

1.4 Lønnsutviklingen for toppledere

Beregningsutvalget har siden 1996 presentert tall for lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet basert på Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaverregister (LTO) og opplysninger i årsregnskapene om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder fra Brønnøysundregistrene. De siste to årene har utvalget også presentert tall for toppledere i offentlig sektor fra SSBs ordinære lønnsstatistikk.

Utvalget arbeider med å utvikle en mer heldekkende lønnsstatistikk for toppledere i næringsvirksomhet. I rapporten i juni i år tar utvalget sikte på å presentere en ny lønnsstatistikk for toppledere, basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk med tilleggsinformasjon fra LTO-registeret (bl.a. om fordel ved opsjoner).

1.4.1 Lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet

I dette avsnittet vises lønnsutviklingen for toppledere i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper basert på opplysninger fra LTO-registeret.

Utvalget la i fjor om beregningsmetoden for lederlønnsutviklingen etter LTO-tallene. For nærmere omtale av omleggingen vises til boks 1.5 i NOU 2007:3 Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2007.

Lønnsbegrepet som legges til grunn, omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse, dvs. lønn og honorarer m.m. for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet og skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg inkluderes også fordel ved kjøp av aksjer til underpris i lønnsbegrepet i tabell 1.8. Det vises til boks 1.5 for nærmere omtale av datagrunnlag, lønnsbegrep m.m.

Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er med i lønnsbegrepet etter de verdiansettelser skattereglene fastlegger, jf. boks 1.6. Lønnsbegrepet avviker dermed på dette punktet fra det som brukes ellers i kapittel 1. I tillegg inneholder det en del naturalytelser som ikke er med i lønnsbegrepet, slik det ellers anvendes i lønnsstatistikken og f.eks. i tabell 1.1. Naturalytelsene utgjør en liten andel, om lag 1,9 prosent, av lønn og honorarer i alt, og er dermed av liten betydning for lønnsnivå og lønnsutvikling for lønnstakere under ett.

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. «Leder» er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn. Det kan ikke utelukkes at en på denne måten i noen tilfeller har fått med personer som har høy lønn pga. spesialkompetanse, men ikke er toppleder.

Tabell 1.8 viser at fra 2006 til 2007 var lønnsveksten 6,8 prosent i gjennomsnitt for alle toppledere mot 8,9 prosent året før. Lønnsveksten for toppledere i 2007 varierte mye mellom små- og mellomstore foretak der lønnsveksten var mellom 4,4 og 5,9 prosent, og de største foretakene med over 250 lønnsforhold, hvor lønnsveksten i 2007 var hele 21,0 prosent mot 7,7 prosent i 2006. Toppledere i de minste foretakene (25-49 lønnsforhold) utgjorde i 2007 om lag 57 prosent av alle toppledere i materialet, mens lederne i de største foretakene (over 250 lønnsforhold) utgjorde om lag 6 prosent.

I offentlig eide foretak var lønnsveksten fra 2006 til 2007 1,6 prosent mot 8,1 prosent året før. Dette omfatter foretak hvor stat, kommune eller fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Tabell 1.8 viser også hvor mye fordel ved kjøp av aksjer til underkurs betyr for gjennomsnittlig lønnsnivå i 2007. For toppledere i gjennomsnitt utgjør fordel ved kjøp av aksjer til underkurs et lite beløp, men komponenten betyr en del for toppledere i de største foretakene.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med 25 lønnsforhold og over. Alle ledere. Vekst fra 2006 til 2007.

	Antall lønnsforhold ³					Alle	Herav offentlig eide foretak ⁵
	25-49	50-99	100-249	250 og over			
Vekst fra 2006 til 2007 ⁴	5,3	5,9	4,4	21,0	6,8	1,6	
Samlet godtgjørelse ^{1,4} 2007	660600	839 500	1 159 200	2 045 400	843 600	783 000	
Herav: Fordel ved aksjekjøp til underkurs i 2007	203	204	4 625	8 262	1 192	555	
Antall ledere	5 607	2 460	1 195	548	9 810	622	

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer, naturalytelser og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

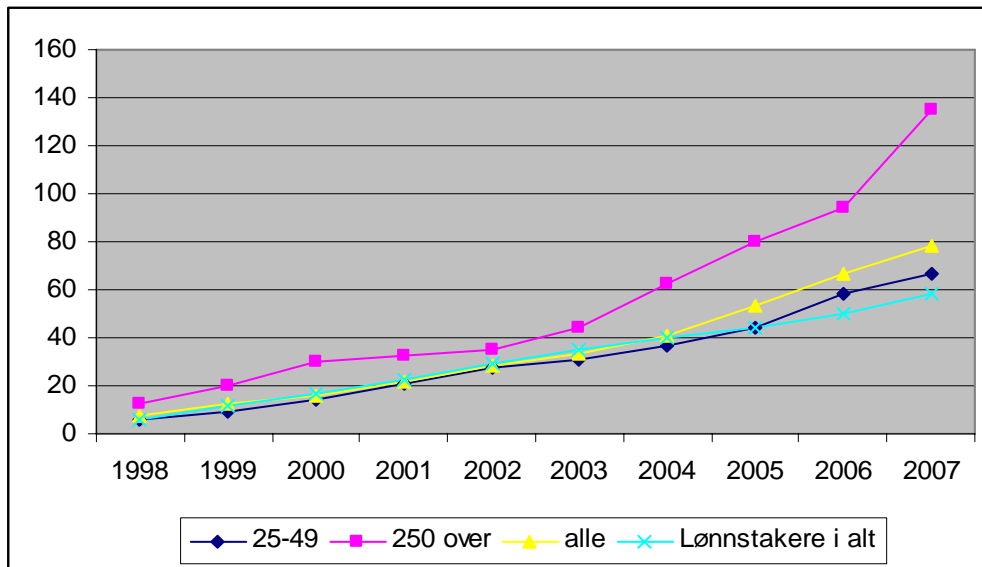
³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

⁴ Foreløpige tall

⁵ Omfatter foretak hvor stat, kommune og fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I boks 1.6 kommer en nærmere inn på opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen.



Figur 1.1 Akkumulert vekst i lederlønninger og for lønnstakere i alt. 1997-2007

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 1.1 viser at for alle toppledere i foretak med over 25 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fra 1997 til 2003. Etter 2003 var veksten høyere, slik at lønnsveksten for toppledere i alt for hele perioden 1997 til 2007 ble 78 prosent mot 58 prosent for lønnstakere i alt. For toppledere i små foretak med 25-49 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fram til 2005, men høy lønnsvekst i 2006 medførte at lønnsveksten for hele perioden 1997-2007 ble om lag 66 prosent. For toppledere i store foretak med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten høy fra 1997 til og med 2000. Deretter var lønnsveksten forholdsvis moderat i 2001 og 2002. Etter 2002 har lønnsveksten økt igjen og har vært høy i de siste fire årene, særlig i 2007. Samlet for perioden fra 1997 til 2007 var lønnsveksten for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold om lag 135 prosent, dvs. mer enn det dobbelte av lønnsveksten for lønnstakere i alt.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn¹ og lønnsvekst etter kvartil for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med over 250 lønnsforhold³. 2006 og 2007

Kvartil	Gjennomsnittslønn		Lønnsvekst 2006-2007 ⁴
	2006	2007 ⁴	
1. kvartil	704 300	760 000	7,9
2. kvartil	1 033 200	1 231 800	19,2
3. kvartil	1 667 900	1 849 200	10,9
4. kvartil	3 345 300	4 340 700	29,8
Alle	1 690 800	2 045 400	21,0

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser, men ekskl. fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

⁴ Foreløpige tall

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I tabell 1.9 er topplederne i foretak med over 250 lønnsforhold rangert etter stigende lønnsnivå. Det er 137 ledere i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på vel 4,3 mill. kroner i 2007 og at veksten var hele 29,8 prosent i 2007. I de tre andre kvartilene varierte lønnsveksten fra 7,9 prosent i 1. kvartil til 19,2 prosent i 2. kvartil. Lønnsutviklingen målt på denne måten kan være påvirket av at ledere beveger seg mellom kvartilene fra det ene året til det andre.

Tabell 1.10 viser at det er få kvinnelige administrerende direktører/daglig ledere i foretak med over 25 lønnsforhold. Andelen varierte i 2007 fra 16 prosent i størrelsesgruppen 25-49 lønnsforhold til 9 prosent i foretak med over 250 lønnsforhold. Gjennomsnittlig lønnsnivå (ekskl. fordel ved kjøp av aksjer til underkurs) for kvinnelige toppledere var i 2007 om lag 65 prosent av lønnsnivået for mannlige toppledere i alle foretak med over 25 lønnsforhold mot 63 prosent i 2006. I foretak med over 250 lønnsforhold var det relative lønnsnivået om lag 89 prosent. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2006 til 2007 var høyere for kvinner enn for menn i alle foretaksstørrelser, bortsett fra i foretak med 50-99 lønnsforhold.

Tabell 1.10 Lønnsutviklingen¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 2006-2007. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Alle menn og kvinner.

Antall lønnsforhold ³	Antall ledere		Gj. sn. lønn i 2007 ⁴		Vekst i prosent 2006-2007 ⁴	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
25 – 49	4 716	891	694 600	480 700	5,4	8,0
50 – 99	2 116	344	883 100	571 500	6,1	5,4
100 – 249	1 060	135	1 209 000	768 700	5,2	8,8
250 og over	498	50	2 065 800	1 842 000	20,2	35,1
Alle	8 390	1 420	888 500	578 000	7,0	10,6

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

⁴ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Boks 1.5 Datagrunnlag, lønnsbegrep m.m. for lederlønnsberegningene

Datagrunnlag

Utvalget har fått bearbeidet opplysninger om lederlønn fra Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaverregister (LTO) for årene 1997-2007.

Lønnsbegrepet

LTO-registeret inneholder alle typer ytelser fra arbeidsgiver/oppdragsgiver til arbeidstaker/oppdragstaker utbetalt på individnivå. Summene på LTO-registeret fordeles på ulike koder. Det er tatt utgangspunkt i kode 111-A som omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg er tatt med kode 112-A som omfatter skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som

ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er fra og med 2002 registrert på egen kode i LTO. Fordel ved kjøp av aksjer til underpris er også registrert på egen kode.

Lederbegrepet

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. Her er «leder» definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn. I tillegg har en lagt til grunn at samme person må ha hatt høyest utbetalt beløp i foretaket i to påfølgende år. Grunnen til dette er at en ønsker å unngå at stillingsopprykk påvirker lønnsveksten for denne gruppen.

Boks 1.6 Nærmere om opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen

Opsjonsordninger i arbeidsforhold innebærer normalt at det inngås en kontrakt mellom eierne av en bedrift og ledelsen og de ansatte om et fremtidig kjøp av f. eks. en aksje eller obligasjon til en forhåndsavtalt pris (kjøpsopsjon). Ved inngåelse av en opsjonsavtale utenfor arbeidsforhold, betaler kjøper en opsjonspremie som vederlag for retten til å utøve opsjonen. Opsjonspremien uttrykker normalt markedsverdien av opsjonen på det tidspunkt avtalen inngås. For opsjoner ervervet i arbeidsforhold settes gjerne opsjonspremien lavere dersom det i det hele tatt betales opsjonspremie.

Til og med inntektsåret 1995 ble gevinst ved innløsning eller salg av opsjon på aksje eller grunnfondsbevis i arbeidsforhold skattlagt som lønnsinntekt i det året opsjonen ble innløst eller solgt. Fra og med inntektsåret 1996 ble det innført nye regler som innebar at fordel ved en opsjon ble skattlagt som lønnsinntekt ved tildelingstidspunktet for opsjonen. (Unntak er ikke-børsnoterte salgsoptjoner i arbeidsforhold som først skal skattlegges ved innløsning eller salg.) Videre ble ytterligere gevinst ved innløsning eller salg av opsjonen skattlagt som lønnsinntekt. Ved innløsning, salg eller bortfall av opsjonen ble det gitt fradrag i alminnelig inntekt for differansen mellom utgangsverdien og den fordelen som det er skattlagt for ved tildelingstidspunktet.

I skatteopplegget for 1999 ble reglene for beskatning av opsjoner i arbeidsforhold igjen endret slik at bare opsjoner der den beregnede fordelten overstiger 600 000 kroner skulle beskattes ved ervervet. En forutsetning var at et visst antall ansatte ble tilbudt opsjoner. Var fordelten mindre enn 600 000 kroner, skulle fordelten beskattes ved salg eller innløsning av opsjonen. Fordelen som oppnås i ansettelsesforhold ved at ansatte får aksjer eller kjøper aksjer til underpris, er i utgangspunktet skattepliktig som lønn. Fordelen utgjør differansen mellom salgsværdien på ervervstidspunktet og det den ansatte eventuelt har betalt for aksjen. Dersom alle ansatte i et aksjeselskap etter en generell ordning i bedriften har fått tilbud om aksjekjøp i selskapet, kan imidlertid den skattepliktige fordelten settes til differansen mellom 80 prosent av antatt salgsværdi og det den ansatte har betalt for aksjen. Reduksjonen i den skattepliktige fordelten kan likevel ikke overstige 1 500 kroner per person. Gevinst ved realisasjon av aksjene skattlegges som kapitalinntekt (28 prosent).

Fra og med inntektsåret 2000 ble beskatning ved tildelingen av ikke-børsnoterte opsjoner i arbeidsforhold avvirket. Det skulle ikke lenger stilles noen beløpsmessig begrensning eller vilkår.

Gevinsten ved salg eller innløsning av opsjonen skulle beskattes som lønnsinntekt og inngå i grunnlaget for arbeidsgiveravgift. Dette gjaldt uavhengig av om underliggende aksjer eller grunnfondsbevis var børsnotert eller ikke.

Det ble ingen endringer for børsnoterte opsjoner, dvs. opsjon der selve opsjonen er børsnotert. Slike opsjoner skal fortsatt beskattes ved tildelingen, ved at kursverdien ved tildeling (minus eventuelt vederlag) behandles som lønnsinntekt. Gevinst ved senere innløsning eller salg av opsjonen skulle fortsatt behandles som lønnsinntekt.

I 2002 ble skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold endret slik at opsjonsfordelen skal kunne fordeles likt på hvert av inntektsårene i den perioden den blir opparbeidet. Endringen medførte redusert arbeidsgiveravgift og/eller toppskatt. Fra og med 2002 likebehandles børsnoterte opsjoner skattemessig med ikke-børsnoterte, dvs. at også de skal beskattes ved innløsning eller salg av opsjonen. Det har ikke skjedd endringer i skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold etter 2002.