

Rutiner for styrevalg i selskaper med statlig eierandel

(Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 16. november 2023 (erstatte retningslinjer av 8. november 2022.)

1. Formål

Formålet med disse rutinene er å etablere tydelige og ensartede rutiner for arbeidet med styrevalg i selskaper med statlig eierandel. Det følger av eierskapsmeldingen, Meld. St. 6 (2022-2023) Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper (eierskapsmeldingen), at staten arbeider for en styresammensetning som bidrar til å nå statens mål som eier. Relevant kompetanse skal være hovedhensynet ved statens arbeid med styresammensetning. Gitt kompetanse skal staten vektlegge kapasitet og mangfold. Ved gjenvalg vurderer staten også styremedlemmets bidrag til selskapets måloppnåelse og fortsatt relevans i tråd med de nevnte hensynene.

2. Hensyn ved styresammensetning

De nevnte hensynene ved styresammensetning er i eierskapsmeldingen utdypet som følger:

Kompetanse

Kompetanse er det viktigste hensynet når staten foreslår og velger styremedlemmer.

Kompetanse handler om relevant erfaring og bakgrunn samt personlige egenskaper. Staten vil ved valg av styremedlemmer legge vekt på ledererfaring, styreefaring og relevant bransjeerfaring med gode resultater. Styret bør bestå av personer som samlet sett har god forståelse for bransjen selskapet opererer i, og relevant ledererfaring som gjør styret i stand til å kunne støtte og utfordre administrasjonen i strategiske og andre vesentlige forhold. Erfaring fra omstilling, digitalisering, økonomi og finans og et solid strategisk perspektiv er normalt relevant kompetanse. For selskapene i kategori 2 vil i tillegg for eksempel god forståelse for statens ulike roller eller kompetanse på samfunnsøkonomi være relevant. Styret bør samlet sett ha relevant kompetanse som gjør det i stand til å vurdere risiko og muligheter knyttet til økonomiske, sosiale og miljømessige forhold, og slik bidra til måloppnåelse.

Staten vil ved valg av styremedlemmene også legge vekt på personlige egenskaper som blant annet gjør at de kan fungere godt i et kollegium. Eksempler på slike egenskaper kan være høy integritet, uavhengighet, mellommenneskelige evner, kreativitet, evne til nyteknning, samt engasjement for selskapets formål og evne til å ivareta selskapets interesser på en god måte. For styreleder vil også gode lederegenskaper som blant annet evne til å legge til rette for åpne og tillitsbaserte diskusjoner vektlegges.

Mangfold

Med utgangspunkt i kompetansebehovene vil staten bidra til at det enkelte styre har et relevant mangfold. Meningsmangfold gir ulike perspektiver og legger til rette for åpne og godt belyste diskusjoner, som igjen kan gi bedre beslutninger. Mangfoldige perspektiver kan redusere risiko

for gruppetenkning, og komplekse problemstillinger løses ofte best når de vurderes fra ulike ståsteder. Ulike perspektiver kan oppnås gjennom blant annet ulik arbeidserfaring, utdanning, kjønn, alder, geografisk tilhørighet og kulturell bakgrunn. Staten vurderer konkret hva som er relevant mangfold for hvert enkelt selskap. Staten tilstreber en mest mulig lik representasjon av begge kjønn i styrene.

Kapasitet

Videre legger staten vekt på aktuelle kandidaters kapasitet til å bidra i styret og at de legger ned tilstrekkelig tid i vervet. Omfanget av kandidaters øvrige stillinger og verv bør være forenlig med tidsbruken det er rimelig å påregne at kandidaten vil måtte bruke på det aktuelle styrevervet.

I tillegg til de nevnte hensynene fremgår det av eierskapsmeldingen at styret bør i tråd med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse settes sammen slik at det kan opptre uavhengig av eventuelle særinteresser.

3. Rutiner for arbeid med styrevalg i selskaper med statlig eierandel

Det er statsråden i det enkelte departement som på generalforsamling eller foretaksmøte (omtalt kun som generalforsamling) velger styremedlemmer i heleide selskaper hvor vedkommende er konstitusjonelt ansvarlig for oppfølging av statens eierskap, og stemmer på valg av styremedlemmer i deleide selskap. Styremedlemmene velges av generalforsamlingen normalt for en periode på inntil to år i samsvar med aksjelovens hovedregel. Styresammensettingen vurderes imidlertid løpende med bakgrunn i selskapets resultater og behov, samt styremedlemmets bidrag. Utskiftninger i løpet av perioden vil derfor kunne forekomme. Styrevalgprosessen skal dokumenteres på en systematisk og etterprøvbart måte, herunder hvem som foreslår nye styrekandidater.

For de heleide selskapene er det det enkelte eierdepartement som innstiller til valg av styremedlemmer. I de børsnoterte selskapene og i flere av de andre deleide selskapene, er det etablert egne valgkomitéer valgt av generalforsamlingen, i tråd med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse. Ordningen med valgkomité er ikke lovregulert. Komiteens oppgave er normalt å foreslå kandidater til styret og valgkomiteen, eventuelt bedriftsforsamlingen, og godtgjørelse til medlemmene av disse organene for generalforsamlingen, eventuelt bedriftsforsamlingen.¹ I selskaper som er deleid av staten uten valgkomité, er det det enkelte eierdepartement, i samarbeid med øvrige aksjeeiere, som innstiller til valg av styremedlemmer.

Styrevurdering

Eierdepartementet vurderer styret med mål om at styret får en sammensetting som bidrar til å nå statens mål med eierskapet. Eierdepartementet vurderer alle styrer og styremedlemmer årlig, uavhengig av om de står på valg. Som en del av denne vurderingen har eierdepartementet, for selskaper som er heleid av staten, samtaler med alle eiervalgte styremedlemmer og administrerende direktør i selskapet.

Formålet med vurderingene er blant annet å ta stilling til styrets og det enkelte medlems bidrag til selskapets måloppnåelse og arbeid med statens forventninger. Det vurderes også om styrets

¹ Valgkomiteens oppgaver fastlegges normalt av generalforsamlingen gjennom selskapets vedtekter og instruks for valgkomiteen godkjent av generalforsamlingen.

sammensetning, arbeidsform (internt i styret og med ledelsen), kompetanse og innsats tilsier behov for endringer i styret. Styrets størrelse vurderes også. Vurderingen av størrelse avhenger blant annet av kompetansebehov, størrelsen på og kompleksiteten i selskapet, samt ivaretagelse av styret som effektivt beslutningsorgan. For å bidra til velfungerende styrer over tid, søker staten å legge til rette for gode etterfølgerprosesser (plan for utskiftninger i styret) og kontinuitet.

I selskaper med valgkomité har komitéen ansvaret for å vurdere styrets sammensetning og foreslå kandidater til styret, men eierdepartementet gjør også i slike tilfeller egne vurderinger. Eierdepartementet vil gjennom valgkomitéer, hvor normalt en ansatt i eierdepartement er medlem, søke å bidra til å fremme at valgkomitéens arbeid er i tråd med god praksis og Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse. Det er avgjørende at valgkomiteen har tilgang på nødvendig kompetanse for å ivareta oppgavene komiteen har ansvar for.

I selskapene som er deleid av staten uten valgkomite, innstiller staten til valg av styremedlemmer i samarbeid med øvrige aksjeeiere.

Kompetansebeskrivelse

I etterkant av samtalene og de vurderinger som gjøres knyttet til det enkelte selskap, vurderer eierdepartementet hvilken type kompetanse man bør søke å få inn i det enkelte styre, eventuelt om kompetansen vurderes som dekkende og man ikke legger opp til endringer. Størrelsen på styret og andre relevante forhold som nevnt over bør også vurderes. Potensielle nye kandidater vurderes ikke i denne fasen. Vurderingene danner utgangspunkt for en kompetansebeskrivelse for hvert enkelt styre. Kompetansebeskrivelsen er mandatet for det videre arbeidet med å vurdere kandidater.

Vurdering av kandidater

Eierdepartementene gjennomfører søk etter kandidater med erfaring i tråd med kompetansebeskrivelsen. Det skal søkes bredt etter kandidater som ivaretar et relevant mangfold i rekrutteringene. Det anbefales å benytte eksterne rådgivere for å sikre et relevant tilfang av kandidater. Hvor mange personer som intervjues vil variere. I intervjufasen vurderer eierdepartementene kandidatens kvalifikasjoner inkludert personlig egnethet, kapasitet og habilitet. Eierdepartementet tilstreber å ha dialog med styreleder underveis i arbeidet for å få innspill til vurderingen av mulige endringer i styret. Det innhentes referanser på sluttkandidater.

Introduksjonsprogram

Selskapet og styreleder har en rolle i å sørge for at nyvalgte styremedlemmer får nødvendig informasjon og opplæring. Nærings- og fiskeridepartementet arrangerer årlige seminarer for nyvalgte styremedlemmer for å informere om blant annet statens eierskapsutøvelse og styrets rolle og ansvar. Eierdepartementene har normalt introduksjonssamtaler med nyvalgte styremedlemmer i selskaper som er heleid av staten. Formålet med samtalene er å redegjøre for statens begrunnelse for eierskapet og mål som eier i det aktuelle selskapet, samt statens forventninger til styret slik de fremkommer i eierskapsmeldingen.