvis den strategiske og den daglige ledelse af virksomheden. Som udgangspunkt er det bestyrelsen, der ansætter direktøren og fastsætter dennes løn. Direktionen i virksomhederne ansætter medarbejderne og fastsætter deres lønforhold. Ejministerierne skal bl.a. sikre en bestyrelsessammensætning, der er passende i forhold til SOV'ens forretning og situation, og overordnet følge og tage stilling til udviklingen i virksomheden.

Hovedparten af SOV'erne er finansieret med et statsligt engangsbeløb ved omdannelsen til SOV. Nogle bliver løbende (med)finansieret af offentlige midler, mens det for andre virksomheder er staten, der hæfter for lån og garantier. SOV'erne repræsenterer væsentlige økonomiske og samfundsmæssige interesser, og hertil kommer, at de i et vist omfang løser myndighedslignende opgaver, ligesom nogle af virksomhederne opererer på monopol-lignende vilkår. Staten er således stadig involveret i virksomhederne på forskellig vis, ligesom virksomhederne i vidt omfang forvalter offentlige midler. SOV'erne forventes derfor at udvise økonomisk ansvarlighed – også når de fastsætter lønforhold.

2. Formålet med undersøgelsen er overordnet at vurdere lønforhold i de 8 SOV'er, herunder at vise, hvad det betyder for de 8 virksomheders lønforhold, at de er etableret som SOV'er.

LØNFORHOLD

Lønforhold omfatter medarbejdernes basisløn, pensionsbidrag, faste og midlertidige løntillæg, variable løndele/engangsvederlag samt personalegoder. Værdien af personalegoder er ikke opgjort i denne beretning.

SOV

En selvstændig offentlig virksomhed (SOV) varetager en bestemt del af den statslige forvaltning og har selvstændige indtægter og formue og fungerer uden for det statslige bevilningssystem.

EJERMINISTERIER

Ejministerierne er Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet samt Transport- og Bygningsministeriet.

LØNNIVEAU

Lønniveau indeholder medarbejdernes basisløn, pensionsbidrag, faste og midlertidige løntillæg og variable lønde/engangsvederlag.

Finansiel Stabilitet, Vækstfonden og Eksport Kredit Fonden har tidligere været henholdsvis aktieselskab og fonde.

"Som en selvstændig offentlig virksomhed vil DanPilot fortsat være en statslig institution"

Kilde: Uddrag fra Erhvervs- og Vækstministeriets svar den 13. maj 2013 på spørgsmål 8 ad L 187 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Ekspertudvalget den 6. maj 2013.

SOV'erne er som udgangspunkt ikke som de statslige institutioner underlagt statens budget- og bevillingsregler samt reglerne om stillingskontrol og lønsumsloft, der begrænser forbruget af løn. Publikationerne *Statens ejerskabspolitik* fra 2015 og *Staten som aktionær* fra 2004 anbefaler, at statsligt ejede virksomheder skal fastlægge lønforhold ud fra, at virksomhederne kan tilbyde en konkurrencedygtig løn, men at statsligt ejede virksomheder ikke bør være lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder. Dels kan det føre til lønglidning – både i forhold til virksomhedens og branchens øvrige medarbejdere samt i den statslige sektor, dels vil det være u hensigtsmæssigt, hvis lønniveauet i SOV'erne forvrider konkurrencen mellem statslige og private selskaber.

3. Da hovedparten af SOV'erne tidligere var statslige institutioner, har vi valgt at sammenligne lønniveauet for udvalgte medarbejdergrupper i de 8 virksomheder med statens lønniveauer for medarbejdergrupper med samme uddannelsesmæssige baggrund. For udvalgte faggrupper i virksomhederne, hvor der ikke er sammenlignelige medarbejdergrupper i staten, har vi lagt vægt på, at virksomhederne har udarbejdet benchmarks, der dokumenterer, at de ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder.

De undersøgte virksomheder, Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet, Transport- og Bygningsministeriet samt Finansministeriet er uenige i Rigsrevisionens sammenligning med statens lønforhold. Det skyldes, at virksomhederne som følge af lovgivning mv. og anbefalingerne i *Statens ejerskabspolitik* og *Staten som aktionær* kan sammenligne sig med tilsvarende private markeder og sektorer, så de kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer. Virksomhederne sammenligner derfor som udgangspunkt ikke selv deres lønforhold med statslige lønforhold. Rigsrevisionen kan dog konstatere, at nogle af SOV'erne stadig anvender det statslige benchmark i et eller andet omfang. Det gælder fx Nordsøenheden, Naviair og DanPilot.

Erhvervs- og Vækstministeriet, som er ejerministerium for hovedparten af de undersøgte SOV'er, finder det relevant at sammenligne SOV'ernes lønforhold med statens lønforhold. Det gælder, i det omfang der findes direkte sammenlignelige jobfunktioner – uanset uddannelsesmæssig baggrund – men hvor der tages højde for anciennitet og specialiseringsgrad. Erhvervs- og Vækstministeriet har efterfølgende oplyst, at de er uenige i præmissen om at sammenligne ingeniører i staten med ingeniører i Vækstfonden, da de finder, at det er mere relevant at sammenligne jobfunktioner frem for uddannelser.

Rigsrevisionen finder det dog relevant at sammenligne SOV'ernes lønforhold med statens lønforhold – med behørig respekt for, at SOV'erne har friere rammer med hensyn til at fastlægge lønforhold, og at arbejdsopgaverne kan variere. Rigsrevisionen finder en sammenligning relevant, fordi der stadig er tale om offentlige virksomheder, som staten har etableret og ejer, og hvor staten på forskellig vis stadig er (økonomisk) involveret i dem. Hertil kommer, at flere af SOV'erne forvalter offentlige midler i en eller anden form, og at SOV'erne i et vist omfang løser myndighedslygnende opgaver.

KONKLUSION

Rigsrevisionen kan konstatere, at lønniveauet i SOV'erne generelt er mere favorabelt end i staten, da samtlige gennemsnitslønninger for udvalgte medarbejdergrupper ligger højere, og at lønniveauet i DanPilot er steget, siden virksomheden blev omdannet til en SOV i 2013.

Da der imidlertid er tale om en sammenligning mellem SOV'ernes lønniveauer og det statslige lønniveau, som ikke tager højde for medarbejdernes anciennitet, kompetencer, funktioner og opgaveportefølje, kan Rigsrevisionen ikke slutte, at lønforholdene i SOV'erne ligger på et uacceptabelt højt niveau. Efter Rigsrevisionens opfattelse kan det være nødvendigt at aflønne på et højere niveau, når det gælder medarbejdere med helt særlige specialistkompetencer, men der hvor det ikke er tilfældet, bør lønnen ikke afvige væsentligt fra statens lønniveau.

Undersøgelsen viser dog, at den gennemsnitlige løn for udvalgte medarbejdergrupper i Finansiell Stabilitet og Vækstfonden ligger væsentligt højere end i staten. Fx aflønnes Vækstfondens investeringsmedarbejdere, som er uddannet ingeniører, med en løn, der er 160 % højere end i staten. I 2015 fik de endvidere udbetalt en bonus, som er optjent over 9 år, og som betyder, at den gennemsnitlige løn blev ca. 3 mio. kr. svarende til 424 % over statens lønniveau. Den variable lønandel for investeringsmedarbejdere i Vækstfondens ventureafdeling er betydelig, idet den udgør 33-71 % af den samlede løn i 2015.

Vækstfonden vurderer, at lønniveauet ikke er for højt, idet fonden henviser til selvvalgte benchmarks, som viser, at lønniveauet i Vækstfonden ligger enten 20-35 % eller 70-80 % under de valgte benchmarks.

Rigsrevisionen kan konstatere, at det spænd, der er mellem de 2 benchmarks, viser, at det er afgørende, når et lønniveau skal vurderes, hvem virksomhederne vælger at benchmarke sig med, og at det nøje defineres, hvad det rette benchmark er.

I Finansiell Stabilitet er lønniveauet for jurister/økonomer 55 % højere end i staten. Finansiell Stabilitets egne benchmarks viser imidlertid, at 3 jurister/økonomer ligger over det valgte benchmark. Rigsrevisionen kan således konstatere, at Finansiell Stabilitet er lønførende for disse medarbejdere. Både Vækstfonden og Finansiell Stabilitet har oplyst, at det høje lønniveau bl.a. afspejler de særlige kompetencer, som begge virksomheder har brug for.

Det er bestyrelsens ansvar at fastsætte direktionens løn. Lønnen skal ifølge *Statens ejerskabspolitik* være konkurrencedygtig, men ikke lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder. Rigsrevisionen har sammenlignet SOV'ernes direktørlønninger med lønnen til departementschefer i staten. Departementschefer er de højest lønnede i staten og har ligeledes ansvar for store og komplicerede områder. Sammenligningen viser, at DSB's og Energinet.dk's direktører er aflønnet væsentligt højere end gennemsnitslønnen for statens departementschefer. DSB har ikke løbende udarbejdet benchmarks for den administrerende direktør, mens Energinet.dk har udarbejdet benchmarks, der viser, at direktørens løn (målt i forhold til den samlede lønpakke) ligger 55 % under det valgte benchmark.

Ud af de 8 SOV'er er der flere, der har større medarbejdergrupper, som ikke kan sammenlignes med staten, da lignende medarbejdergrupper ikke findes i staten. Det er fx lodser i DanPilot og lokomotivpersonale i DSB. Undersøgelsen viser, at DanPilot, DSB og Naviair ikke for alle de undersøgte medarbejdergrupper har udarbejdet benchmarks i de tilfælde, hvor muligheden for lokal løndannelse er udnyttet. Rigsrevisionen finder, at virksomhederne bør sikre, at de ikke bliver lønførende, fx ved at anvende et relevant benchmark.

Endvidere kan Rigsrevisionen konstatere, at virksomhederne i nogle tilfælde har personalegoder og ansættelsesvilkår, som ikke tilbydes i staten. Flere virksomheder tilbyder fx fri bil til direktører eller til hele direktionen og sundhedsforsikringer til alle medarbejdere. Rigsrevisionen er dog opmærksom på, at de undersøgte virksomheder ligeledes kan have personalegoder og ansættelsesvilkår, der er mindre gunstige end i staten, fx færre ferie- og fridage.

Erhvervs- og Vækstministeriet har oplyst, at ministeriet på sit område vil stille krav om, at SOV'erne udarbejder vederlagspolitikker, der indeholder oplysninger om bl.a. medarbejdergrupper med kritiske kompetencer, fastlæggelse af benchmarks for medarbejdergrupper, herunder medarbejdergrupper, som ikke besidder kritiske kompetencer, og procedurer for løbende benchmarking. I forlængelse heraf anbefaler Rigsrevisionen, at alle SOV'er forud for valg af benchmark nøje bør overveje og definere, hvad det relevante benchmark er, både for medarbejdere, der besidder særlige specialistkompetencer, og for medarbejdere, der ikke besidder særlige specialistkompetencer. Det bør ejerministerierne følge op på for at undgå, at SOV'ernes lønomkostninger generelt bliver for høje.

1.2. BAGGRUND

4. En lang række statslige opgaver varetages i dag i SOV'erne. Kendetegnet for SOV'erne er, at de ikke indgår i det almindelige ministerielle hierarki, men at ejerministerierne har en overordnet tilsynsforpligtelse over for virksomhederne, og at ministerierne udpeger bestyrelserne.

Tabel 1 viser de undersøgte virksomheders størrelse, omsætning og antal medarbejdere fordelt på ejerministerium.

TABEL 1

VIKRSOMHEDERNES STØRRELSE, OMSÆTNING OG ANTAL MEDARBEJDERE FORDELT PÅ EJERMINISTERIUM

	Størrelse	Omsætning	Medarbejdere
Energi-, Forsynings og Klimaministeriet:			
Energinet.dk	Stor	10.431 mio. kr. ¹⁾	738
Erhvervs- og Vækstministeriet:			
DanPilot	Lille	392 mio. kr.	291
Eksport Kredit Fonden ²⁾	Mellemstor	1.194 mio. kr. ³⁾	109
Finansiel Stabilitet ⁴⁾	Mellemstor	508 mio. kr. ⁵⁾	167 ⁶⁾
Nordsøenheden	Lille	31 mio. kr. ⁷⁾	18
Vækstfonden	Lille	905 mio. kr. ⁸⁾	81
Transport- og Bygningsministeriet:			
DSB ⁹⁾	Stor	11.391 mio. kr.	7.564
Naviar	Mellemstor	1.017 mio. kr.	641

¹⁾ Indeholder tilskud til miljøvenlig elproduktion mv.

²⁾ Fonden blev omdannet fra selvstændig offentlig forvaltningsenhed til en SOV den 1. juli 2016.

³⁾ Opgjort som bruttopræmierne.

⁴⁾ Finansiel Stabilitet blev omdannet fra et aktieselskab til en SOV den 1. juni 2015.

⁵⁾ Nettorente- og gebyrindtægter.

⁶⁾ Finansiel Stabilitet havde ved udgangen af 2015 ifølge årsrapporten 2015 i alt 55 medarbejdere, heraf 17 i Andelskassen J.A.K Slagelse.

⁷⁾ Administrationsvederlag. Nordsøenheden administrerer Nordsøfonden og styrer derfor en omsætning, der i maj 2016 udgjorde næsten 5 mia. kr.

⁸⁾ Samlede finansielle poster.

⁹⁾ Oplysningerne vedrører tal for DSB-koncernen. Beretningen omhandler kun moderselskabet DSB, hvilket ifølge DSB's lønoplysninger til Rigsrevisionen udgør 4.857 årsværk.

Kilde: Finansministeriets Statens selskaber 2015. Heraf fremgår det, at omsætning og antal medarbejdere vedrører 2014. Kategorisering af størrelse følger opdelingen i Statens ejerskabspolitik fra 2015.

Regelgrundlag

5. SOV'erne er oprettet ved og reguleres af separate særlove og ikke af en generel lov. Reguleringen sker således i den konkrete lovgivning, som ejerministerierne udarbejder. En række af selskabslovens bestemmelser er som hovedregel gengivet i de respektive særlove, der gælder for virksomhederne, og det fremgår ligeledes af særlovgivningen eller af virksomhedernes vedtægter, om den enkelte virksomhed er omfattet af de statslige overenskomster.

ÅRSVÆRK

Et årsværk svarer til 1.924 timer pr. år. Dvs. at en fuldtidsansat med en arbejdsuge på 37 timer inkl. frokost er lig med 1 årsværk. For de virksomheder, hvis medarbejdere ikke har betalt frokost, har vi opregnet deres årsnorm til 1,07.

DSB

DSB forhandler selv de overenskomster og organisationsaftaler, som gælder for størstedelen af medarbejderne, fx kontorpersonale, togpersonale, lokomotivpersonale og stationspersonale. Ifølge DSB er mulighederne dog begrænset af de rammer, som staten sætter forud for en overenskomstfornyelse. Derudover er der enkelte overenskomster, som er indgået af Finansministeriet på vegne af DSB, fx AC-overenskomsten og overenskomsten for tekniske tegnere.

EKSPORT KREDIT FONDEN

Eksport Kredit Fonden kan pr. 1. juli 2016 indgå lokale overenskomster eller i øvrigt selv fastsætte løn og andre ansættelsesvilkår.

FINANSIEL STABILITET

Finansiel Stabilitet er omfattet af Finansforbundets overenskomst. Ved omdannelsen fra et aktieselskab til en SOV er disse aftaler videreført.

DanPilot, DSB, Eksport Kredit Fonden, Naviair og Nordsøenheden er stadig omfattet af statens overenskomster, efter at de blev omdannet SOV'er. DanPilot, DSB, Naviair og Nordsøenheden kan ifølge deres lovgrundlag indgå kollektive overenskomster efter finansministerens nærmere bestemmelse for virksomheden. Nordsøenheden har efterfølgende oplyst, at de på nuværende tidspunkt ikke har benyttet sig af denne mulighed.

Energinet.dk, Finansiell Stabilitet og Vækstfonden skal ifølge deres respektive lovgrundlag ikke følge statens overenskomster.

1.3. REVISIONSKRITERIER, METODE OG AFGRÆNSNING

Revisionskriterier

6. Vi sammenligner virksomhedernes og statens lønforhold, når vi vurderer virksomhedernes lønniveau og lønudvikling i afsnit 2.1 samt personalegoder i afsnit 2.2. Det skal ses i sammenhæng med, at der er tale om virksomheder, som staten har etableret og ejer, og hvor staten på forskellig vis stadig er involveret, ligesom flere af virksomhederne forvalter offentlige midler. Ligeledes anvender nogle af SOV'erne stadig selv staten som benchmark i et eller andet omfang.

Undersøgelsens revisionskriterier i afsnit 2.2 tager afsæt i publikationerne *Statens ejerskabspolitik* fra 2015 og *Staten som aktionær* fra 2004.

Med hensyn til løn- og arbejdsforhold er det overordnede princip i *Staten som aktionær*, at løn- og arbejdsforhold i et statsligt aktieselskab som udgangspunkt bør være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til lignende private selskaber. Hvad angår direktionens aflønning, fremgår det af *Statens ejerskabspolitik*, at bestyrelserne i de statslige selskaber ved fastlæggelsen af direktionens aflønning skal arbejde ud fra et overordnet hensyn om at tilbyde en konkurrencedygtig løn for at tiltrække kompetente personer til selskabernes direktioner, men samtidig skal de sikre, at statslige selskaber ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Finansministeriet har i forbindelse med denne undersøgelse tilkendegivet, at den nævnte anbefaling i *Staten som aktionær* om, at løn- og arbejdsforhold i et statsligt aktieselskab som udgangspunkt må afspejle forholdene i lignende private selskaber uden at være lønførende, også gælder for SOV'er.

Vi har derfor undersøgt, om virksomhederne har udarbejdet benchmarks, der viser, om deres lønforhold ligger under niveauet for tilsvarende virksomheder.

I begge de nævnte publikationer er det anført, at den variable aflønning til direktionen kan være et supplement til den faste løn, og ifølge *Staten som aktionær* skal der foreligge helt særlige omstændigheder, hvis den resultatafhængige løn til direktionen overstiger omkring en fjerdedel af den faste løn. Vi har endvidere undersøgt lønudviklingen i DanPilot og Nordsøenheden, efter at de blev omdannet til SOV'er, da en ny selskabsform ifølge *Staten som aktionær* ikke i sig selv kan begrunde et pludseligt lønspring for direktionen, medmindre det afspejler reelt ændrede arbejdsforhold og risici, fx i forbindelse med konkurrenceudsættelse eller privatisering. Vi har lagt begge anbefalinger til grund – også for øvrige medarbejdere end direktionen – da der ikke findes tilsvarende kriterier for de medarbejdere, der er ansat i SOV'erne.

Metode

7. Undersøgelsen er baseret på løn- og pensionsoplysninger på personniveau, referater fra bestyrelsesmøder og ledelsesmøder, interne perioderapporter og analyser samt materiale vedrørende virksomhedernes politikker og procedurer for løn mv. Derudover bygger undersøgelsen på korrespondance med virksomhederne.

8. De 8 virksomheders lønniveauer er på udvalgte områder sammenlignet med statens gennemsnitslønninger. Udgangspunktet har været at sammenligne grupper med samme uddannelsesmæssige baggrund i de respektive SOV'er og i staten generelt. En gennemsnitsbetragtning tager ikke højde for de forskelle, der kan være i medarbejdernes anciennitet, kompetencer og opgaveportefølje. Hertil kommer, at en sådan generel sammenligning ikke kan tage højde for medarbejderomsætning og forskellige overenskomster, og at der kan være geografiske og branchespecifikke nuancer i lønniveauet.

Undersøgelsen udgør derfor ikke en én-til-én-sammenligning af enkeltpersoner med sammenlignelige funktioner i henholdsvis virksomhederne og staten. Undersøgelsen viser derimod et billede af, hvordan gennemsnitslønninger generelt ser ud i virksomhederne i forhold til statens gennemsnitslønninger. Dette er også årsagen til, at vi kun fremhæver de lønninger i SOV'erne, som ligger væsentligt over det statslige lønniveau.

Da statens gennemsnitslønninger indeholder alle ansatte i den pågældende medarbejdergruppe, har vi i gennemsnitslønnen for SOV'ernes kontorfunktionærer, jurister/økonomer og ingeniører indregnet alle lønninger inden for de respektive kategorier, hvad enten det er medarbejdere eller chefer. Dog er de administrerende direktørers lønninger ikke indregnet i virksomhedernes gennemsnitslønninger, selv om de er med i statens gennemsnitslønninger. Endvidere har vi undersøgt omfanget af variable lønde.

For at vise lønniveauet for de højest lønnede i de undersøgte virksomheder og i staten har vi sammenlignet lønningerne i 2015 for de administrative direktører i SOV'erne med gennemsnitslønnen i 2015 for departementschefer i staten. Vi er opmærksomme på, at de administrerende direktørers og departementschefernes funktioner mv. ikke er direkte sammenlignelige, men finder dog alligevel, at sammenligningen er relevant, da flere departementschefer – ligesom de administrerende direktører i virksomhederne – er ansvarlige for komplekse og økonomisk væsentlige virksomheder.

Derudover har vi for DanPilot og Nordsøenheden undersøgt lønudviklingen, efter at de blev omdannet til SOV'er.

GENNEMSNITSLØN

Gennemsnitslønnen er middelværdien, dvs. summen af lønninger divideret med antal personer eller årsværk. Gennemsnitslønnen indeholder basislønnen, samlet pensionsbidrag, plustidstillæg, faste og midlertidige tillæg samt variable tillæg.

Vi har desuden sammenlignet virksomhederne med staten i forhold til omfanget af personalegoder.

9. For udvalgte faggrupper i DanPilot, DSB, Energinet.dk og Naviair, hvor der ikke findes tilsvarende grupper i staten, har vi undersøgt virksomhedernes mulighed for helt eller delvist at fastlægge faggruppernes løn lokalt. Hvis muligheden for lokal løndannelse udnyttes, er det vigtigt, at SOV'erne sikrer, at de ikke bliver lønførende. Vi har derfor undersøgt, om virksomhederne har udarbejdet benchmarks, hvis de udnytter muligheden for lokal løndannelse.

Endelig har vi undersøgt, om bestyrelserne i virksomhederne har viden om lønforholdene, og anmodet ejerministerierne og Finansministeriet om at forholde sig til resultatet af vores undersøgelse og tilkendegive, om resultatet giver anledning til overvejelser om lønforholdene i SOV'erne. At vi har forelagt resultatet af undersøgelsen for ejerministerierne skal også ses i sammenhæng med, at det fremgår af *Statens ejerskabspolitik*, at det af hensyn til ministerens tilsyn med selskabet og offentlighedens interesse i løn- og ansættelsesvilkår i statslige selskaber er afgørende, at der er åbenhed om disse vilkår.

10. De undersøgte virksomheder, Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet, Transport- og Bygningsministeriet samt Finansministeriet er uenige med os i vores sammenligning med statens lønforhold. Det skyldes, at virksomhederne som følge af lovgivning mv. og anbefalingerne i *Statens ejerskabspolitik* og *Staten som aktionær* kan sammenligne sig med tilsvarende private virksomheder. Vi finder det dog relevant at sammenligne virksomhederne med statens lønforhold – med behørig respekt for, at SOV'erne har friere rammer med hensyn til at fastlægge lønforhold, og at arbejdsopgaverne kan variere. Vi finder det relevant, fordi der stadig er tale om offentlige virksomheder, som staten har etableret og ejer, og staten er derfor på forskellig vis stadig (økonomisk) involveret i dem. Hertil kommer, at flere af virksomhederne forvalter offentlige midler i en eller anden form.

11. Erhvervs- og Vækstministeriet, som er ejerministerium for hovedparten af de undersøgte SOV'er, finder det relevant at sammenligne SOV'ernes lønforhold med statens lønforhold. Det gælder, i det omfang der findes direkte sammenlignelige jobfunktioner – uanset uddannelsesmæssig baggrund – men hvor der tages højde for anciennitet og specialiseringsgrad. Erhvervs- og Vækstministeriet har efterfølgende oplyst, at de er uenige i præmissen om at sammenligne ingeniører i staten med ingeniører i Vækstfonden, da de finder, at det er mere relevant at sammenligne jobfunktioner frem for uddannelser.

12. Revisionen er udført i overensstemmelse med god offentlig revisionsskik, der er baseret på de grundlæggende revisionsprincipper i rigsrevisionernes internationale standarder (ISSAI 100-999).

Afgrænsning

13. Undersøgelsen handler om lønforhold i 2015. For DanPilot og Nordsøenheden har vi endvidere modtaget løndata for 2013 og 2014 – og for DanPilot også for 2012 – for at vise lønudviklingen, efter at de som de seneste virksomheder er blevet omdannet til SOV'er. DanPilot blev den 4. december 2013 omdannet til en SOV med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2013. Nordsøenheden blev omdannet til en SOV den 20. oktober 2014 med virkning fra den 1. januar 2014.

14. Vi har gennemgået virksomhedernes benchmarks, men vi har ikke efterprøvet, om de valgte benchmarks repræsenterer relevante virksomheder ud fra branche, opgaver, antal medarbejdere, kompleksitet m.m. Derudover har vi heller ikke forholdt os til værdien af og de skattemæssige forhold omkring personalegoder.

15. I bilag 1 er undersøgelsens metodiske tilgang beskrevet. Bilag 2 indeholder en oversigt over de 8 virksomheder, der indgår i undersøgelsen. Bilag 3 indeholder en ordliste, der forklarer udvalgte ord og begreber.

2. Lønforhold i virksomhederne

2.1. VIRKSOMHEDERNES LØNNIVEAU OG LØNUDVIKLING

16. Vi har undersøgt gennemsnitslønnen i virksomhederne og har sammenlignet den med gennemsnitslønnen i staten for udvalgte medarbejdergrupper, som har samme uddannelsesmæssige baggrund. Vi har endvidere undersøgt omfanget af variable lønde. Vi har sammenlignet virksomhedernes direktørlønninger med departementschefernes gennemsnitsløn. For de virksomheder, hvis gennemsnitslønninger ligger væsentligt højere end i staten, har vi endvidere undersøgt, om de udarbejder benchmarks for at sikre, at de ikke bliver lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder. Derudover har vi undersøgt lønudviklingen i DanPilot og Nordsøenheden efter omdannelsen til SOV'er.

Udvalgte medarbejdergruppers lønninger sammenholdt med statslige lønninger

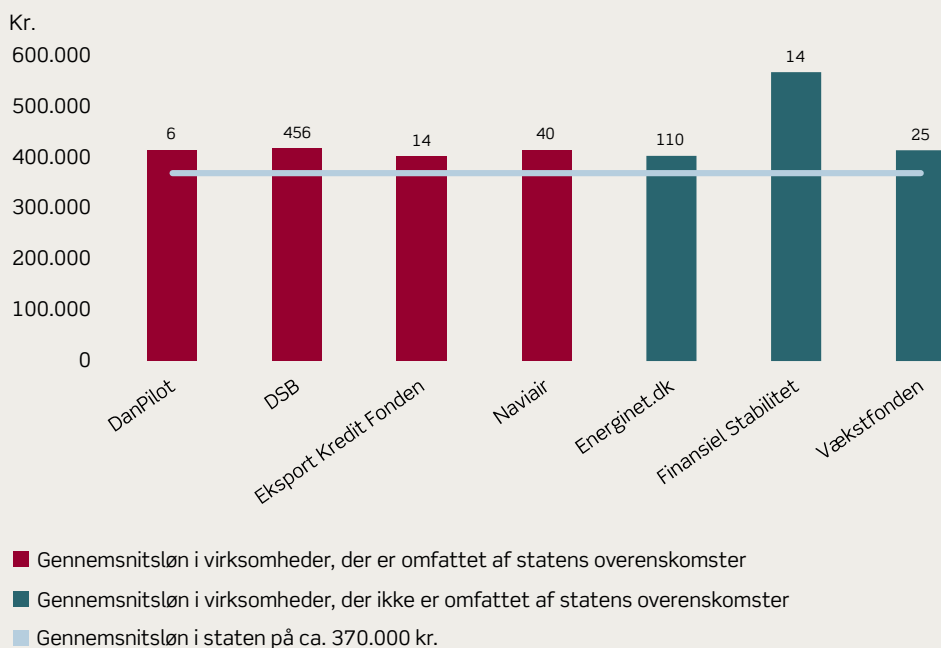
17. Vi har undersøgt gennemsnitslønnen for kontorfunktionærer, jurister/økonomer og ingeniører i de udvalgte virksomheder. Derudover har vi undersøgt direktørernes lønninger.

Kontorfunktionærers lønninger

18. Den gennemsnitlige løn i 2015 for virksomhedernes kontorfunktionærer er sammenlignet med gennemsnitslønnen i 2015 for kontorfunktionærer i staten. Resultatet er vist i figur 1.

FIGUR 1

ÅRLIG GENNEMSNITSLØN FOR KONTORFUNKTIONÆRER I 2015



Note: Over søjlen er der for hver virksomhed angivet antal årsværk i virksomheden inden for medarbejdergruppen.

Nordsøenheden indgår ikke, da enheden har under 5 årsværk i denne medarbejdergruppe.

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af virksomhedernes lønoplysninger.

Det fremgår af figur 1, at samtlige af de undersøgte virksomheders gennemsnitslønninger for kontorfunktionærer i 2015 lå over gennemsnittet i staten, som var på ca. 370.000 kr. i 2015.

Kontorfunktionærerne havde i 2015 i 6 af de 7 virksomheder en gennemsnitsløn, der lå ca. 9-13 % over gennemsnittet i staten. Kontorfunktionærerne i Finansiell Stabilitet havde den højeste gennemsnitsløn på ca. 568.000 kr. Gennemsnitslønnen lå dermed ca. 54 % over gennemsnittet i staten.

19. Vi har undersøgt, om Finansiell Stabilitet har udarbejdet benchmarks for at sikre, at virksomheden ikke bliver lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheders kontorfunktionærer.

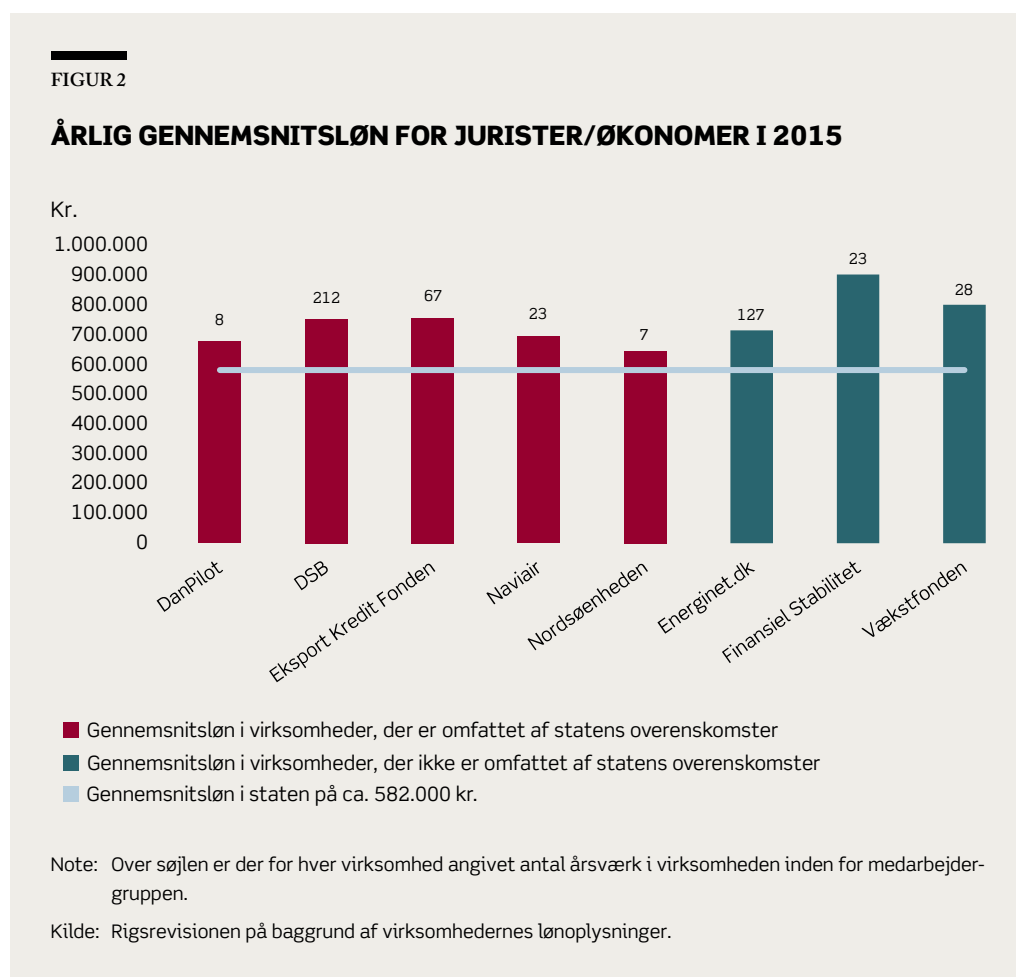
Undersøgelsen viser, at Finansiell Stabilitet har indplaceret alle medarbejdere i stillingskategorier, som de benchmarker med medarbejderkategorier på penge- og realkreditområdet i Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik. Heraf fremgår der, at kontorfunktionærers lønninger i Finansiell Stabilitet ligger under det valgte benchmark. Finansiell Stabilitet har oplyst, at deres indplacering er forbundet med en betydelig usikkerhed, da medarbejderne typisk udfører opgaver, der hører under flere forskellige kategorier. Finansiell Stabilitet har endvidere oplyst, at virksomheden i de seneste år har gennemført sammenligningen årligt.

MEDARBEJDERGRUPPEN JURISTER/ØKONOMER

Medarbejdergruppen dækker over uddannelser som fx cand.jur., cand.oecon., cand.scient.pol., cand.polit. og cand.merc.

Jurister/økonomers lønninger

20. For de medarbejdere i virksomhederne, der er uddannet jurister/økonomer, er den gennemsnitlige løn i 2015 sammenlignet med medarbejdergrupper i staten, som har samme uddannelsesmæssige baggrund. Resultatet er vist i figur 2.



Det fremgår af figur 2, at gennemsnitslønnen for jurister/økonomer i 2015 i samtlige af de undersøgte virksomheder lå over gennemsnitslønnen i staten, som var på ca. 582.000 kr. i 2015. Jurister/økonomer havde i 6 af de 8 virksomheder en gennemsnitsløn, der lå ca. 11-30 % over gennemsnittet i staten.

Jurister/økonomer i Finansiell Stabilitet havde den højeste gennemsnitsløn i de undersøgte virksomheder med ca. 903.000 kr. i 2015 og lå dermed ca. 55 % over gennemsnittet i staten. Gennemsnitslønnen for jurister/økonomer i Vækstfonden var på ca. 802.000 kr. og lå dermed ca. 38 % over gennemsnittet i staten. Både Finansiell Stabilitet og Vækstfonden har oplyst, at det høje lønniveau bl.a. afspejler de særlige kompetencer, som begge virksomheder har brug for.

21. Vi har undersøgt, om Finansiell Stabilitet og Vækstfonden har udarbejdet benchmarks for at sikre, at deres jurister/økonomer ikke bliver lønførende i forhold til tilsvarende private virksomheder.

22. Vores undersøgelse viser, at Finansiell Stabilitet har benchmarket sine jurister/økonomer med Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik på penge- og realkreditområdet. Finansiell Stabilitet har oplyst, at de har opmærksomhed på lønninger, der ligger over benchmark. Rigsrevisionen kan konstatere, at 3 jurister/økonomer ligger over det valgte benchmark.

Undersøgelsen viser endvidere, at Vækstfonden har benchmarket sine jurister/økonomer med forskellige brancher afhængigt af medarbejdernes arbejdsområder.

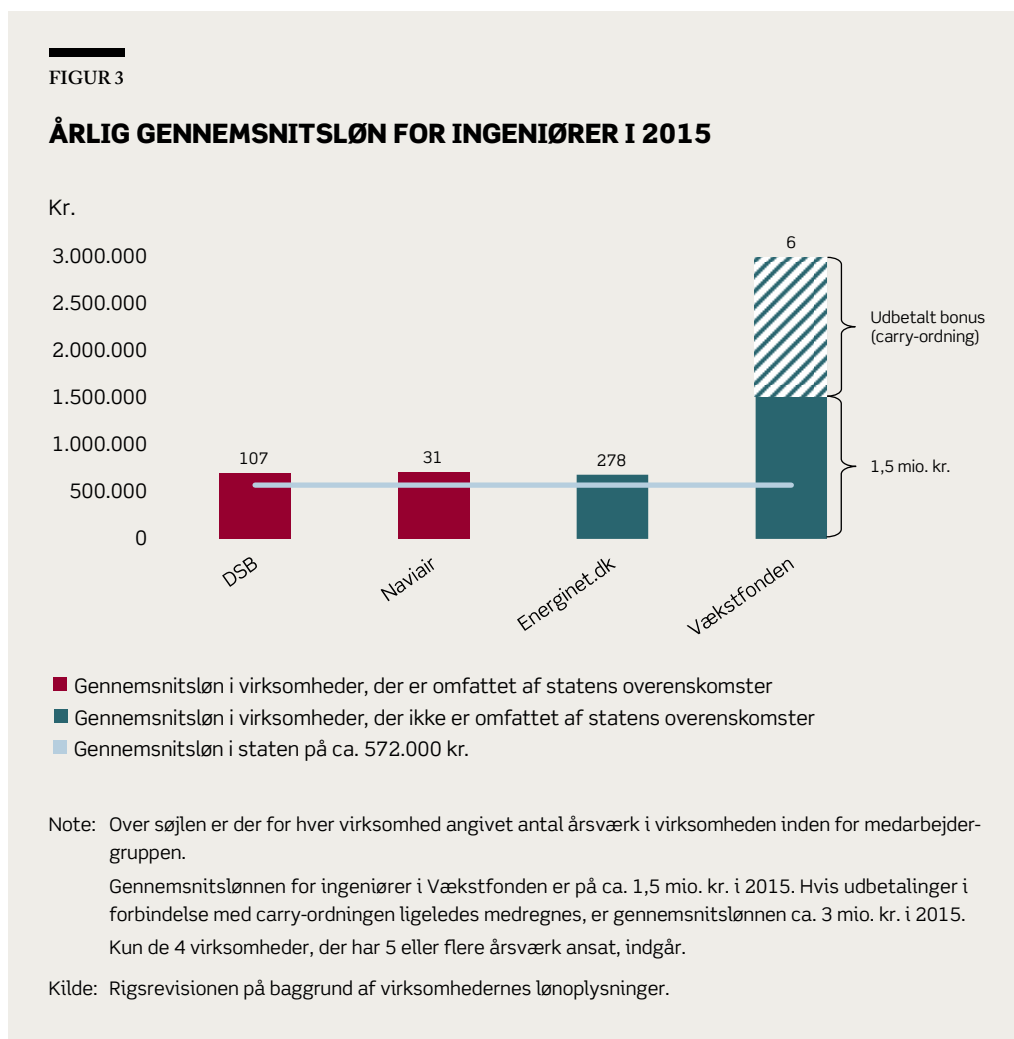
Vækstfonden har således oplyst, at medarbejdere i stabsfunktioner, herunder jurister/økonomer i afdelingen Finans, benchmarkes med tilsvarende faggrupper i lønstatistikkerne for DJØF Privat og DJØF Offentlig i forbindelse med ansættelse og ved den årlige lønsamtale. Det fremgår af sammenligningerne, at medarbejdernes lønninger i 2015 ligger under det valgte benchmark.

23. Det fremgår af en analyse, som er foretaget af et eksternt konsulentfirma i 2013 på vegne af bestyrelsen i Vækstfonden, at de ledende medarbejders lønninger i afdelingen Lån og Kautions lå 5-7 % under det valgte benchmark. Vækstfonden har i 2016 benchmarket medarbejdere i Lån og Kautions lønninger i 2015 med lønninger i Finansforbundet. Det fremgår af sammenligningen, at lønningerne i Vækstfonden ligger under det valgte benchmark.

Eksport Kredit Fonden har efterfølgende oplyst, at de benchmarker medarbejdernes lønniveauer med sammenlignelige stillingskategorier i den finansielle sektor i forbindelse med rekruttering og lønforhandling.

Ingeniørers lønninger

24. Vi har sammenlignet gennemsnitslønnen i 2015 for de medarbejdere i virksomhederne, der er uddannet ingeniører, med gennemsnitslønnen for ingeniører i staten. Resultatet er vist i figur 3.



Det fremgår af figur 3, at gennemsnitslønnen for ingeniører i 2015 i de 4 undersøgte virksomheder lå over gennemsnitslønnen i staten, som var på ca. 572.000 kr. i 2015. Ingeniørerne havde i 3 af de 4 virksomheder en gennemsnitsløn, der lå ca. 19-25 % over gennemsnittet i staten. Gennemsnitslønnen for de medarbejdere i Vækstfonden, der er uddannet ingeniører, lå på ca. 1,5 mio. kr. i 2015. Det svarer til ca. 160 % over gennemsnittet i staten.

Ingeniørerne i Vækstfonden er primært ansat som investeringsmedarbejdere (også kaldet venturepartnere) i ventureafdelingen. Investeringsmedarbejderne er omfattet af et incitamentsprogram (carry-ordningen), hvor de får en andel af afkastet udbetalt i form af en bonus, efter at Vækstfonden har fået dækket alle sine omkostninger i forbindelse med investeringen, jf. boks 1. Kravet til afkastet er defineret på forhånd (en såkaldt hurdle rate på p.t. 6 %). I figuren er denne bonus medregnet for de ingeniører, der i dette tilfælde har optjent en bonus over 9 år og har fået den udbetalt i 2015. Gennemsnitslønnen var således ca. 3 mio. kr. i 2015. Det svarer til ca. 424 % over gennemsnittet i staten.

BOKS 1

BONUSORDNINGEN I VÆKSTFONDEN

Vækstfonden har i 2015 udgiftsført 46,9 mio. kr. i regnskabet til 10 investeringsmedarbejdere for de forløbne 9 år. Bonusordningen har medført, at der i 2015 blev udbetalt en acontobonus på 15,1 mio. kr. til medarbejdere og partnere, der i den pågældende periode har været beskæftiget med porteføljen, hvoraf 4 medarbejdere er fratrukket. Beløbene udgjorde ca. 0,2-3,3 mio. kr. til de enkelte medarbejdere. Der er et loft på bonusserne, så partnerne i programmet højst kan optjene 1 mio. kr. pr. år og medarbejdere højst 0,5 mio. kr. pr. år. De høje udbetalte bonusser skyldes primært, at afkastet af Vækstfondens portefølje har udviklet sig positivt, idet bonusser afhænger af det samlede afkast, der indtjenes i investeringsprogrammet. Investeringsmedarbejderne i investeringsprogrammet har ud over en fast løn på ca. 1,3-1,5 mio. kr. og et variabelt løntillæg på ca. 0,2-0,3 mio. kr. Rigsrevisionen har i forbindelse med den løbende revision konstateret, at løn og bonus er udbetalt i henhold til de indgåede aftaler.

25. Både *Statens ejerskabspolitik og Staten som aktionær* anbefaler, at den variable aflønning kan være et supplement til den faste løn, men at der skal foreligge særlige omstændigheder, hvis den resultatafhængige løn overstiger en fjerdedel af den faste løn.

Rigsrevisionen kan konstatere, at investeringsmedarbejderne i Vækstfondens ventureafdeling har fået udbetalt variable lønde, dvs. resultatløns og bonus i 2015, der udgjorde ca. 33-71 % af den samlede løn. Den variable aflønning overstiger således en fjerdedel af den faste løn. Rigsrevisionen finder, at Vækstfonden fremadrettet bør have et øget fokus på omfanget af variable lønde.

26. Vi har undersøgt, om Vækstfonden har udarbejdet benchmarks for at sikre, at medarbejderne i ventureafdelingen ikke bliver lønførende i forhold til tilsvarende private virksomheder.

27. Vores undersøgelse viser, at Vækstfonden har udarbejdet benchmarks for de lønførende medarbejdere i Vækstfonden. Benchmark for ventureafdelingen er investeringsselskaber. En analyse foretaget af et eksternt konsulentfirma i 2016 viser, at lønnen til Vækstfondens Managing Partner (ledende medarbejder) ligger 30-35 % under lønniveauet i andre danske venturefonde og 70-80 % under lønniveauet i Growth Capital/Buy out-fonde. Lønninger til partnere (medarbejdere) i Vækstfonden ligger 20-25 % under lønniveauet i andre danske venturefonde og 70-80 % under lønniveauet i Growth Capital/Buy out-fonde.

VÆKSTFONDENS VENTUREAFDELING

Ifølge Vækstfonden investerer ventureafdelingen på markedsvilkår i form af egenkapital i danske virksomheder. Afdelingen investerer på tværs af industrier med særligt fokus på og kompetence inden for it, medikoteknik, cleantech og industriel teknologi. Afdelingens investeringer ligger i intervallet 5-25 mio. kr.

VARIABEL AFLØNNING

Variabel aflønning er den del af lønnen, der ikke er en fast løndel, som udbetales hver måned. Det kan fx være bonus, resultatløns og engangsvederlag.

VENTUREFONDE

Venturefonde investerer i selskaber i et tidligt stadium af deres levetid. Ventureselskaber har et stort vækstpotentiale med en forretningsmodel inden for typisk it eller bioteknologi. Finansiering af vækstplanerne kommer oftest fra business angels eller venturefonde.

GROWTH CAPITAL/ BUY OUT-FONDE

Growth Capital/Buy out-fonde foretager majoritetsinvesteringer i modne virksomheder med en etableret forretningsmodel og med en indtjeningsevne, der muliggør, at overtagelsen delvist kan finansieres ved optagelse af lån.

Rigsrevisionen kan konstatere, at afhængigt af hvilket benchmark Vækstfonden sammenligner sine medarbejders lønninger med, er det meget forskelligt, hvilket resultat der fremkommer, da lønnen ligger 20-35 % under det valgte benchmark i én sammenligning, mens en anden sammenligning viser, at de samme medarbejdere ligger 70-80 % under det valgte benchmark. Det er således meget afgørende for resultatet af sammenligningen, hvem der sammenlignes med. Dette understreger efter Rigsrevisionens opfattelse det vigtige i, at virksomhederne forud for en sammenligning nøje overvejer og definerer, hvilke særlige specialistkompetencer virksomheden har, og hvad det relevante sammenligningsgrundlag er.

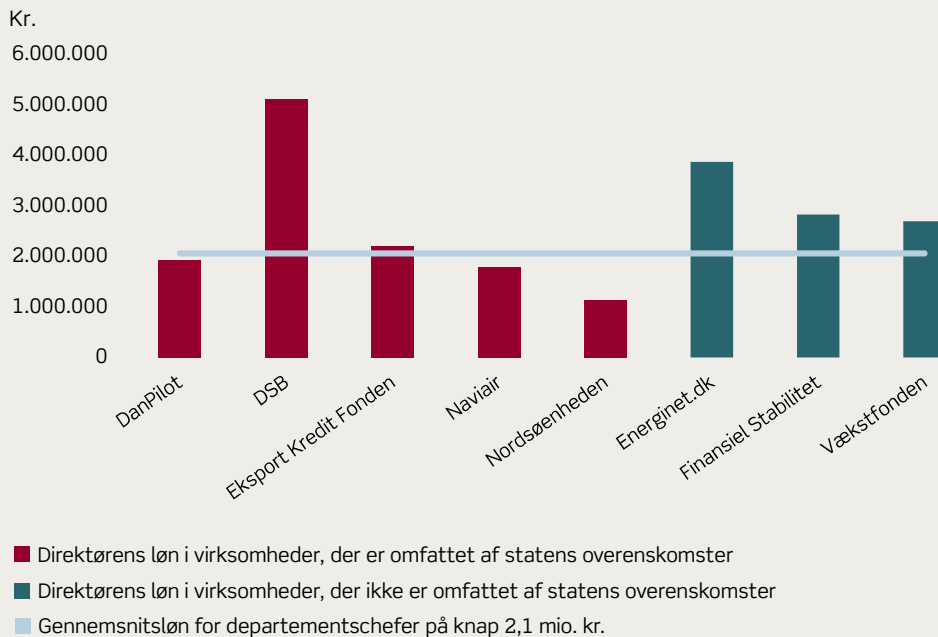
Undersøgelsen viser endvidere, at Vækstfonden har udarbejdet 3 benchmarks og har fået udarbejdet 4 evalueringer, benchmarks mv. i perioden 2010-2016. Disse omfatter primært de lønførende medarbejdere i Vækstfonden. Det fremgår af lovgrundlaget for Vækstfonden, at Erhvervs- og Vækstministeriet skal evaluere Vækstfondens virksomhed hvert 3. år, og ministeriet har i perioden fået udarbejdet 2 rapporter. Alle benchmarks mv. bekræfter billedet af, at Vækstfondens lønninger og lønomkostninger er lavere end sammenlignelige virksomheder – eller i få tilfælde er på niveau med det valgte benchmark – som for hele virksomheden ifølge Vækstfonden er penge- og realkreditinstitutter, investeringsselskaber og nordiske finansielle offentlige virksomheder.

Direktørernes lønninger

28. Vi har sammenlignet lønninger til virksomhedernes administrerende direktører i 2015 med den gennemsnitlige løn for departementschefer i 2015. Det er virksomhedernes bestyrelser, der har ansvaret for at ansætte direktørerne og fastlægge deres lønforhold. Eksport Kredit Fonden har oplyst, at erhvervs- og vækstministeren hidtil har fastsat direktørens lønvilkår. Efter omdannelsen til SOV pr. 1. juli 2016 vil det være bestyrelsen i Eksport Kredit Fonden, der fastsætter direktørens lønvilkår. Resultatet af sammenligningen er vist i figur 4.

FIGUR 4

ADMINISTRERENDE DIREKTØRERS LØN OG DEPARTEMENTSCHEFERS GENNEMSNITSLØN I 2015



Note: Lønnen til den administrerende direktør i DSB er vist som en årsløn, selv om direktøren først blev ansat pr. 1. maj 2015. Lønnen, der fremgår, kan afvige fra den løn, der er angivet i virksomhedernes årsrapporter, da fx værdien af fri bil og fri telefon indgår i årsrapporterne.

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af virksomhedernes lønoplysninger.

Det fremgår af figur 4, at DanPilots, Naviairs og Nordsøenhedens direktører i 2015 havde et lavere lønniveau end gennemsnitslønnen for en departementschef, som var på knap 2,1 mio. kr. i 2015.

5 af de 8 virksomheders direktører havde et højere lønniveau end gennemsnitslønnen for en departementschef. Direktørlønnen i Eksport Kredit Fonden, Finansiell Stabilitet og Vækstfonden lå ca. 7-37 % over gennemsnitslønnen for departementschefer. De administrerende direktører i DSB og Energinet.dk havde en årsløn på henholdsvis ca. 5,1 mio. kr. og ca. 3,8 mio. kr. i 2015 svarende til henholdsvis ca. 149 % og ca. 88 % over gennemsnitslønnen for departementschefer. DSB begrundet bl.a. den høje løn til direktøren med, at DSB er en kompleks driftsvirksomhed, der agerer på et konkurrenceudsat marked. Det er Rigsrevisionens vurdering, at departementscheferne i staten ligeledes har ansvar for komplekse ressortområder. Det samme gælder i øvrigt styrelsesdirektører i staten med store driftsorganisationer under sig, fx driftsorganisationerne under Justitsministeriet, Forsvarsministeriet og Skatteministeriet. Boks 2 viser til sammenligning eksempler på direktørlønninger i store statslige driftsorganisationer.

BOKS 2

EKSEMPLER PÅ DIREKTØRLØNNINGER I STORE STATSLEGE DRIFTS-ORGANISATIONER I 2015

SKAT, Forsvaret og Politiet er eksempler på store driftsorganisationer i staten.

Rigspolitichefen har ansvaret for ca. 14.000 medarbejdere og fik en årsløn på ca. 1,9 mio. kr., forsvarschefen har ansvaret for ca. 14.000 medarbejdere og fik en årsløn på ca. 1,7 mio. kr., og SKATs direktør har ansvaret for ca. 6.000 medarbejdere og fik en årsløn på ca. 1,8 mio. kr.

Boks 2 viser eksempler på direktører i staten, som også har ansvaret for store og komplekse driftsorganisationer. Rigsrevisionen kan konstatere, at styrelsesdirektørernes lønninger er lavere end direktørernes lønninger i hovedparten af SOV'erne.

29. Vi har for de virksomheder, hvis direktørslønninger ligger over departementschefernes gennemsnitsløn, undersøgt, om virksomhederne løbende har udarbejdet benchmarks for at sikre, at deres direktører ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder. Tabel 2 viser virksomhedernes benchmarks for direktørslønninger.

TABEL 2

VIRKSOMHEDERNES BENCHMARKS FOR DIREKTØRLØNNINGER

	Udarbejder benchmarks	Benchmark
DSB	Nej	
Eksport Kredit Fonden	Ja	Finansiell sektor og SOV'er
Energinet.dk	Ja	Statslige/private virksomheder
Finansiell Stabilitet	Nej	
Vækstfonden	Ja	Kommercielle fonde og familiefonde, arbejdsmarkedspensionskasser og kommercielle pensionskasser, regionale/lokale banker og nordiske finansielle offentlige virksomheder

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af materiale fra virksomhederne.

Det fremgår af tabel 2, at Energinet.dk, Eksport Kredit Fonden og Vækstfonden benchmarker direktørernes lønninger. Virksomhedernes benchmarks viser, at direktørernes lønninger ligger under de valgte benchmarks. Energinet.dk's direktørløn ligger fx 55 % under det valgte benchmark. DSB og Finansiell Stabilitet har ikke udarbejdet benchmarks for deres respektive direktører, men inddrager efter behov viden om lønniveauer i tilsvarende stillinger. Finansiell Stabilitet har oplyst, at bestyrelsen ved drøftelse af aflønning af den administrerende direktør inddrager kendskab til lønniveauet for direktører i finansielle virksomheder. DSB har oplyst, at de anvender en headhunter til ansættelsen af en administrerende direktør, og at headhunteren kommer med et udspil til en konkurrencedygtig løn, som danner udgangspunkt for lønforhandlingen.

30. Vores undersøgelse viser, at DSB udarbejder benchmark for sine 300-350 ledere, herunder direktionen, ud fra større virksomheder i Danmark, men benchmarket omfatter ikke den administrerende direktør. Rigsrevisionen kan konstatere, at DSB anvender benchmarks for ledere, der er baseret på meget forskellige brancher, som spænder fra banksektoren til medicinalbranchen og fødevarerindustrien. Rigsrevisionen finder, at DSB bør overveje, om disse benchmarks er relevante at anvende i forhold til en sammenligning af lønforhold med lederne i DSB. DSB har noteret sig Rigsrevisionens forslag.

Rigsrevisionen kan endvidere konstatere, at direktørlønningerne i DSB og Energinet.dk ligger væsentligt højere end gennemsnitslønnen for statens departementschefer, som er de højest lønnede i staten.

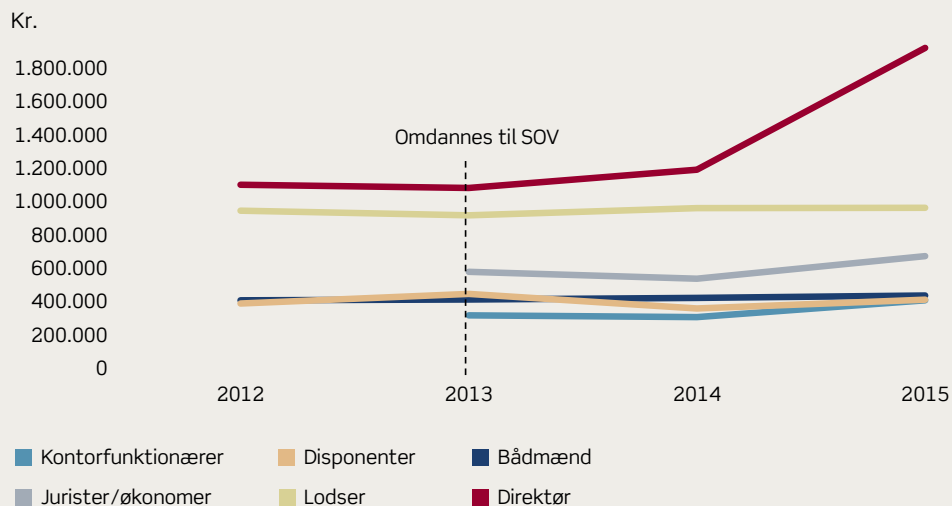
Lønudvikling i DanPilot og Nordsøenheden efter omdannelsen til SOV'er

31. Vi har undersøgt, om lønniveauet har ændret sig i DanPilot og Nordsøenheden, efter at de blev omdannet til SOV'er. Ifølge *Staten som aktionær* begrundes en ny selskabsform ikke i sig selv et pludseligt lønspring, medmindre det afspejler reelt ændrede arbejdsforhold og risici, fx i forbindelse med konkurrenceudsættelse eller privatisering. DanPilot blev omdannet til en SOV med virkning fra den 1. januar 2013 og Nordsøenheden med virkning fra den 1. januar 2014. Figur 5 og 6 viser DanPilots og Nordsøenhedens lønudvikling for 2013, 2014 og 2015 – og for DanPilot også for 2012. Udviklingen er sammenholdt med lønudviklingen i staten i samme periode.

32. Figur 5 viser lønudviklingen i perioden 2012-2015 for kontorfunktionærer, jurister/økonomer, disponenter, lodser, bådmænd og direktøren i DanPilot.

FIGUR 5

LØNUDVIKLINGEN I DANPILOT



Note: I 2012 er der under 5 årsværk i personalekategorierne jurister/økonomer og kontorfunktionærer, og derfor indgår de ikke.

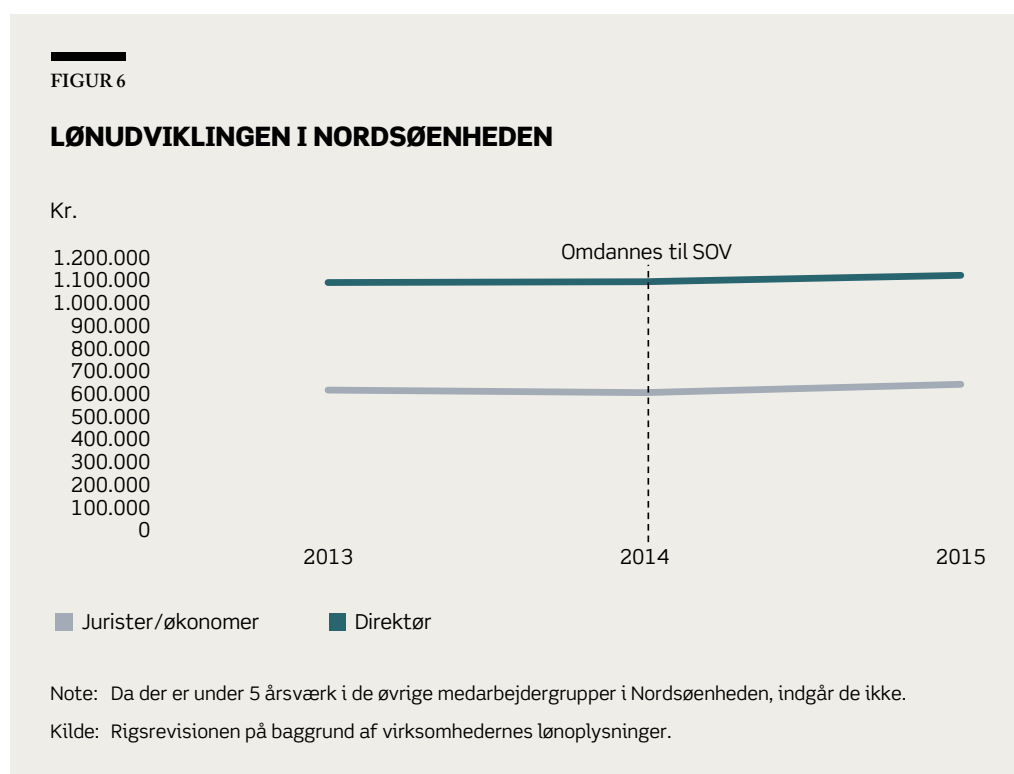
Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af virksomhedernes lønoplysninger.

Det fremgår af figur 5, at der i perioden 2012-2015 er sket en lønstigning i de undersøgte faggrupper. Den mest markante stigning er sket for direktørlønnen. Der tiltrådte en ny direktør i DanPilot i december 2014, som fik ca. 730.000 kr. mere i løn årligt i 2015, end den forrige direktør fik i 2014. Jurister/økonomers og kontorfunktionærernes lønninger er steget med henholdsvis ca. 16 % og ca. 28 %. Lodsernes lønninger er steget med ca. 2 %, disponenternes lønninger er steget med ca. 6 %, og bådmændenes lønninger er steget med ca. 7 %. Lønudviklingen i DanPilot ligger dermed over den generelle lønudvikling i staten, der var på 1,0 % i 2012, 0,3 % i 2013 og 2014 og 0,5 % i 2015.

DanPilot har oplyst, at de ikke har ændret i lønvilkårene efter overgangen til SOV, men har i perioden i højere grad kunnet tiltrække mere erfarne og kvalificerede medarbejdere. Lodser og bådmænd er omfattet af en overenskomst, og de har fået den lønstigning, der følger af aftalerne. DanPilot har endvidere oplyst, at virksomheden i forbindelse med omdannelsen til SOV bl.a. har måttet etablere en række administrative funktioner til at styrke virksomhedens konkurrenceevne og funktioner, som tidligere blev delvist varetaget af Farvandsvæsenet. Ifølge DanPilot har det derfor været nødvendigt at rekruttere nye og dyrere kompetencer efter overgangen til SOV, hvorfor lønniveauet samlet set er steget.

33. Rigsrevisionen kan konstatere, at lønniveauet i DanPilot generelt set er steget, siden virksomheden blev omdannet til en SOV. Da DanPilot overordnet løser de samme opgaver, som da virksomheden var en enhed i den statslige forvaltning, finder Rigsrevisionen, at kompetencerne for en stor del af medarbejderne overordnet set må være de samme. Rigsrevisionen kan konstatere, at der er øgede lønudgifter forbundet med at være en SOV, selv om DanPilot overordnet set løser de samme opgaver, som da virksomheden var en enhed i den statslige forvaltning.

34. Resultatet af lønudviklingen i Nordsøenheden er vist i figur 6 for jurister/økonomer og direktør.



Det fremgår af figur 6, at jurister/økonomers løn er steget ca. 25.000 kr. i perioden 2013-2015, hvilket svarer til ca. 4 %. Direktørens løn er steget med ca. 32.000 kr. svarende til ca. 3 %.

Nordsøenheden har oplyst, at de ikke har ændret i lønvilkårene efter overgangen til SOV. Ifølge Nordsøenheden skal lønudviklingen derfor ikke ses som en konsekvens af omdannelsen til en SOV, men som en konsekvens af, at der er behov for at fastholde og tiltrække medarbejdere med de kompetencer og kvalifikationer, der er behov for. Derudover kan lønstigningen i perioden 2013-2015 delvist tilskrives overenskomstbestemte stigninger og honorering af et midlertidigt vagtberedskab.

35. Rigsrevisionen kan konstatere, at Nordsøenhedens lønninger har haft en marginal stigning, siden virksomheden blev omdannet til en SOV.

RESULTATER

Rigsrevisionen kan konstatere, at medarbejderne i de udvalgte SOV'er samlet set er bedre aflønnet end medarbejdere i staten målt på gennemsnitslønninger for medarbejdergrupper med samme uddannelsesmæssige baggrund.

Gennemsnitslønnen for kontorfunktionærer i Finansiell Stabilitet lå i 2015 ca. 54 % over statens gennemsnit. Kontorfunktionærers gennemsnitslønninger lå i de øvrige virksomheder ca. 9-13 % over gennemsnittet i staten i 2015. Finansiell Stabilitet anvender penge- og realkreditområdet i den finansielle sektor som benchmark. Kontorfunktionærernes løn lå i 2015 under det valgte benchmark.

Gennemsnitslønnen for de medarbejdere i Finansiell Stabilitet og Vækstfonden, der er uddannet jurister/økonomer, lå i 2015 henholdsvis ca. 55 % og ca. 38 % over gennemsnittet i staten for en medarbejder med samme uddannelse. I de øvrige virksomheder lå gennemsnitslønnen i 2015 ca. 11-30 % over gennemsnittet i staten.

Både Finansiell Stabilitet og Vækstfonden udarbejder benchmarks, der omfatter de medarbejdere, som er uddannet jurister/økonomer.

Finansiell Stabilitet anvender Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik på penge- og realkreditområdet. Rigsrevisionen kan konstatere, at 3 jurister/økonomer i 2015 lå over det valgte benchmark, og at Finansiell Stabilitet har oplyst, at de har opmærksomhed på lønninger, der ligger over det valgte benchmark.

Vækstfonden anvender lønstatistikker for DJØF Privat og DJØF Offentlig samt penge- og realkreditinstitutter som benchmarks afhængigt af jurister/økonomers arbejdsområder. Rigsrevisionen kan konstatere, at Vækstfondens lønninger i 2015 lå under de valgte benchmarks.

Gennemsnitslønnen for de medarbejdere, der er uddannet ingeniører, lå i 2015 i DSB, Naviair og Energinet.dk ca. 19-25 % over statens gennemsnit. Ingeniørerne i Vækstfonden lå ca. 160 % over statens gennemsnit. Ingeniørerne i Vækstfonden er primært investeringsmedarbejdere (venturepartnere), som er omfattet af en bonusordning, hvor investeringsmedarbejderne har optjent bonus over 9 år. Denne bonus blev udbetalt i 2015. Deres gennemsnitsløn lå i 2015 derfor ca. 424 % over gennemsnittet i staten, og den variable løndel udgjorde derfor ca. 33-71 % af den samlede løn i 2015. Rigsrevisionen finder, at Vækstfonden fremadrettet bør have et øget fokus på omfanget af variable lønde.

Vækstfondens benchmarks viser, at lønniveauet for medarbejdere i ventureafdelingen i 2015 lå enten 20-35 % eller 70-80 % under de valgte benchmarks. Rigsrevisionen kan konstatere, at det spænd, der er mellem de 2 benchmarks, viser, at det er afgørende, når et lønniveau skal vurderes, hvem virksomheden vælger at benchmarke sig med, og at det nøje defineres, hvad det rette benchmark er.

Rigsrevisionen kan endvidere konstatere, at direktørlønningerne i 2015 i DSB og Energinet.dk lå væsentligt højere end gennemsnitslønnen for statens departementschefer, som er de højest lønnede i staten, og at DSB og Finansiell Stabilitet ikke løbende har benchmarket deres administrerende direktørers lønninger. Energinet.dk har udarbejdet et benchmark, der viser, at direktørens løn ligger 55 % under det valgte benchmark. Rigsrevisionen finder, at DSB bør overveje, om det valgte benchmark for deres 300-350 ledere, som spænder fra banksektoren til medicinalbranchen og fødevarerindustrien, er relevant at anvende i forhold til en sammenligning med lederne i DSB.

Endelig kan Rigsrevisionen konstatere, at lønniveauet i DanPilot og Nordsøenheden overordnet set er steget, siden virksomhederne blev omdannet til SOV'er, selv om begge virksomheder generelt set løser de samme opgaver som tidligere. Lønstigningen ligger over den generelle lønudvikling i staten, om end stigningen i Nordsøenheden er marginal.

Rigsrevisionen finder, at alle SOV'er forud for valg af benchmark nøje bør overveje og definere, hvad det relevante benchmark er, både for medarbejdere, der besidder særlige specialistkompetencer, og for medarbejdere, der ikke besidder særlige specialistkompetencer.

2.2. VIRKSOMHEDERNES BENCHMARKS AF FAGGRUPPER

36. DanPilot, DSB, Energinet.dk og Naviair har faggrupper ansat, som ikke findes i staten. Vi har derfor undersøgt, om virksomhederne har sikret sig, at lønniveauet for disse faggrupper ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder. Dette er særligt relevant for de virksomheder, der ikke følger en overenskomst, eller hvor muligheden for lokal løndannelse udnyttes.

Virksomhedernes benchmarks for udvalgte grupper

37. Vi har for hver faggruppe undersøgt, om virksomhederne har udarbejdet benchmarks. Vi har endvidere undersøgt, om der er mulighed for lokal løndannelse, og om denne mulighed udnyttes. Tabel 3 viser en oversigt over faggruppernes gennemsnitslønninger i 2015, virksomhedernes benchmarks og lokal løndannelse.

TABEL 3

FAGGRUPPERNES GENNEMSNITSLØNNINGER I 2015, VIRKSOMHEDERNES BENCHMARKS OG LOKAL LØNDANNELSE

	Gennemsnitsløn ¹⁾	Udarbejder benchmark	Muligheden for lokal løndannelse udnyttes
DanPilot:			
Lodser	968.000 kr.	Nej	Nej
Bådmænd	442.000 kr.	Nej	Ja
Disponenter	417.000 kr.	Nej	Ja
DSB:			
Lokomotivpersonale	540.000 kr.	Nej	Ja
Togpersonale	487.000 kr.	Nej	Ja
Energinet.dk:			
TL (primært teknikere)	546.000 kr.	Ja	Ja
Naviair:			
Flyveledere	1.070.000 kr.	Ja	Nej ²⁾
Operative medarbejdere og ledere (flyvelederassistenter)	551.000 kr.	Nej	Ja
Håndværkere (luftfartsteknikere)	609.000 kr.	Ja	Ja

¹⁾ Gennemsnitslønnen er afrundet.

²⁾ Flyvelederne er omfattet af lokallønspuljen, hvor der i perioden 2011-2015 ikke har været lønmidler.

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af virksomhedernes oplysninger.

Det fremgår af tabel 3, at Energinet.dk udarbejder benchmarks for den udvalgte faggruppe. Naviair udarbejder benchmarks for 2 af de 3 faggrupper, mens DanPilot og DSB ikke udarbejder benchmarks for de udvalgte faggrupper. Det fremgår endvidere af tabellen, at muligheden for lokal løndannelse er udnyttet for hovedparten af virksomhedernes faggrupper. Nedenfor uddybes resultaterne for hver virksomhed.

DanPilot

38. Lodsernes, bådmændenes og disponenternes gennemsnitslønninger var på henholdsvis ca. 968.000 kr., ca. 442.000 kr. og ca. 417.000 kr. i 2015. Vores undersøgelse viser, at lodsernes samlede løn ikke afviger væsentligt fra den basisløn, der er fastsat i overenskomsten, da lodsernes samlede løn for næsten alle medarbejders vedkommende består af en basisløn og et pensionsbidrag. For bådmænd og disponenter består den samlede løn ligeledes af en basisløn og et pensionsbidrag, men derudover også i varierende omfang af faste og midlertidige tillæg, som gives for fx at have ansvaret for fartøjer, materiale og sikkerhedsmateriel.

DanPilot har oplyst, at de ikke benchmarker faggruppernes lønniveauer, da deres løn er fastlagt i overenskomster.

BASISLØN

Basislønnen udgør den ansattes minimumsløn.

39. Rigsrevisionen finder, at DanPilot bør overveje, om benchmark kan være et relevant redskab til at vurdere lønnen til bådmænd og disponenter, fordi muligheden for lokal løndannelse for disse grupper udnyttes. Da DanPilot ikke har udnyttet muligheden for lokal løndannelse for lodserne, er Rigsrevisionen enig med DanPilot i, at benchmark kan være mindre relevant.

Erhvervs- og Vækstministeriet har efterfølgende oplyst, at man fremadrettet vil have fokus på at fastlægge relevante benchmarks for medarbejdergrupper. Dette vil ske som led i det strategiske styringsdokument, der er aftalt mellem ejerministerium og virksomhed.

DSB

40. Lokomotivpersonalet i DSB havde en gennemsnitsløn på ca. 540.000 kr. i 2015, og togpersonalet havde en gennemsnitsløn på ca. 487.000 kr. i 2015. DSB har mulighed for lokalt at tildele løntillæg og variable løndele til lokomotivpersonalet og togpersonalet, og i 2015 modtog ca. 20 % af de 2 faggrupper kvalifikationstillæg svarende til 0,5 % af deres lønsum.

41. Vores undersøgelse viser, at DSB ikke har udarbejdet benchmarks for lokomotivpersonalets og togpersonalets lønninger. DSB har oplyst, at de i 2016 er påbegyndt et arbejde, hvor de forsøger at benchmarke faggrupperne. Da der ifølge DSB imidlertid ikke er direkte sammenlignelige jobs i andre virksomheder, har DSB forsøgt at definere andre grupper, som DSB kan benchmarke grupperne med. For togførere er det fx andre servicemedarbejdere, som også er ufaglærte.

42. Det daværende Transportministeriet fik i 2011 udarbejdet en ekstern effektiviseringsanalyse af DSB. Rapporten indeholdt forslag til initiativer til at reducere lønnen til bl.a. lokomotivførere og togførere. Det fremgik af rapporten, at bl.a. lokomotivførere og togførere havde opnået et højt lønniveau, som lå væsentligt over niveauet for tilsvarende offentligt ansatte personalegrupper som fx buschauffører, faglærte i staten, specialarbejdere i staten og den personalegruppe, der betjener passagerer. Det fremgik endvidere, at området i høj grad er reguleret af hovedaftaler mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel 1991 (hhv. 1999) samt af lokalaftaler mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund.

Transport- og Bygningsministeriet har oplyst, at ministeriet p.t. indgår i et samarbejde med DSB, Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen om mulige effektiviseringer af personaleresurserne i DSB. Transport- og Bygningsministeriet har endvidere oplyst, at de har haft en tæt dialog med DSB om effektivisering af virksomheden i perioden 2012-2014.

43. Rigsrevisionen finder det relevant, at parterne indgår i et samarbejde om at effektivisere personaleresurserne i DSB, eftersom Transport- og Bygningsministeriet tilbage i 2011 vurderede, at lokomotivførere og togførere havde et højt lønniveau sammenlignet med tilsvarende offentligt ansatte. Rigsrevisionen kan konstatere, at DSB i 2016 er påbegyndt et arbejde, hvor de forsøger at benchmarke faggrupperne. DSB har efterfølgende oplyst, at de har opdateret det arbejde, som det eksterne konsulentfirma har udarbejdet i 2011. DSB har endnu ikke fastlagt, hvilket benchmark de vil anvende fremadrettet i forhold til lokomotivførere og togførere.

LOKOMOTIV-PERSONALE

Lokomotivpersonalet er en personalegruppe, der primært udfører fremføring af togmateriel, fx lokomotivførere.

TOGPERSOALE

Togpersonale er fx en togfører, der udfører service og kontrol af billetter i fjern- og regionaltog og giver afgangssignal til lokomotivføreren.

Energinet.dk

44. Teknikerne i Energinet.dk havde en gennemsnitsløn på ca. 546.000 kr. i 2015. Teknikerne er omfattet af Industriens funktionæroverenskomst, hvori det er fastsat, at lønnen alene aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Muligheden for lokal løndannelse udnyttes således i høj grad for teknikerne.

45. Vores undersøgelse viser, at Energinet.dk anvender forsyningsbranchen i Dansk Arbejdsgiverforenings strukturstatistik som benchmark for medarbejderne. Energinet.dk har gennemgået alle stillinger for bl.a. at vurdere stillingernes tyngde og indplacere dem i 4 niveauer fra juniorniveau til chefniveau. Til hvert niveau er knyttet et løninterval. Stillingsstrukturen danner ifølge Energinet.dk baggrund for benchmarks og er udgangspunktet ved ansættelser.

Det fremgår af benchmarket fra marts 2015, at lønniveauet for ikke-lederstillinger, herunder bl.a. teknikere, ligger lidt lavere end det valgte benchmark. Grunden til dette er ifølge Energinet.dk, at virksomheden har taget en række initiativer til at dæmpe lønudviklingen. Energinet.dk har siden 2012 udarbejdet benchmarket årligt og har sendt det til ejerministeriet.

46. Rigsrevisionen kan konstatere, at Energinet.dk har indført en stillingsstruktur, som gør det muligt at sammenligne lønninger inden for virksomheden, og at Energinet.dk har udarbejdet benchmark som et redskab til at vurdere lønnen til teknikere.

Naviair

47. Flyvelederne i Naviair fik i gennemsnit ca. 1.070.000 mio. kr. i løn i 2015. Vores undersøgelse viser, at flyvelederne er omfattet af lokalløn, men at der ikke har været midler i lokallønspuljen i perioden 2011-2015. Naviair har således ikke haft mulighed for lokal løndannelse for flyveledernes vedkommende i 2015.

Undersøgelsen viser desuden, at Naviair benchmarker flyveledernes lønninger med flyveledere i Avinor i Norge og Luftverket i Sverige. De danske flyvelederes lønninger ligger i intervallet 1,1-1,3 mio. kr., hvilket ifølge Naviair er på niveau med det valgte benchmark.

48. Håndværkerne i Naviair fik i gennemsnit ca. 609.000 kr. i 2015. Undersøgelsen viser, at Naviair har mulighed for at tildele lønmidler lokalt. I 2015 har Naviair udnyttet denne mulighed, idet ca. 18 % af gruppen fik lønforbedringer.

Undersøgelsen viser endelig, at Naviair benchmarker håndværkernes lønninger med håndværkere, der er ansat i statslige institutioner på Transport- og Bygningsministeriets område. Det fremgår af Naviairs lønspredningsanalyse fra marts 2015, at håndværkernes lønninger ifølge Naviair ligger over det valgte benchmark. Det fremgår endvidere af analysen, at Naviair begrundet de højere lønninger med høj anciennitet og lav personaleomsætning. Naviair har oplyst, at luftfartsteknikere indgår i gruppen, og ud over deres håndværkeruddannelse har de alle en flerårig virksomhedsoplæring. Luftfartsteknikerne er omfattet af en ordning, hvor de skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid, så de fx kan rette fejl på radarsystemer og flyvekontrollsystemer hele døgnet.

49. Operative medarbejdere og ledere består af flyvelederassistenter. De havde en gennemsnitsløn på ca. 551.000 kr. i 2015. Undersøgelsen viser, at Naviair også for denne faggruppe har mulighed for lokal løndannelse. Naviair har i begrænset omfang udnyttet denne mulighed i 2015, idet ca. 1,9 % af gruppen fik lønforbedringer. Naviair har ikke udarbejdet benchmarks for denne faggruppe. Naviair har oplyst, at gruppen er vanskelig at sammenligne med andre faggrupper. Rigsrevisionen finder, at Naviair bør overveje, om benchmark kan være et relevant redskab til at vurdere lønnen til operative medarbejdere og ledere, da muligheden for lokal løndannelse udnyttedes.

50. Det fremgår af Naviairs årshjul for lønstatistik og lønforhandlinger fra november 2015, at Naviair udarbejder benchmarks i faste intervaller. Det fremgår endvidere, at det primære formål med at sammenligne lønninger er løbende at blive ajourført med lønudviklingen i Naviair. Vores undersøgelse viser, at Naviair har indført en funktionsstruktur, hvor medarbejderne er inddelt efter fagområder, organisatorisk placering og overenskomstmæssigt tilhørsforhold. Til hvert fagområde er der knyttet et lønspænd, som danner udgangspunkt for lønfastsættelse i forbindelse med ansættelser.

51. Rigsrevisionen konstaterer, at Naviair har indført en funktionsstruktur, som gør det muligt at sammenligne lønninger ud fra bl.a. fagområder. Rigsrevisionen kan konstatere, at håndværkerne i Naviair er lønførende i forhold til det valgte benchmark.

RESULTATER

Undersøgelsen viser, at DanPilot, DSB og Naviair ikke for alle de undersøgte faggrupper har udarbejdet benchmarks i de tilfælde, hvor muligheden for lokal løndannelse er udnyttet. Virksomhederne har dermed ikke sikret, at faggrupperne ikke er lønførende, fx ved at anvende et relevant benchmark.

DanPilot har ikke udnyttet muligheden for lokal løndannelse for lodserne, og Rigsrevisionen er enig med DanPilot i, at benchmark kan være mindre relevant.

Rigsrevisionen kan konstatere, at DSB i 2016 er påbegyndt et arbejde, hvor DSB forsøger at benchmarke faggrupperne. Endvidere indgår DSB i et samarbejde med Transport- og Bygningsministeriet, Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen om at effektivisere personaleresurserne i DSB, eftersom Transport- og Bygningsministeriet tilbage i 2011 vurderede, at lokomotivførere og togførere havde et højt lønniveau sammenlignet med tilsvarende offentligt ansatte.

Rigsrevisionen kan konstatere, at Energinet.dk har udarbejdet benchmark som et redskab til at vurdere lønnen til teknikere.

Rigsrevisionen finder, at Naviair bør overveje, om benchmark kan være et relevant redskab til at vurdere lønnen til operative medarbejdere og ledere, da muligheden for lokal løndannelse udnyttedes. Rigsrevisionen kan konstatere, at håndværkerne i Naviair er lønførende i forhold til det valgte benchmark.

Det er Rigsrevisionens opfattelse, at resultatet afhænger af det valgte benchmark, og derfor er det væsentligt, at virksomhederne forud for valg af benchmark nøje overvejer og definerer, hvilke benchmark de vil anvende, herunder valg af branche, sektor og faggruppe.

2.3. VIRKSOMHEDERNES PERSONALEGODER

PERSONALEGODER

Personalegoder kan være velfærdsgoder, som stilles til rådighed for alle medarbejderne, fx frugtordninger, kaffe/te og adgang til motionsrum. Goderne kan også tilbydes individuelt, fx adgang til bredbånd.

52. Da den samlede lønomkostning for virksomheden kan bestå af andet end faste og variable lønde, har vi undersøgt omfanget af personalegoder i de 8 udvalgte virksomheder, fordi disse ordninger kan have et ikke ubetydeligt omfang. Vi har undersøgt, i hvilket omfang personalegoderne afviger væsentligt fra statens.

53. Vores undersøgelse viser, at flere af de personalegoder, som virksomhederne tilbyder deres medarbejdere, generelt ikke afviger væsentligt fra de personalegoder og ansættelsesvilkår, som findes i staten. Imidlertid kan Rigsrevisionen konstatere, at 6 af de 8 virksomheder har personalegoder, der på enkelte områder væsentligt afviger fra statens personalegoder. Det drejer sig om DanPilot, DSB, Eksport Kredit Fonden, Energinet.dk, Finansiell Stabilitet og Vækstfonden. Tabel 4 viser en oversigt over personalegoder, der afviger væsentligt fra statens.

TABEL 4

PERSONALEGODER, DER AFVIGER VÆSENTLIGT FRA STATENS

DanPilot	<ul style="list-style-type: none"> • Fri bil til direktør
DSB	<ul style="list-style-type: none"> • Fri befordring med tog i EU for direktørkredsen på grund af et gensidigt forpligtende samarbejde mellem de europæiske jernbanevirksomheder • Fri befordring med tog på DSB-strækninger under forudsætning af, at medarbejderne frastår deres befodringsfradrag • 3 familierejser pr. år for alle medarbejdere • Sundhedsforsikring til alle medarbejdere
Eksport Kredit Fonden	<ul style="list-style-type: none"> • Sundhedsforsikring til alle medarbejdere
Energinet.dk	<ul style="list-style-type: none"> • Fri bil til direktører og områdeledere • Sundhedsforsikring, ulykkesforsikring (død og invaliditet) og livsforsikring betalt af virksomheden for alle medarbejdere • Sommerhus (ejet af Energinet.dk og kan benyttes mod brugerbetaling)
Finansiel Stabilitet	<ul style="list-style-type: none"> • Fri bil til direktør • Sundhedsforsikring, heltidsulykkesforsikring og kritisk sygdom betalt af virksomheden til alle medarbejdere
Vækstfonden	<ul style="list-style-type: none"> • Fri bil til direktionen • Sundhedsforsikring til alle medarbejdere

Note: Fri bil er ofte en del af den samlede lønpakke. Vi har valgt at medtage fri bil som et personalegode.

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af virksomhedernes opgørelser af personalegoder.

Energinet.dk har oplyst, at udgifterne til sundhedsforsikring og ulykkesforsikring udgør ca. 3.800 kr. pr. medarbejder pr. år. I 2015 udgjorde livsforsikringen 0,2 % af pensionsgivende løn svarende til ca. 900 kr. pr. medarbejder pr. år, hvis en medarbejder har en årsløn på 420.000 kr. årligt svarende til 35.000 kr. om måneden.

Det fremgår af tabel 4, at de personalegoder, som afviger væsentligt fra omfanget i staten, er bilordninger, fri befordring på DSB-strækninger og forsikringer betalt af virksomhederne, bl.a. sundhedsforsikringer.

DanPilot og Finansiell Stabilitet har bilordninger for deres direktører, og Vækstfonden har ligeledes bilordninger for deres direktion. I Energinet.dk har både direktører og områdeledere fri bil. DSB, Eksport Kredit Fonden, Energinet.dk, Finansiell Stabilitet og Vækstfonden har sundhedsforsikringer til alle deres medarbejdere.

Personalegoder kan opgøres på flere måder. Fælles for virksomhedernes personalegoder er dog ofte, at de tilbydes som en del af de samlede lønforhold, som omfatter løn, personalegoder og andre ansættelsesvilkår, der kan være fastsat i overenskomster e.l. Flere virksomheder har indvendt, at Rigsrevisionen kun har haft fokus på de personalegoder og ansættelsesvilkår, der er mere favorable end statens personalegoder og ansættelsesvilkår. Rigsrevisionen er opmærksom på, at de undersøgte virksomheder kan have personalegoder og ansættelsesvilkår, der er mindre gunstige end i staten, fx færre ferie- og fridage.

RESULTATER

Rigsrevisionen kan konstatere, at 6 ud af 8 virksomheder i større eller mindre grad tilbyder deres medarbejdere personalegoder, der væsentligt afviger fra statens personalegoder, fx fri bil til direktører eller hele direktionen og sundhedsforsikringer til alle medarbejdere. Rigsrevisionen er opmærksom på, at de undersøgte virksomheder kan have personalegoder og ansættelsesvilkår, der er mindre gunstige end i staten, fx færre ferie- og fridage.

2.4. BESTYRELSERNE OG MINISTERIERNE

Beretningen har været sendt i høring i Finansministeriet, da ministeriet har udgivet *Statens ejerskabspolitik* fra 2015 og sammen med det daværende Trafikministerium og det daværende Økonomi- og Erhvervsministerium også har udgivet *Statens som aktionær* fra 2004.

DSB's bestyrelse har nedsat et vederlagsudvalg, som refererer til bestyrelsen. Udvalgets formål er bl.a. at sikre, at direktionen er aflønnet passende og på markedsvilkår. Udvalget består af 2-4 bestyrelsesmedlemmer.

54. Vi har undersøgt, om bestyrelserne i virksomhederne har viden om lønforholdene med henblik på at sikre, at virksomhederne ikke bliver lønførende. Det følger af *Staten som aktionær*, at det påhviler bestyrelsen at indgå ansættelseskontrakter med direktionen og at overvåge løn- og ansættelsesvilkår for andre medarbejdere. Ejersministeriet har pligt til at føre et overordnet tilsyn med den respektive virksomhed. Vi har derfor anmodet ejersministerierne og Finansministeriet om at forholde sig til resultatet af undersøgelsen og tilkende-give, om resultatet giver anledning til overvejelser om lønforholdene i SOV'erne.

55. Undersøgelsen viser, at alle bestyrelser er orienteret om lønomkostninger for de respektive virksomheder på et overordnet niveau. Dette er fx sket i forbindelse med kvartals- og halvårsrapporter, budgetlægning eller kontrol af lønninger. Undersøgelsen viser endvidere, at bestyrelserne i DSB, Energinet.dk, Naviair og Finansiell Stabilitet i 2015 har drøftet direktørernes lønninger. De øvrige virksomheder har ikke dokumenteret, i hvilket omfang bestyrelserne har drøftet direktørernes lønninger i 2015. Bestyrelsen i Vækstfonden har fastsat fordelingen af point i bonusprogrammet, som omfatter investeringsmedarbejdere i Vækstfondens ventureafdeling.

56. For så vidt angår lønforholdene i Energinet.dk oplyser Energi-, Forsynings og Klimaministeriet, at ministeriet lægger vægt på økonomisering i administrationen i virksomheder under ministeriet, herunder vedrørende lønforhold. Ministeriet har noteret sig lønniveauerne i Energinet.dk og vil også fremadrettet følge udviklingen i lønforholdene.

57. Transport- og Bygningsministeriet har oplyst, at ministeriet har fokus på at effektivisere DSB ved bl.a. at indgå i et samarbejde mellem DSB, Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen, der har fokus på at effektivisere personaleområdet i DSB. Transport- og Bygningsministeriet får én gang om året på et kvartalsmøde en redegørelse om den samlede lønudvikling i Naviair.

58. Erhvervs- og Vækstministeriet, der ejer DanPilot, Eksport Kredit Fonden, Finansiell Stabilitet, Nordsøenheden og Vækstfonden har oplyst, at ministeriet løbende holder møder med virksomhederne på forskellige organisatoriske niveauer fra bestyrelse og direktion til faglige medarbejdere. I den løbende dialog mellem ministeriet og virksomhederne, har ministeriet flere gange understreget Statens ejerskabspolitikens retningslinjer om, at virksomhederne ikke må være lønførende i forhold til den private sektor, men at lønniveauet bør ligge i underkanten af sammenlignelige private virksomheder. Ministeriet er således opmærksom på forhold omkring sparsommelighed og risikoen for fremme af lønglidning i virksomheden såvel som generelt på det statslige og private arbejdsmarked. Ministeriet vil tage kontakt til virksomhederne, i det omfang at denne linje ikke efterleves.

Erhvervs- og Vækstministeriet har videre oplyst, at ministeriet skal sikre en fornuftig balance mellem virksomhedernes uafhængighed og de statslige ejerskabspolitikker og ejerskabsinteresser samt sikre balance i forhold til, hvad ministeriet anser for rimeligt på områder, som ikke er fuldt reguleret af lovgivning, vedtægter, statslige ejerskabspolitikker, overenskomster e.l. Endelig vil ministeriet med udgangspunkt i de strategiske styringsdokumenter, som ministeriet har fastlagt i samarbejde med virksomhederne, generelt sikre, at virksomhedernes vederlagspolitikker afspejler de retningslinjer, der følger af Statens ejerskabspolitik, og de krav, der følger af lovgivning og vedtægter for virksomhederne. Hvor der er behov for opdateringer af vederlagspolitikker i virksomhederne, forelægges disse for ministeriet senest i 2016. Ifølge ministeriet vil virksomhederne årligt evaluere udviklingen i de respektive virksomheders lønniveau og ansættelsesvilkår, og om politikkerne bliver overholdt. Ministeriet vil sikre, at vederlagspolitikkerne indeholder oplysninger om honorering af direktion, medarbejdergrupper med kritiske kompetencer, åbenhed om vederlagspolitikker, anvendelse af variable aflønningsformer, fastlæggelse af benchmarks for medarbejdergrupper – herunder medarbejdergrupper, som ikke besidder kritiske kompetencer – procedurer for løbende benchmarking, rapportering til bestyrelse og procedurer for årlig selvevaluering.

59. Rigsrevisionen finder Erhvervs- og Vækstministeriets tiltag væsentlige, da undersøgelsen viser, at det i hovedparten af virksomhedernes politikker mv. ikke fremgår, hvilket sammenligningsgrundlag der er relevant for virksomheden, herunder fx hvilke benchmarks der er relevante for medarbejdere såvel med som uden særlige specialistkompetencer. Hertil kommer, at resultatet af en sammenligning i høj grad afhænger af det valgte sammenligningsgrundlag.

I forlængelse heraf anbefaler Rigsrevisionen, at alle SOV'er forud for valg af benchmark nøje bør overveje og definere, hvad det relevante benchmark er, både for medarbejdere, der besidder særlige specialistkompetencer, og for medarbejdere, der ikke besidder særlige specialistkompetencer. Dette bør ejerministerierne følge op på for at undgå, at lønomkostningerne bliver for høje.

60. Finansministeriet har tilkendegivet, at SOV'erne – ligesom andre statslige institutioner og selskaber i øvrigt – bør drives omkostningseffektivt. Det betyder bl.a., at der bør være fokus på omkostninger til løn og personalegoder, så de ligger på et niveau, som gør det muligt at tiltrække de rette kompetencer, samtidig med at omkostningerne holdes nede, og virksomhederne ikke bliver lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Videre bemærker Finansministeriet, at ministeriet ikke varetager en overordnet tilsynsrolle i forhold til SOV'erne eller ejerministeriernes ejerskabsudøvelse. Ifølge Finansministeriet har ministeriet således ikke grundlag for nærmere at vurdere lønforholdene i SOV'erne, herunder om de lever op til anbefalingerne i *Statens ejerskabspolitik*, og tilsynet hermed.

RESULTATER

Rigsrevisionen kan konstatere, at alle de respektive bestyrelser i SOV'erne er orienteret om lønomkostninger for den enkelte virksomhed på et overordnet niveau. Bestyrelserne i DSB, Energinet.dk, Naviair og Finansiell Stabilitet har ligeledes drøftet de respektive direktørers lønninger i 2015.

For så vidt angår lønforholdene i de konkrete SOV'er kan Rigsrevisionen konstatere, at ejerministerierne som led i deres tilsyn med SOV'erne følger lønforholdene, og at de fremadrettet har planlagt tiltag for at følge lønforholdene i SOV'erne. Det er fx i Transport- og Bygningsministeriet tiltag i forhold til effektivisering på personaleområdet i DSB, og i Erhvervs- og Vækstministeriet er det fokus på SOV'ernes vederlagspolitikker.

I forlængelse heraf anbefaler Rigsrevisionen, at alle SOV'er forud for valg af benchmark nøje bør overveje og definere, hvad det relevante benchmark er, både for medarbejdere, der besidder særlige specialistkompetencer, og for medarbejdere, der ikke besidder særlige specialistkompetencer. Dette bør ejerministerierne følge op på, så det undgås, at lønomkostningerne generelt bliver for høje.

Rigsrevisionen, den 2. august 2016

Lone Strøm

/Peder Juhl Madsen

BILAG 1. METODISK TILGANG

Formålet med undersøgelsen er overordnet at vurdere lønforhold i de 8 SOV'er, herunder at vise, hvad det betyder for de 8 virksomheders lønforhold, at de er etableret som SOV'er.

Udvælgelse af virksomheder

Undersøgelsen omfatter følgende 8 virksomheder: DanPilot, DSB, Eksport Kredit Fonden, Energinet.dk, Finansiell Stabilitet, Naviair, Nordsøenheden og Vækstfonden. Virksomhederne er udvalgt, fordi de alle er SOV'er og bliver påtegnet af Rigsrevisionen. Selskabsformen er derfor ens for virksomhederne. Derudover er de alle 100 % ejet af staten. Ejermi-sterierne er Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet samt Transport- og Bygningsministeriet.

De udvalgte virksomheder udfører forskellige opgaver som fx togdrift, elforsyning og investering. De repræsenterer både store, mellemstore og små virksomheder.

Undersøgelsen handler om moderselskaberne. Dog indeholder lønoplysninger fra Energinet.dk 26 medarbejdere, der er ansat i deres 2 datterselskaber Lille Torup Gaslager A/S og Stenlille Gaslager A/S. Energinet.dk har oplyst, at disse medarbejdere er centralt løn- styret af Energinet.dk. Da de omtalte medarbejdere er underlagt de samme rammer for lønforhold som moderselskaberne, og da der er tale om ganske få medarbejdere i forhold til Energinet.dk's samlede antal medarbejdere, har vi valgt at inddrage disse medarbejdere i undersøgelsen, selv om de er ansat i aktieselskaber under Energinet.dk.

Undersøgelsesperioden

Undersøgelsen bygger på lønoplysninger fra virksomhederne for 2015. For DanPilot og Nordsøenheden har vi endvidere fået lønoplysninger for 2013 og 2014 – og for DanPilots også for 2012. Lønoplysningerne for Naviair og Nordsøenheden er trukket i ISOLA's for- handlingsdatabase for 4. kvartal 2015, hvor de variable lønde- le opsummerer udbetalinger for de foregående 4 kvartaler.

Væsentlige dokumenter og lønoplysninger

Undersøgelsen baserer sig på løn- og pensionsoplysninger, referater fra bestyrelsesmøder og ledelsesmøder, interne perioderapporter og analyser samt materiale vedrørende virksomhedernes politikker og procedurer for løn mv. Derudover bygger undersøgelsen på kor- respondance med virksomhederne. Vi har ikke gennemgået virksomhedernes overens- komster.

Løn- og pensionsoplysninger på samtlige medarbejdere i de undersøgte virksomheder er baseret på oplysninger, som virksomhederne selv har givet til Rigsrevisionen. Lønoplys- ningerne er opgjort på samme måde som i staten.

Rigsrevisionen har selv trukket lønoplysninger for Naviair og Nordsøenheden via ISOLA's forhandlingsdatabase for 4. kvartal 2015, der er baseret på lønnen i november inkl. vari- able lønde- le for de foregående 4 kvartaler. Naviair og Nordsøenheden har fået fremsendt disse lønoplysninger til orientering. Hertil er tilføjet tiltrådte og fratrådte medarbejdere for 2015. Disse tilføjelser er baseret på oplysninger fra Naviair og Nordsøenheden.

Lønplysningerne er opgjort på personniveau og er opdelt i basisløn, faste og midlertidige tillæg, engangsvederlag som fx bonus og resultatløn, pension og samlet løn. Ligeledes er medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund angivet, samt hvilken faggruppe medarbejderne tilhører. Vi har endvidere bedt virksomhederne opgøre deres personalegoder.

Sammenligning med staten

I lønanalysen har vi taget udgangspunkt i gennemsnitslønningerne for hver virksomhed i medarbejdergrupperne kontorfunktionærer, jurister/økonomer, ingeniører og direktører. Disse medarbejdergruppers gennemsnitsløn er sammenlignet med gennemsnitslønnen for medarbejdergrupper i staten, som har samme uddannelsesmæssige baggrund. Medarbejdergrupperne er udvalgt, når de er repræsenteret i 4 eller flere af virksomhederne. Vi har kun medtaget grupper af medarbejdere med 5 årsværk eller derover. Et årsværk udgør 1.924 timer årligt.

Sammenligningen er vist på medarbejdergruppeniveau og udgør derfor ikke en én-til-én-sammenligning ud fra konkrete og sammenlignelige funktioner i virksomheden med konkrete og sammenlignelige funktioner i staten. Der kan derfor være konkrete forklaringer på forskelle i lønnen, som ikke fremgår af en gennemsnitsbetragtning. Det gælder dog både for lønninger i staten og i virksomhederne.

Gennemsnitslønnen for ingeniører, jurister/økonomer og kontorfunktionærer i staten er hentet fra HRmeter-rapporter fra 4. kvartal 2015 (samlet løn – standard), som er trukket fra ISOLA's forhandlingsdatabase på personalekategorierne ingeniører (personalekategori 0044), jurister/økonomer (personalekategori 0046) og kontorfunktionærer (personalekategori 0240).

Gennemsnitslønningerne for kontorfunktionærerne indeholder ikke it-medarbejdere, da disse indgår i en særskilt personalekategori i staten. Det samme gælder for civiløkonomer, der ikke indgår i jurist/økonom-medarbejdergruppen, da civiløkonomer har deres egen særskilte personalekategori i staten. Tjenestemænd og særligt aflønnede, der fx er jurister, indgår ikke i jurist/økonom-benchmarkene, da de ikke indgår i statens gennemsnitstal.

I statens gennemsnitslønninger for fx jurister/økonomer indgår direktører og chefer mv., hvis de har disse uddannelser. Direktion og chefer mv. indgår derfor også i vores opgørelse af gennemsnitslønninger for jurister/økonomer i virksomhederne. Vi har dog ikke medtaget den administrerende direktørs løn i medarbejdergruppernes gennemsnitslønninger i staten, da det kan skævvride billedet af lønniveauet, idet en direktørløn kan vægte tungt i en lille virksomhed. Direktøren kan fx være uddannet jurist/økonom i én virksomhed, mens direktøren i en anden virksomhed har en anden uddannelsesmæssig baggrund og derfor ikke indgår i gennemsnitslønnen.

De enkelte direktørers lønninger bliver sammenlignet med gennemsnitslønninger for alle statens departementschefer. Disse data er trukket fra ISOLA's forhandlingsdatabase for 4. kvartal 2015.

I beretningen er der angivet direktørlønninger for SKAT, Forsvaret og politiet. Forsvarschefen og rigspolitichefen er tjenestemænd. For så vidt angår pensionen for disse bemærkes det, at når tjenestemænd går på pension, modtager de pension på baggrund af dels lønniveau ved arbejdsophøret, dels ancienniteten i tjenestemandforholdet. For tjenestemænd indbetales således ikke et pensionsbidrag på samme måde som for almindelige overenskomstansatte lønmodtagere. For at sammenligne lønniveauet mellem tjenestemænd og overenskomstansatte indregnes der i Finansministeriets lønstatistikker et pensionsbidrag for tjenestemændene svarende til 15 % af den pensionsgivende løn som en tilnærmelse til den reelle værdi af pensionsbidraget. Eventuelle supplerende pensionsindbetalinger indberettes særskilt og indgår ikke i beregningen af tjenestemandspensionen.

De løndele, der indgår i statens gennemsnitlønninger, er basisløn, pensionsbidrag, plus-tidstillæg, faste og midlertidige tillæg samt diverse variable og engangsudbetalte tillæg.

Udbetaling af overarbejde og merarbejde er således ikke medregnet i gennemsnitslønnen, da det ikke indgår i standardlønbegreberne i staten. Det fremgår af *Vejledning om ISOLA's standardgrundlag* fra januar 2015, at overarbejds- og merarbejdsbetaling vil bidrage med en u hensigtsmæssig skævvridning af gennemsnitslønnen, da ISOLA's datagrundlag ikke indeholder informationer om det antal timer, der udbetales, eller oplysninger om afspadsede timer.

Andre uregelmæssige betalinger som fx fratrædelsesgodtgørelser, feriegodtgørelser, udbetaling af restferie, godtgørelse for ikke-afholdte feriefridage og godtgørelse for søgnehellidage indgår heller ikke i gennemsnitlønningerne eller standardlønbegreberne, da disse uregelmæssige betalinger ifølge *Vejledning om ISOLA's standardgrundlag* ligeledes vil bidrage med en u hensigtsmæssig skævvridning af gennemsnitslønnen. Særlig feriegodtgørelse indgår ikke i virksomhedernes lønoplysninger.

Særlige forhold for de undersøgte virksomheder

For kontorfunktionærer og jurister/økonomer, der er ansat i Vækstfondens stabsfunktioner, indeholder den udbetalte løn for 2015 kun det optjente løntillæg for 2014 og dermed ikke løntillægget for 2015, da dette på grund af en lokal løntillægsaftale er blevet konverteret til et fast løntillæg.

Da Energinet.dk ikke har registreret sine akademikers uddannelsesmæssige baggrund, har de i stedet anvendt en kategorisering, der er baseret på medarbejdernes jobfunktion i henhold til en såkaldt DISCO-kode. Energinet.dk har oplyst, at funktion og uddannelse i de fleste tilfælde er identiske. En tilsvarende kategorisering er anvendt for ledere.

Da DSB ikke har registreret de uddannelsesmæssige baggrunde hos de individuelt ansatte, har DSB måttet indhente uddannelsesdata for de pågældende medarbejdere. Det har ikke været muligt at skaffe uddannelsesoplysninger på alle kontraktansatte, ligesom DSB ikke har uddannelsesoplysninger på kontraktansatte, der er fratrådt i løbet af 2015. Disse medarbejdere indgår dermed ikke i lønanalysen. For så vidt angår personalekategorien kontorpersonale i DSB er denne sammenlignet med statens personalekategori kontorfunktionærer, da DSB har bekræftet, at kontorpersonale i DSB udfører traditionelt kontorarbejde. I beretningen betegnes kontorpersonale i DSB således kontorfunktionærer.

Vækstfondens, Finansiell Stabilitets og Energinet.dk's medarbejdere har – i modsætning til de øvrige virksomheder – ikke betalt frokost. Det betyder, at arbejdstiden i disse virksomheder reelt er 2,5 timer højere om ugen. Vi har taget højde for dette ved at opregne deres årsnorm til 1,07. Det gør tallene sammenlignelige i forhold til de øvrige virksomheder og deres arbejdstid.

Virksomhedernes eget benchmark

De største faggrupper i DanPilot, DSB og Energinet.dk er udvalgt på baggrund af virksomhedernes egen inddeling i faggrupper i de fremsendte lønoplysninger. For så vidt angår Naviair er opdelingen i faggrupper baseret på personalekategorier i lønoplysningerne fra ISOLA's forhandlingsdatabase.

DanPilot, DSB, Energinet.dk og Naviair har ud af deres største faggrupper nogle grupper, der ikke findes i staten. Vi har undersøgt, om virksomhederne har sikret sig, at lønniveauet for disse faggrupper ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder, om der er mulighed for lokal løndannelse, og om denne mulighed udnyttes. Der kan i de andre SOV'er være faggrupper, som heller ikke findes i staten. Det gælder fx investeringsmedarbejdere i Vækstfonden. Disse indgår i stedet i vores undersøgelse af ingeniører, da de har denne uddannelsesmæssige baggrund.

Vi har undersøgt, om virksomhederne har udarbejdet benchmarks, der er ét blandt flere redskaber, som virksomhederne kan bruge for at sikre, at de ikke bliver lønførende, når de fastlægger lønforhold for deres medarbejdere. Vi har endvidere undersøgt, om virksomhederne ligger over, under eller på niveau med det valgte benchmark. I afsnittet om virksomhedernes brug af benchmark har Rigsrevisionen ikke efterprøvet, om det valgte sammenligningsgrundlag repræsenterer relevante virksomheder fx ud fra branche, opgaver, antal medarbejdere og kompleksitet.

Personalegoder

Rigsrevisionen har undersøgt omfanget af personalegoder i de 8 udvalgte virksomheder, og i hvilket omfang de væsentligt afviger fra statens personalegoder. Vi har i den forbindelse bedt virksomhederne om en oversigt over omfanget af personalegoder med angivelse af, hvem de gælder for. I den forbindelse skal nævnes, at Rigsrevisionen ikke har forholdt sig til de skattemæssige forhold omkring personalegoder. Ligeledes omfatter undersøgelsen ikke en gennemgang af samtlige overenskomster, lokalaftaler, ansættelsesvilkår m.m., der er gældende i de 8 virksomheder.

BILAG 2. DE UDVALGTE VIRKSOMHEDER

VIRKSOMHEDERNES OVERORDNEDE, FORRETNINGSMÆSSIGE OG SAMFUNDSMÆSSIGE FORMÅL SAMT STATENS ØKONOMISKE INVOLVERING I VIRKSOMHEDERNE

	Virksomhedens overordnede formål	Virksomhedens forretningsmæssige formål	Virksomhedens samfundsmæssige formål	Statens økonomiske involvering
DanPilot	Skal bidrage til sejladssikkerheden ved at foretage lodsninger i og uden for dansk farvand på et forretningsmæssigt grundlag.	Hvile i sig selv.	Forsyningspligt på lodsområdet og sikring af sejladssikkerheden og miljøet i danske farvande.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten hæfter solidarisk for forpligtelser, der bestod på tidspunktet for omdannelsen.
DSB	Skal drive jernbanevirksomhed i medfør af lov om jernbane og anden virksomhed, som ligger i naturlig forlængelse heraf.	Skal skabe afkast.	Forsyningspligt – skal stille togmateriel til rådighed.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten garanterer for forpligtelser i forbindelse med investeringer over et vist beløb.
Eksport Kredit Fonden	Skal forsikre de danske virksomheder mod de økonomiske og politiske risici, der kan være ved at handle med andre lande. Herved hjælper selskabet virksomhederne med at gøre det muligt og attraktivt for andre at købe varer fra Danmark.	Hvile i sig selv.	Eksportkredit.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten hæfter for forpligtelser, hvis de ikke kan dækkes af egenkapital og hensættelser.
Energinet.dk	Skal eje, drive og udbygge den danske transmissionsinfrastruktur på el- og gasområdet og derved sikre forsyningssikkerheden. Selskabet skal desuden overvåge og skabe vilkår for fair konkurrence på energimarkedene samt understøtte en effektiv indpasning af vedvarende energi.	Hvile i sig selv.	Overordnet ansvar for at forsyne Danmark med el og gas. Drift og udbygning af el- og gastransmissionsnettene.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten dækker nogle udgifter vedrørende administration af forskellige PSO-ordninger (PSO, biogas og industriel fjernvarme). Den primære dækning af omkostninger sker gennem opkrævning af tariffer hos el- og gasforbrugerne.

	Virksomhedens overordnede formål	Virksomhedens forretningsmæssige formål	Virksomhedens samfundsmæssige formål	Statens økonomiske involvering
Finansiel Stabilitet	Skal medvirke til at sikre finansiel stabilitet i Danmark, særligt ved at restrukturere og afvikle visse finansielle virksomheder.	Hvile i sig selv.	Medvirke til at sikre finansiel stabilitet i Danmark.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen til aktieselskab. Der er tillige statslige genudlån.
Naviair	Skal udføre luftfartstjenester i Danmark og i udlandet. Naviair kan endvidere udføre opgaver, som ligger i naturlig forlængelse heraf.	Hvile i sig selv.	Luftfartstjenester, bl.a. med henblik på flysikkerhed.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten dækker finansieringsbehov ved lån. Virksomheden og staten hæfter solidarisk for forpligtelser, der bestod på tidspunktet for omdannelsen.
Nordsøenheden	Skal skabe den størst mulige værdi for staten af Nordsøfondens deltagelse i efterforskning og produktion af olie og gas i Danmark.	Skabe størst mulig værdi for staten.	Administrere Nordsøfonden (den danske stats olie- og gasselskab).	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Virksomheden og staten hæfter solidarisk for forpligtelser, der bestod på tidspunktet for omdannelsen. Staten afholder omkostninger til drift inden for en bevillingsramme fastsat på finansloven.
Vækstfonden	Skal fremme vækst og fornyelse i små og mellemstore virksomheder.	Hvile i sig selv.	Erhvervsfremme.	Virksomheden har overtaget statslig kapital ved omdannelsen. Staten hæfter for garantier og lån, hvis forpligtelser ikke kan dækkes af egenkapital. Virksomheden tilføres løbende tabsdækninger fra staten til at fremme lån og kautioner til små og mellemstore virksomheder.

Kilde: Rigsrevisionen på baggrund af Finansministeriets Statens selskaber 2015, Statsrevisorerne og Rigsrevisionens beretning nr. 18/2014 om staten som selskabsejer fra juni 2015 samt virksomhedernes lovgrundlag.

BILAG 3. ORDLISTE

Basisløn	Udgør den ansattes minimumsløn.
Datterselskaber	Er underlagt bestemmende indflydelse af et moderselskab i forhold til virksomhedens økonomiske og driftsmæssige beslutninger. Bestemmende indflydelse beror som hovedregel på, at modervirksomheden ejer mere end 50 % af stemmerettighederne. Et datterselskab kan være alle typer af juridiske selskaber, fx aktie- eller anpartsselskab, interessentskab, kommanditselskab eller partnerskab.
Direktion	Den øverste ledelse i virksomheden.
DISCO-kode	En 6-cifret kode, der beskriver medarbejderens arbejdsfunktion.
Ejerskabspolitik	Publikationen <i>Statens ejerskabspolitik</i> fra 2015 udgør sammen med publikationen <i>Staten som aktionær</i> fra 2004 statens gældende ejerskabspolitik. Begge publikationer indeholder en række anbefalinger i forhold til forvaltningen af statslige selskaber.
Forretningsmæssigt formål	Betyder overordnet set, at selskabet har et mål om at skabe størst muligt overskud og værdi inden for de rammer, som lovgivningen har fastlagt. Det forretningsmæssige formål kan variere fra selskab til selskab. Selskabernes formål kan være at skabe afkast, eller der kan være krav om, at selskabet skal drives omkostningseffektivt.
Gennemsnitsløn	Er middelværdien, dvs. summen af lønninger divideret med antal personer eller årsværk.
HRmeter-rapporter	Rapporter, der giver arbejdspladsen overblik over nøgletal om personale, fravær og lønforhold.
Hvile i sig selv	Selskabets årlige regnskabsmæssige resultat bør over tid balancere, når der ses bort fra forretningen af egenkapitalen.
ISOLA	Informationssystem om løn- og ansættelsesvilkår. I ISOLA kan man finde statistikker om løn, fravær og personale. ISOLA giver samtidig mulighed for at sammenligne statistikkerne på tværs af staten.
Lodsning	Rådgivning af skibets fører om navigering, sejlads, manøvrering, uanset om rådgivningen gives ombord på skibet eller fra land.
Lønforhold	Omfatter medarbejdernes basisløn, pensionsbidrag, faste og midlertidige løntillæg, variable lønde/engangsvederlag samt personalegoder.
Lønniveau	Indeholder følgende lønde: medarbejdernes basisløn, pensionsbidrag, faste og midlertidige løntillæg samt variable lønde/engangsvederlag.
Omkostnings-effektivitet	At opnå de ønskede resultater / den ønskede effekt ved anvendelse af færrest mulige omkostninger. Selskaberne bør således opfylde deres formål med færrest mulige omkostninger.
Personalegoder	Kan være velfærdsgoder, som stilles til rådighed for alle medarbejderne, fx frugtordninger, kaffe/te og adgang til motionsrum. Goderne kan også tilbydes individuelt, fx adgang til bredbånd.
Samfundsmæssigt formål	Betyder overordnet set, at virksomhederne har nogle samfundsmæssige opgaver, de skal løse inden for de rammer, som lovgivningen har fastlagt. Samfundsmæssige opgaver benævnes i nogle sammenhænge også som sektorpolitiske mål eller hensyn. Et samfundsmæssigt formål kan fx være at levere offentlig transport.

Selvstændig forvaltningsenhed	Defineres som en juridisk person, der i henhold til lov varetager en bestemt del af den offentlige forvaltning. Enheden har en selvstændig indtægt og formue. Selvstændige forvaltningsenheder kan nedlægges ved lov, og det kan i den forbindelse bestemmes, at formuen skal indgå i statsformuen.
Selvstændig offentlig virksomhed (SOV)	En virksomhed kan have status som en selvstændig offentlig virksomhed, hvis den varetager en bestemt statslig opgave, har selvstændig indtægt og formue og fungerer uden for bevillingssystemet.
Spredning	Siger noget om, hvor langt de enkelte målinger spredt sig fra middelværdien. I forhold til løn indikerer en stor spredning, at der er stor forskel på lønningerne, mens en lille spredning indikerer, at alle tjener nogenlunde det samme.
Variable løndele	Er den del af lønnen, der ikke er en fast løndel, som udbetales hver måned. Det kan være bonus, resultatløns, engangsvederlag mv.