

Statsrevisorernes Sekretariat
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTEREN**

17. oktober 2016

Ministerredegørelse til Statsrevisorernes beretning nr. 23/2015 om lønforhold i selvstændige offentlige virksomheder

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**

Statsrevisorerne har anmodet om min redegørelse for de foranstaltninger og overvejelser som beretning nr. 23/2015 om lønforhold i selvstændige offentlige virksomheder har givet anledning til.

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Erhvervs- og Vækstministeriet har i såvel revisionsprocessen som i høringsfasen haft en række bemærkninger til Rigsrevisionens beretning, fordi ministeriet har været uenig med Rigsrevisionen i enten dets konklusioner eller formuleringer.

Tlf. 33 92 33 50
Fax. 33 12 37 78
CVR-nr. 10092485
EAN nr. 5798000026001
evm@evm.dk
www.evm.dk

For det første har Erhvervs- og Vækstministeriet gennem hele revisionsprocessen har været uenig med Rigsrevisionen i, at det relevante sammenligningsgrundlag i de undersøgte virksomheder udelukkende skal være det statslige lønniveau. Det fremgår således af anbefalingerne i *Statens ejerskabspolitik* fra 2015, at lønniveauet i virksomhederne skal være konkurrencedygtigt, men ikke lønførende i forhold til private virksomheder, hvilket Erhvervs- og Vækstministeriet også har indrettet sig efter i sit tilsyn med virksomhederne. Hermed sikres, at virksomhederne til stadighed kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer set i forhold til den branche, virksomhederne befinder sig i og rekrutterer fra. Rigsrevisionens beretning viser da også, at når lønniveauerne i f.eks. Finansiel Stabilitet og Vækstfonden sammenlignes med relevante private benchmarks, så ligger lønningerne i disse to virksomheder under benchmark.

Jeg er derfor også enig med Statsrevisorerne, når de til Rigsrevisionens beretning bemærker, at de selvstændige offentlige virksomheder skal tilvejebringe troværdige begrundelser for lønniveauer ved brug af relevant benchmarking med såvel den offentlige som den private sektor. Det er i overensstemmelse med Erhvervs- og Vækstministeriets opfattelse af anbefalingerne i *Statens ejerskabspolitik* og det princip ministeriets tilsyn bl.a. hviler på.

For det andet, og i forlængelse af ovenstående, finder jeg det derfor også misvisende, når Rigsrevisionen i beretningens side 2 skriver, at Erhvervs-

og Vækstministeriet er enig med Rigsrevisionen i, at det er relevant at sammenligne SOV'ernes lønforhold med statens lønforhold. Hermed kommer det også til at fremstå som om, at Erhvervs- og Vækstministeriet er uenig med de øvrige ministerier omfattet af undersøgelsen, hvilket ikke er tilfældet. Tværtimod er Erhvervs- og Vækstministeriet som nævnt enig med de øvrige ministerier i, at det er statens ejerskabspolitik, som ligger til grund for løndannelsen i virksomhederne. Og jeg vil i øvrigt bemærke, at Rigsrevisionen selv indtog samme holdning, da man i 2012 undersøgte Finansiell Stabilitet A/S, *jf. beretning nr. 12/2011*.

For det tredje har Erhvervs- og Vækstministeriet præciseret og tydeliggjort over for Rigsrevisionen, at man ikke på nogen meningsfyldt måde kan sammenligne Vækstfondens højt specialiserede ingeniøruddannede investeringsmedarbejdere med statslige ingeniørers lønniveauer. Særligt ikke fordi der tages udgangspunkt i 2015, hvor disse højt specialiserede medarbejdere fik udbetalt en bonus optjent over 9 år. Disse investeringsmedarbejdere skal retteligt sammenlignes med tilsvarende kompetencer i den finansielle sektor, hvor de også er rekrutteret fra. Derfor virker det heller ikke velbegrundet og relevant, når det i den overordnede konklusion på side 3 i beretningen fremhæves, at investeringsmedarbejderne ligger 424 pct. over en statslig ingeniør.

Endelig *for det fjerde* finder jeg heller ikke, at den begrænsede lønudvikling, som har fundet sted i DanPilot efter overgangen til SOV, begrundes omtale i den overordnede konklusion. Lønudviklingen ligger nogle ganske få procent over den statslige lønudvikling og skyldes dels, at DanPilot er lykkedes med at tiltrække mere erfarne og kvalificerede medarbejdere til virksomheden. Og dels har DanPilot efter overgangen til SOV været nødt til at etablere en række administrative funktioner til styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne, funktioner som delvist tidligere blev varetaget af Farvandsvæsenet.

Ud over disse konkrete kommentarer til Rigsrevisionens beretning vil jeg i øvrigt understrege, at det er virksomhedernes bestyrelser, der fastlægger lønforholdene i de respektive virksomheder. Erhvervs- og Vækstministeriet fører alene tilsyn med, at lønforholdene er i overensstemmelse med statens ejerskabspolitik, gældende lovgivning, vedtægter for virksomhederne mv.

Det er dog min forventning, at virksomhederne alene betaler den konkurrencedygtige løn, der sikrer den nødvendige rekruttering af de påkrævede kompetencer, hverken mere eller mindre. Jeg er således fuldt opmærksom på forhold omkring sparsommelighed og risikoen for fremme af lønglidning i virksomhederne.

Derfor bad jeg også tilbage i juli måned bestyrelsesformændene i Finansiell Stabilitet, Vækstfonden og DanPilot om en redegørelse for de forhold, som fremhæves i Rigsrevisionens undersøgelse.

Redegørelserne har forsikret mig om, dels at de pågældende virksomheder er bevidste om den statslige ejerskabspolitik, og dels at virksomhederne fortsætter sin benchmarking med relevante sektorer og udviser sparsommelighed i øvrigt. Jeg har anmodet om, at alle virksomheder under Erhvervs- og Vækstministeriet årligt udarbejder benchmarks for relevante medarbejdergrupper, og at disse forelægges for bestyrelserne med henblik på at følge lønudviklingen.

Herudover kan jeg oplyse, at Erhvervs- og Vækstministeriet ultimo 2015 etablerede en selskabsenhed med særligt ansvar for tilsynet med ministeriets virksomheder. Selskabsenheden har siden etableringen bl.a. arbejdet på at sikre kvaliteten i virksomhedernes vederlagspolitikker. Politikkerne afspejler de retningslinjer, der følger af statens ejerskabspolitik samt de krav, der følger af lovgivning og vedtægter for virksomhederne.

Erhvervs- og Vækstministeriet har som led i tilsynet med dets virksomheder som minimum bl.a. fastsat følgende i virksomhedernes vederlagspolitikker:

- Honorering af direktion.
- Medarbejdergrupper med kritiske kompetencer.
- Åbenhed omkring samt offentliggørelse af vederlagspolitik for direktionen.
- Anvendelse af variable aflønningsformer, herunder omfang.
- Definition af benchmarks for medarbejdergrupper, herunder medarbejdergrupper, som ikke skal besidde kritiske kompetencer.
- Procedure for løbende benchmarking.
- Procedure for årlig selvevaluering.

Hvor der er behov for opdatering af eksisterende vederlagspolitikker, udarbejdes disse i regi af bestyrelserne og forelægges Erhvervs- og Vækstministeriet til orientering senest med udgangen af 2016.

Virksomhederne vil årligt foretage en ”selvaluering” af politikken overholdelse samt af udviklingen i virksomhedens lønniveau og ansættelsesvilkår. Evalueringen bliver sammen med andre relevante oplysninger løbende drøftet på statusmøder mellem ministeriet og virksomhedernes direktion og bestyrelse.

Det er derfor min samlede opfattelse, at Erhvervs- og Vækstministeriet har skabt en solid ramme for tilsynet med sine virksomheder, som er i overensstemmelse med anbefalingerne i statens ejerskabspolitik. Dette sikrer på samme tid, at lønniveauet i virksomhederne er konkurrencedygtigt, men ikke lønførende i forhold til både sammenlignelige private og statslige virksomheder.

Jeg skal bemærke, at ministeriet har sendt eksemplar af ovenstående til rigsrevisor på rr@rigsrevisionen.dk.

Med venlig hilsen



Troels Lund Poulsen