



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Næringsministeren

Styreledere i selskaper hvor statens eierskap forvaltes av
Nærings- og fiskeridepartementet

Deres ref

Vår ref

Dato

17/2786-

4.7.2017

Invitasjon til møte om selskapenes arbeid med mål og strategier

Jeg inviterer med dette styrelederne i selskaper hvor statens eierskap forvaltes av Nærings- og fiskeridepartementet til et møte om selskapenes arbeid med mål og strategier. Møtet finner sted i Nærings- og fiskeridepartementets lokaler i Kongens gate 8, mandag, 28. august kl. 13:00-14:30.

Jeg ønsker jevnlig å møte styrene i selskapene med statlig eierandel, både for å legge til rette for utveksling av erfaringer og for å formidle forhold som staten som eier er opptatt av. For selskaper der staten har forretningsmessige mål med eierskapet er det sentrale hensynet for staten høyest mulig avkastning over tid på investert kapital. For selskaper der staten har sektorpolitiske mål med eierskapet skal målene oppnås mest mulig effektivt.

Det følger av Meld St. 27 (2013-2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap* (eierskapsmeldingen) at staten forventer at styrene utarbeider klare mål og strategier for selskapene innenfor rammene av vedtektene, og rapporterer på disse. Dette oppfatter vi er et krevende område. Hensikten med møtet er å dele erfaringer om hvordan styrene og selskapene arbeider med å fastsette klare og til enhver tid egnede mål og strategier, samt hvordan det arbeides med oppnåelse av og rapportering på de fastsatte målene. Forhold som kan være egnet for å utveksle erfaringer om kan være: Hvordan arbeides det konkret med dette i selskapene? Hva bør være styrets rolle og ansvar? Hvordan arbeider styrene for å være oppdatert på utvikling og trender? Hva har enkeltelskapene lyktes med og hvordan? Hva er de største utfordringene?

Jeg hadde høsten 2015 et tilsvarende erfaringsutvekslingsmøte om selskapenes arbeid med mangfold og likestilling, og det kom da opp flere innspill, jf. vedlagte liste som ble formidlet i etterkant av møtet. Ett av innspillene var at styrene bør sette klare og tydelige mål for arbeidet. Det vil i møtet også være interessant å dele erfaringer mht. om det har vært en utvikling siden 2015 i måten selskapene arbeider med medarbeider- og lederutvikling (også knyttet til mangfold og likestilling), herunder i hvilken grad det på dette området settes konkrete mål.

Jeg håper du har anledning til å delta på møtet. Tilbakemelding om deltakelse imøteses innen 11. august til teb@nfd.dep.no.

Med hilsen



Monica Mæland

VEDLEGG

VEDLEGG



**DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT**

Næringsministeren

Styreledere i selskaper hvor statens eierskap forvaltes av
Nærings- og fiskeridepartementet samt i Statoil ASA og
Kommunalbanken ASA

Deres ref

Vår ref

Dato

15/3053

// 9.2015

Møte 20.08. d.å. om selskapers arbeid med mangfold og likestilling

Takk for et godt møte hvor det ble formidlet mange relevante erfaringer og tiltak.

Jeg forventer at styrenes videre arbeid med disse spørsmålene gir resultater, og vi vil i eierforvaltningen følge dette opp overfor de enkelte selskapene.

Vedlagt følger vår oppsummering av de tiltakene som ble formidlet i møtet. Jeg håper dette kan være nyttige innspill i styrenes arbeid med mangfold og likestilling.

Jeg ser frem til å følge den videre utviklingen.

Vennlig hilsen

Monica Mæland

Vedlegg

Fra møte med styreledere 20. august 2015 – innspill/tiltak for økt mangfold og likestilling, som formidlet av ulike deltakere på møtet

- Styrene sette klare, tydelige og forpliktende mål som ledelsen (administrasjonen) blir målt på, og eier sette klare, tydelige og forpliktende mål som styrene blir målt på. Følge opp målene med konkrete tiltak.
- "Tonen fra toppen" har mye å si for resultatet, det gjelder både fra eier, styret, kompensasjonsutvalg (premissene diskuteres ofte her), konsernledelsen og andre ledernivåer. Ha en kultur og et ønske rettet mot å bedre mangfold og likestilling i virksomheten.
- Arrangementer for alle ledere i virksomheten med gjennomgang av mål innenfor talentutvikling, herunder mål for antall kvinnelige ledere, for å skape kunnskap og forpliktelser om målsettinger.
- Vise og eksponere kvinnelige rollemodeller både eksternt og internt – for eksempel gjennom deltagelse i interne styrer, uttalelser til media osv. (én virksomhet viste til krav om at 50 pst. av de som uttaler seg i media er kvinner).
- Arbeidet i kompensasjonsutvalget er sentralt, ref. at dette utvalget ofte forbereder for styret tema som gjelder vesentlige personalrelaterte forhold.
- Kvinnesak/likestilling ikke en sak som frontes av bare kvinner, men minst like gjerne av menn.
- Ved rekrutteringer til lederstillinger utarbeide tydelige og spissede kravspesifikasjoner. Brede kravspesifikasjoner hvor alle hensyn ivaretas kan øke sannsynligheten for at man velger noen som er lik en selv eller som man vurderer det er mindre risiko knyttet til å ansette (ofte en mann).
- Internrekruttering kan øke sannsynligheten for å velge en kvinne – det bør søkes bredt internt etter kandidater til lederstillinger.
- Velge rekrutteringsbyråer som kan vise til oppnådde resultater mht. å få frem kompetente kvinner i "finaleheatet" og som kan vise til god arbeidsmetodikk på dette området.
- I rekrutteringsprosesser ha både kvinner og menn i finaleheatet. I noen selskaper stilles det krav om at en alltid skal stå igjen med en kvinne og en mann.
- Styret gjennomgår lister med mulige etterfølgere til medlemmer av konsernledelsen, og stiller konkrete krav til at flere inkluderes og utvikles dersom styret ikke er fornøyd med mangfold/kvinneandel på listene. Søke også på nivå 4 og 5 (ikke bare 2 og 3).
- Interne talentutviklingsprogram og mobilitetsprogram hvor en er opptatt av å veilede (og oppfordre) talenter om å sikre seg både stabs- og linjeerfaring. Arbeide for rotasjonsordninger i lederjobber.
- Krav om 50 pst. kvinner på alle talentutviklingsprogrammer.