

NHOs svar til Nærings- og fiskeridepartementets høring om bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper, innsendt elektronisk

7. mars 2023

NHO viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev 12. desember 2022 om forslag til bedre kjønnsrepresentasjon i selskapsstyret. Fristen for høringsvar er 13. mars 2023.

Dette høringsvaret er utarbeidet av NHO og sendes inn på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger. Høringsvaret består av to deler: Del 1 Overordnede kommentarer og del 2 Kommentarer til de ulike kapitlene i høringsnotatet.

Del 1 Overordnede kommentarer

NHO er opptatt av god kjønnsbalanse i arbeidslivet, både innenfor ulike bransjer og ulike ledelsesnivåer. NHO har de siste tiårene tatt flere initiativ med sikte på å øke likestillingen i næringslivet, herunder ledelsesprogrammet Female Future¹ og prosjektet Jenter og Teknologi². En medlemsundersøkelse utført i 2022 viser også at mange av våre medlemsbedrifter jobber med mangfold og likestilling, og at de gjør det fordi det sikrer arbeidskraft og spisskompetanse, skaper et inkluderende arbeidsmiljø, øker innovasjonskraften og styrker bedriftens omdømme.

Kvotering til selskapsstyret har problematiske sider. Blant annet innebærer kvotering en sterk inngripen i eiernes styringsrett over egne selskaper og investeringer. Et slikt virkemiddel påfører også bedriftene nye byrder. Det er dessuten ikke opplagt at direkte kvotering til styret fører til mer likestilling og representasjon i næringslivet ellers. Årsakene til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er sammensatte, og endringer i kvinner og menns studie- og karrierevalg tar tid. Erfaringer fra kvotering til ASA-styret viser at forslaget førte til jevnere kjønnsbalanse i styrene som er omfattet av lovkrav, men at den overføringseffekten man håpet forslaget skulle få til andre styret og ledergrupper generelt, ikke slo til. Dette viser at kvotering som virkemiddel ikke er tilstrekkelig alene, men må kombineres med andre tiltak.

Likestilling mellom kvinner og menn er en viktig og selvsagt verdi i det norske samfunnet. De siste 70 årene har kvinner i økende grad entret utdannings- og arbeidsmarkedet. Kvinner i dag matcher menn både i sysselsettingsrate og utdanningsnivå. Høringsnotatet peker på at et lovkrav "bidrar til at norsk næringsliv får dra nytte av den næringslivsrelevante kompetanse som en rekke kvinner har". Dette er et viktig hensyn. Samtidig er det ikke forskningsmessig belegg for å kunne konkludere med at det er en direkte sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styret og selskapers lønnsomhet.

¹ NHO har siden 2003 kurset flere enn 1850 kvinner i ledelse, kommunikasjon, styrekompetanse, nettverksbygging og synlighet gjennom Female Future. Programmet har som hensikt å få flere kvinner inn i lederposisjoner og styreverv.

² Jenter og Teknologi er et samarbeid mellom NHO, NITO og Nasjonalt senter for realfagsrekruttering, og er støttet over statsbudsjettet. Prosjektet retter seg mot 9. og 10. klassejenter og tar i bruk rollemodeller og bedriftsbesøk for å inspirere jenter til å søke seg til teknologifag.

Vi vil i denne sammenheng peke på at arbeidsgiveres plikt til å arbeide med likestilling og hindre diskriminering i virksomheten ble styrket gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten så sent som i januar 2020. Det er ventet at virksomhetenes arbeid med de styrkede pliktene fremover vil bidra til sterkere fokus på likestilling og mangfold, og det vil forhåpentlig også gi resultater for kjønnsbalansen i ledende posisjoner og styreverv på sikt.

Når NHO likevel har kommet til at en avgrenset kvotering kan prøves ut er det ut fra en erkjennelse av at utviklingen går for sakte. Fordi det er vektige mothensyn er det avgjørende at innretningen blir praktikabel og rammes inn på en mest mulig treffsikker måte. Derfor har vi også tillatt oss å komme med detaljerte innspill til innretning som vi mener må legges til grunn dersom et lovkrav om kjønnsrepresentasjon i styret innføres:

- Forutsetningen for et lovkrav må være at det blir gjeldende for de bedriftene der effekten kan antas å være størst. Dette tilsier en avgrensning, slik departementet også legger opp til.
- Departementet ber om innspill til avgrensning basert på årsverk og drifts- og finansinntekter. NHO mener at et eventuelt lovkrav bør gjelde for de selskapene som må utarbeide årsberetning etter regnskapsloven³. Dette vil forenkle håndhevingen og øke etterlevelsen. Innretningen må være mest mulig treffsikker og ikke innebære uforholdsmessige byrder eller kostnader for bedriftene.
- Alternativt bør tersklene for inntekter være 100 mill. kroner eller terskelen for årsverk være 50, og det bør vurderes om det kan være tilstrekkelig med én terskelverdi, knyttet enten til inntekter eller til årsverk.
- Våre innspill forutsetter at det er forslagene i høringsnotatet om antall styremedlemmer som vil gjelde ved et eventuelt lovkrav.
- Et lovkrav bør ikke gjelde for varamedlemmer, ansattevalgte styrerepresentanter eller ansvarlige selskaper. Her blir ulempene uforholdsmessige for selskapene og aksjonærene.
- Departementet må avklare de selskapsrettslige sidene ved at styret ikke er riktig satt sammen, slik at konsekvensene ved manglende etterlevelse blir klare for selskapene.
- Reglene må gi bedriftene tilstrekkelig tid til å sørge for riktig etterlevelse, og håndhevingen må tilpasses denne overgangsperioden hos bedriftene.
- Et eventuelt lovkrav må evalueres for å se om de virkningene man ønsker seg, faktisk blir oppnådd.
- NHO støtter ikke forslaget om lovfesting av en frivillig sertifiseringsordning for mangfoldsledelse. Det eksisterer allerede slike muligheter i dag. Det synes derfor unødvendig å skulle lovfeste en ordning som vil legge opp til detaljerte krav til innhold og prosess.

³ [Regnskapsloven § 1-6](#). Små foretak: Som små foretak regnes regnskapspliktige som ikke faller inn under § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

- salgsinntekt: 70 millioner kroner,
- balansesum: 35 millioner kroner,
- gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk

Del 2: Kommentarer til de ulike kapitlene i høringsnotatet

Det er hevet over enhver tvil at det er vanskelig å utforme regler som er hundre prosent treffsikre. Dette innebærer en erkjennelse av at selskaper kan bli omfattet som ideelt sett ikke burde vært omfattet, samtidig som selskaper kan falle utenfor som ikke burde falle utenfor. Når det ikke er mulig å oppnå full treffsikkerhet, mener vi det i utformingen må være rom for å legge stor vekt på å unngå de potensielt mest negative utslagene for bedriftene.

Lovkravet vil være nytt, og det kan ta tid før det blir kjent for dem som skal etterleve. Noen av forslagene i høringsnotatet vil gi høy grad av kompleksitet, som gjør dem uforholdsmessige. Manglende etterlevelse vil med beskrivelsen i høringsnotatet ha stor negativ betydning for dem som ikke etterlever. Vi mener at et lovkrav må utformes slik at risikoen for uforvarende manglende etterlevelse må reduseres mest mulig.

Våre kommentarer gjelder i hovedsak aksjeselskaper, men de gjelder også de andre foretaksformene så langt kommentarene passer eller foretaksformene er særlig nevnt. Med noen unntak har vi konsentrert oss om høringsnotatet kapittel 10, 11 og 13. De åtte spørsmålene departementet stiller i høringsnotatet kapittel 2 blir implisitt besvart i kommentarene nedenfor.

Kap. 4 Gjeldende rett

4.3 Krav til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper m.fl.

4.3.2 Selskapsrettslige konsekvenser av manglende oppfyllelse

Det står i høringsnotatet at "Et styre som ikke er lovlig sammensatt, er i utgangspunktet ikke et gyldig valgt styre". Vi kan ikke se at det er knyttet noen rettsvirkninger til begrepet "gyldig valgt styre", se for eksempel aksjeloven § 16-15.

Kjæremålsutvalgets kjennelse i Rt. 1993 side 429 gjaldt enestyremedlemmets egenskaper, som ikke oppfylte kravet i aksjeloven. Da kunne han ikke være styremedlem, og da kunne han heller ikke utøve funksjonene som selskapets styre. I denne saken var det ikke andre styremedlemmer enn det ene som ikke var kvalifisert. Hadde det vært (også) andre styremedlemmer, kunne utfallet blitt et annet, se for eksempel aksjeloven § 6-8 annet ledd og § 6-24.

Vi mener høringsnotatet trekker altfor omfattende konklusjoner av kjennelsen og av de andre rettskildene som er nevnt. De virkningene som er nevnt i høringsnotatet av å ha et "styre som ikke er lovlig sammensatt", er vi ikke uten videre enig i: "Det innebærer at styret ikke kan representere selskapet utad, foreta rettslige handlinger på vegne av selskapet, binde selskapet til avtaler og forpliktelser, ivareta selskapets rettigheter mv." På side 106 står det at "et styre som ikke oppfyller lovens krav i utgangspunktet ikke vil regnes som beslutningsdyktig". Aksjeloven § 6-33 og foretaksregisterloven § 10-1 har imidlertid regler om legitimasjonsvirkninger.

Praktiske eksempler på at et selskap i en kortere eller lengre periode kan ha et styre som til sammen ikke oppfyller alle reglene i loven, kan være der et styremedlem trekker seg. Et

annet er der de ansattes valg av styrerepresentanter er beheftet med feil, som ikke blir klaget på innen klagefristen.

Høringsnotatet skaper med sine vurderinger en unødvendig uklarhet og risiko for selskapene. De har betydning for etterlevelsen, se punktet om kontroll og håndheving.

Kap. 6 Trenger vi flere tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse?

6.3 Overordnet om departementets vurdering av mulige tiltak som staten kan sette i verk

Vi er enig i at "det [er] mange ulike typer reguleringer som skal ivareta likestillingsmål. Det medfører at det kan bli vanskelig for selskapene å orientere seg og å oppfylle kravene. Dette kan avhjelpes ved å utforme bestemmelsene slik at de er lette å forstå. Det bør også gis bestemmelser som kan etterleves uten bruk av vesentlige administrative ressurser, særlig de foreslåtte tiltakene som skal inkludere selskaper som ikke nødvendigvis har en stor administrasjon."

Presise, i motsetning til vage, regler kan være enkle å forstå, men de kan likevel være komplekse og praktiseringen kan like fullt påføre omfattende administrative byrder. Med innføring av et nytt lovkrav vil det alltid være selskaper som ikke er kjent med at de nye reglene er kommet. Man kan selvsagt si at dette er og skal være selskapenes egen risiko, men vi mener det er god næringspolitikk å etablere regler som ikke utgjør en felle for selskaper som uforvarende ikke etterlever.

NHO mener: Reglene bør bli utformet slik at etterlevelsen blir best mulig, se særlig kommentarer til høringsnotatet kapittel 11.

Kap. 8 Følg-eller-forklar-krav

En følg eller forklar-ordning går vanligvis ut på at selskapene får velge mellom å følge et regelverk eller å gi en forklaring/begrunnelse for hvorfor de velger å avvike. Begge alternativene regnes som etterlevelse av regelverket, se for eksempel regnskapsloven § 3-3b annet ledd nr. 3.

Departementet ber høringsinstansene om innspill til andre tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse i næringslivet. En følg eller forklar-ordning kunne vært et slikt alternativt tiltak. En slik ordning kunne gått ut på at selskapene oppgir måltall og plan for å øke andelen styremedlemmer fra det underrepresenterte kjønn i styret, for eksempel som en del av redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. En slik ordning, som i tilfelle må utredes nærmere, kunne vært særlig nyttig for eksempel for familieeide bedrifter, se nærmere punkt 11.3.2.

Høringsnotatet legger opp til at de nye lovkravene skal gjelde uten overgangsordning. Vi mener at en følg eller forklar-ordning etter mønster fra regnskapsloven § 3-3b vil være til stor nytte for bedriftene særlig i en overgangsperiode.

NHO mener: En følg- eller forklar-ordning kan vurderes som et alternativ til lovpålagt kvotering og bør i det minste kunne være en del av en innfasingsperiode.

Kap. 9 Ledelseskurs og mentorordninger

Det er til nytte for verdiskapingen i både enkeltbedrifter og i samfunnet om personer med styreverv har høyest mulig kompetanse. Det vil gjøre at verdiskapingen blir høyere og at sløsing av ressurser unngås.

NHO mener: Vi er enig i at staten ikke kan ha finansieringsansvaret for å skolere styremedlemmer. Likevel mener vi at myndighetene har ansvar for å veilede om lover og regler, slik for eksempel Altinn gjør. Veiledningen kan med fordel styrkes.

Kap. 10 Sertifiseringsordning

En lovfestet frivillig sertifiseringsordning vil kreve et ganske omfattende administrativt apparat, med mulig akkreditering/autorisering av foretak som igjen skal kunne utstede sertifikater til andre foretak. Forslaget er etter vår vurdering for umodent til å fremmes nå.

Vi vil peke på at aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) ble styrket så sent som i 2020. Mange virksomheter er godt i gang med arbeidet og har jobbet aktivt med disse temaene også lenge før ARP ble styrket. Andre er fortsatt helt i startfasen av arbeidet, og vårt inntrykk er at det fortsatt er bedrifter som ikke har tilstrekkelig forståelse av de styrkede pliktene. Det er viktig at de nye kravene knyttet til ARP får virke, og at ikke utvidet arbeid eller nye rapporteringer for arbeidsgiverne blir lagt oppå de nylig styrkede pliktene i ARP.

Virksomheter kan ha nytte av å innhente ekstern hjelp og rådgivning i arbeidet med å fremme likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Det er de siste årene vokst frem flere tilbud på dette feltet, og det vises til særlig til Likestilt Arbeidsliv i Agder fylkeskommune. I tillegg finnes en rekke andre tilbud som f.eks. Equality Check, Seema, Diversity Index og Big Enough Global. Dette er et felt som allerede er i god utvikling av ulike aktører. En lovfesting av en frivillig sertifiseringsordning vil legge opp til detaljerte lovkrav til innhold og prosess og synes derfor unødvendig.

Dersom regjeringen går videre med forslaget om sertifiseringsordning, bør en slik ordning ikke være lovfestet. En eventuell sertifiseringsordning må også ses i sammenheng med andre eksisterende krav både i Norge og i EU, deriblant EUs vedtatte direktiv om rapportering om bærekraftsforhold, slik at den harmonerer med andre typer sertifiseringer/rapporteringer som bedriftene er pålagt eller vil bli pålagt å foreta.

NHO mener: En eventuell frivillig sertifiseringsordning for mangfoldsledelse bør ikke lovfestes.

Kap. 11 Utvidede lovkrav til sammensetning av styret

11.2 Er utvidede lovkrav til sammensetning av styret et hensiktsmessig tiltak?

Om utvidede krav er hensiktsmessige, kommer selvsagt an på hva som er hensikten. Slik dette er formulert i høringsnotatet – som "det viktigste argumentet", legger vi til grunn at hensikten med lovkrav er at de "bidrar til at norsk næringsliv får dra nytte av den næringslivsrelevante kompetanse som en rekke kvinner har".

Vi mener at norsk næringsliv kan dra nytte av denne kompetansen i dag, uten lovkrav med påbud. Hensikten fremstår derfor mer som å pålegge norsk næringsliv å ta i bruk denne kompetansen.

Det er gode grunner til at det skal være politisk oppmerksomhet rundt verdiskapingen i næringslivet. På den måten kan rammevilkårene for verdiskaping bli best mulig. Det har knapt vært en offentlig oppgave å regulere verdiskaping med forbud og påbud. Satt på spissen har det offentlige akseptert at selskaper drives dårlig.

NHO mener: Dersom hensikten er å sikre jevnere kjønnsbalanse i utvalgte selskapsstyrer, kan direkte kvotering være et hensiktsmessig tiltak. Det er uklart om tiltaket vil ha effekt utover dette, jf. våre overordnede kommentarer i del 1.

11.3 Mulige avgrensninger

11.3.1 Behov for avgrensning

Vi er enig i at ikke alle selskaper bør være omfattet av et krav om kjønnskvoltering. Effekten av kjønnskvoltering vil trolig være mindre jo mindre samfunnspåvirkning selskapene, og dermed styrene og styremedlemmene, har.

Høringsnotatet legger for liten vekt på at styremedlemmene er eiernes tillitspersoner. Et krav om kjønnskvoltering gjør at aksjonærenes forvaltning av egen eiendom blir beskåret, ved at de ikke fritt kan bestemme over hvem de ønsker å overlate forvaltningen til. Dette tilsier i seg selv at ordningen avgrenses.

Vi er enig med departementet i at det er vanskelig å finne helt treffsikre avgrensningskriterier og at det ikke er mulig å ivareta alle ulikheter med generelle avgrensninger. Etter vår mening bør dette innebære at det er rom for å legge desto mer vekt på at reglene bør være enkle å praktisere for selskapene. Det er uansett ikke mulig å komme unna at reglene vil gjelde for selskaper som ideelt sett burde vært unntatt, samtidig som selskaper som burde være omfattet, faller utenfor.

På side 74 siste avsnitt beskriver høringsnotatet situasjoner som er nær at styremedlemmer blir valgt uten at det er meningen at vervet skal ha noen realitet, men kun for at selskapet skal oppfylle lovkravene. Dette reiser spørsmål om det vil være straffbart å melde styrevervet til Foretaksregisteret, se Rt. 2019 side 1788 med henvisninger. Vi anbefaler departementet å klargjøre dette i proposisjonen.

Vi er enig i at det kan bli valgt inn personer i styrer, som ikke fullt ut vet hvilket ansvar et styreverv fører med seg. Et lovkrav som gjør det nødvendig å supplere styrer eller erstatte styremedlemmer, tror vi imidlertid kan gjøre det mer, ikke mindre, sannsynlig at styremedlemmer mangler den kunnskapen de bør ha om ansvar o.a. i en del tilfeller. Det er negativt.

NHO mener: Vi er enig med departementet at ikke alle selskaper bør være omfattet av et krav om kjønnskvoltering.

11.3.2 Avgrensning av reglene etter antall eiere, medlemmer eller deltakere

Aksjeselskaper

Vi er enig i at tallet på aksjonærer ikke er en hensiktsmessig avgrensning. Den formelle aksjonærsammensetningen sier ofte lite om selskapet.

Departementet har likevel rett i at kjønnskvoltering "kan oppleves særlig inngripende i selskaper og foretak med få eiere, blant dem de familiedrevne" (side 73). "Dette vil være som å ha en fremmed rundt familiens middagsbord hver dag", sier et spissformulert medlem hos oss.

Vi mener det ville vært praktisk mulig å avgrense ordningen mot selskaper som er personlig eid/kontrollert av en eller ganske få fysiske personer, som typisk er knyttet sammen også på andre måter enn gjennom aksjeeierskap. Lov om reelle rettighetshavere pålegger selskapene å identifisere – og etter hvert registrere i et offentlig register – fysiske personer som kontrollerer selskaper på grunnlag av direkte eller indirekte eierskap. Den informasjonen selskapene skal hente inn er allerede tilgjengelig for offentlig myndigheter. Et unntak som er knyttet til fysiske personers eierskap vil være enkelt å passe inn i det tilsyn og håndheving som er foreslått i høringsnotatet. Det ville imidlertid krevd nærmere utredning.

For øvrig er allmennaksjeselskap i realiteten noe helt annet enn det var da skillet ble innført, selv om de grunnleggende formelle forskjellene er uendret. Nå er det nesten bare børsnoterte selskaper som er allmennaksjeselskap. De har per definisjon mange aksjonærer, som mangler den tilknytningen til hverandre som kjennetegner aksjonærene i de fleste aksjeselskaper. Sammenligningen mellom aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper er lite relevant i dag.

NHO mener: Vi er enig med departementet at tallet på aksjonærer ikke er en hensiktsmessig avgrensning.

11.3.3 Avgrensning etter bransje

Vi er enig i at avgrensningsproblemene kan være for store til at bransje er et hensiktsmessig avgrensningskriterium.

Vi regner med at eventuelle unntak for selskaper med særlige regler om styresammensetning, som er nevnt i høringsnotatet, blir foreslått senest i proposisjonen.

NHO mener: Det er ikke hensiktsmessig med avgrensning etter bransje.

11.3.4 Avgrensning av reglene etter størrelse

Norske selskaper er vant til å forholde seg til salgsinntekt/omsetning, balansesum og årsverk/ansatte som avgrensningskriterier for størrelse. Også flere EØS-regler bruker disse kriteriene. Hensynet til enkelthet for selskapene tilsier at slike kriterier blir brukt også for kvoteringsregler og dessuten at beregningsmåten er den samme som etter de kriteriene som allerede finnes i lovgivningen, se punkt 11.4.1 nedenfor om våre vurderinger. I motsatt fall må selskapene ta jobben med å innrette systemene sine slik at de kan ta hensyn til at tilsynelatende samme størrelse beregnes på ulike måter etter ulike regelverk.

Balansesum som indikasjon på størrelse

Vi forstår det slik at forslaget om at balansesum ikke skal være et kriterium, henger sammen med at det i stedet er foreslått å knytte lovkravet til finansinntekter som kriterium. Vi viser til kommentar i punkt 11.4.1 nedenfor, der vi mener at lovkravet bør være knyttet til plikten til å utarbeide årsberetning, herunder balansesum.

Driftsinntekter og finansinntekter som indikasjon på størrelse

Hvis høringsnotatet med "driftsinntekter" sikter til en regnskapsmessig størrelse, er det nødvendig å beskrive hvilke størrelser etter regnskapsloven det siktes til.

Vi er ikke enig med departementet i at finansinntekter bør inngå i inntekten som indikerer størrelse. Høringsnotatets konklusjon har betydning først og fremst for selskaper som har sin "inntektsbase i finansielle inntekter", men der inntektene ikke regnes som driftsinntekter. Vår innvending gjelder likevel først og fremst de selskapene med driftsinntekter under terskelen, men der finansinntektene, som ikke er en del av hovedaktivitetene, likevel løfter selskapet over terskelen. Den regelen som er foreslått skaper unødvendig kompleksitet og øker risikoen for misforståelser og ikke-etterlevelse.

Når det gjelder holdingselskaper og investeringselskaper, mener vi det bør tas i betraktning at de selskapene som eies, fort vil kunne ha driftsinntekter som overstiger inntektsterskelen, slik at de vil være omfattet av kvoteringsregelen. Det gjør behovet for regelen mindre for "holdingselskaper og investeringselskaper". Når det gjelder eiendomsselskaper, som høringsnotatet nevner, er det vel sannsynlig at deres inntekter er driftsinntekter.

Antall ansatte eller antall årsverk som indikasjon på størrelse

Hvis sysselsettingen i et selskap skal være et kriterium, er vi enig i at det er årsverk som bør legges til grunn. Forutsetningen er at de beregnes på samme måte som etter regnskapsloven § 1-6. Beregningsmåten bør gjøres tydeligere i proposisjonen. Tersklene for de ansattes rett til å velge styrerepresentanter refererer på sin side til definisjonen av hovedstilling og deltidsstilling etter representasjonsforskriften § 1.

NHO mener: Et eventuelt lovkrav bør avgrenses etter terskler som er kjente for bedriftene, se vårt forslag i 11.4.

11.3.5 Avgrensning av reglene etter bruk av valgkomité

Valgkomiteer valgt av generalforsamlingen kan styrke bevisstheten rundt styresammensetningen. De fleste aksjeselskaper har så få eiere at det neppe er mye vunnet ved å formalisere styreutvelgelsen på den måten.

Det kan likevel hende at de selskapene som faktisk velger å ha valgkomité, har et så bevisst forhold til styreutvelgelse at de bør kunne unntas fra reglene om kjønnskvalifisering. Det bør i så fall gjelde for selskapene der valgkomiteen er vedtektsfestet, oppnevnt av generalforsamlingen og har mangfold som et av kriteriene de skal legge til grunn for forslaget om kandidater.

NHO mener: Det kan vurderes om selskaper som bruker valgkomité i visse tilfeller unntas fra et lovkrav.

11.3.6 Avgrensninger som følge av særegenheter ved foretaksformen

Ansvarlige selskaper

Høringsnotatet foreslår at ansvarlige selskaper skal være underlagt reglene når alle deltakerne er juridiske personer, men ikke ellers, hvis selskapet har styre. Det er uklart hvor mange dette gjelder.

Et særtrekk ved ansvarlige selskaper er (for annet enn indre selskaper) kravet om en selskapsavtale. Et typisk element i en slik selskapsavtale er sammensetning av styre. Nye regler vil dermed gjøre at selskapsavtaler kan måtte reforhandles og skrives om.

Ulempene for selskapene, som til dels er omtalt i høringsnotatet, er ganske åpenbare, mens nytten er høyst usikker, blant annet fordi det antagelig er snakk om et lavt antall selskapet.

Annet

Vi er enig i at det ikke bør gjelde krav om kjønnsrepresentasjon for foreninger. Skulle det være aktuelt, må det i alle fall ligge en grundig vurdering av foreningsfriheten til grunn.

NHO mener: Ansvarlige selskaper og foreninger bør holdes utenfor regler om kjønnskvotering.

11.3.7 Regulering av avviklingsstyrer

Avviklingsstyrer har som oppgave å avvikle selskapet. I mange tilfeller vil det være aksjonærene eller deres representanter som utgjør avviklingsstyret. Det kan være vanskelig å få noen som ikke har noen direkte interesse i avviklingen, til å påta seg eller beholde styreverv, se for eksempel aksjeloven § 16-12 om ansvar for aksjonærer og styremedlemmer. Dette tilsier at det ikke gjelder noe krav om kjønnsrepresentasjon i avviklingsstyrer.

Mye av det samme vil gjelde for selskaper der avvikling kan gi risiko for at kreditorer taper penger, se kommentarer i punkt 13 om konkurslignende situasjoner.

NHO mener: Avviklingsstyrer bør holdes utenfor regler om kjønnskvotering.

11.4 Forslag til terskler for inntekter og antall årsverk

11.4.1 Innledning

Som nevnt også ovenfor, er vi enig med departementet i at det har en egenverdi å benytte terskler som allerede er kjent for selskapene. Dette argumentet veier enda tyngre når det uansett er erkjent at reglene ikke kan være 100 prosent treffsikre. Vi understreker at ikke bare tersklene i seg selv spiller en rolle, men også beregningsmåtene. Det hjelper lite at en terskel er 100 i flere lovverk, hvis det er ulike måter å beregne tallet på.

Vi har tidligere spilt inn at vi mener at definisjonen i regnskapsloven av såkalte øvrige foretak, dvs. at de er verken små eller store, bør utgjøre tersklene. I Prop. 150 L (2020-2021) punkt 10.2 ble det antatt at 8 560 virksomheter regnes som øvrige foretak. Å bruke disse eksisterende tersklene mener vi vil gjøre håndhevingen vesentlig enklere fra myndighetenes side. Vi legger da til grunn at håndhevingen kan være langt mer automatisk enn med departementets forslag, ved at opplysninger i offentlige registre kan kobles sammen. Det vil også øke sannsynligheten for at selskapene etterlever, som i sin tur reduserer risikoen for dem ved å ikke etterleve. Selskaper av denne størrelse har dessuten revisor, som vil kunne spille en rolle i å bidra til etterlevelse.

NHO mener primært: Et lovkrav kan gjelde for de selskapene som må utarbeide årsberetning etter regnskapsloven.⁴

11.4.2 Terskelverdi for antall årsverk

Vi mener det bør legges avgjørende vekt på å ha terskler som selskapene allerede er vant til å forholde seg til. En drøftelse av hva man kan og bør regne som mikroselskaper, små foretak, mellomstore foretak eller store foretak er isolert sett av begrenset betydning, når man skal utforme regler om kjønnsrepresentasjon.

Vi mener en eventuell terskel knyttet til årsverk bør være 50, som er den samme som i regnskapsloven.

Dette har å gjøre dels med at terskelen er kjent og dels med at denne terskelen er knyttet til kravet om at styret må undertegne en årsberetning, som gjør at styret i selskaper av denne størrelse må antas å ha en sterkere bevissthet rundt etterlevelse av krav til styret samt at årsberetningen er gjennomgått av revisor.

Terskelen på 50 ansatte gjelder også i regelverket for ansattes valg av representanter til styret. Beregningsmåten er en litt annen enn etter regnskapsloven, men den fører i de fleste tilfeller ikke til et resultat som er veldig ulikt det man kommer til etter regnskapsloven.

NHO mener subsidiært: Dersom terskelverdi for antall ansatte/årsverk benyttes, bør denne settes til 50 ansatte.

11.4.3 Terskelverdi for driftsinntekter og finansinntekter

Som nevnt ovenfor, mener vi at en eventuell terskel på samme måte som etter regnskapsloven bør være knyttet til salgsinntekt.

Går departementet videre med forslag om en separat inntektsterskel, mener vi at denne bør være 100 mill. kroner. Dette har sammenheng dels med at forslaget går ut på at driftsinntekter og finansinntekter skal ses sammen, slik at summen blir høyere enn terskelen

⁴ [Regnskapsloven § 1-6](#). Små foretak: Som små foretak regnes regnskapspliktige som ikke faller inn under § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

- salgsinntekt: 70 millioner kroner,
- balansesum: 35 millioner kroner,
- gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk

etter regnskapsloven. Videre er det snakk om å innføre nye forpliktelser for selskapene, med nytte og kostnader som langt på vei er ukjente. Vi mener det i seg selv er en grunn til å ha en terskel som er den høyeste av dem som er utredet i høringsnotatet.

NHO mener subsidiært: Dersom terskelverdi for drifts- og finansinntekter benyttes, bør denne settes til 100 mill. kroner.

11.4.4 Effekten av de ulike tersklene – beregning av antallet selskaper som vil bli omfattet

Forslaget i høringsnotatet består i at terskler for sysselsetting og inntekter hver for seg kan utløse krav om kjønnsrepresentasjon. Hvis departementet konkluderer med å ikke følge regnskapslovens ordning, oppfordrer vi departementet til å vurdere om det alternativt kan være tilstrekkelig med bare én terskel, som er knyttet enten til inntekt eller ansatte/årsverk. Dette vil i så fall være forenkende for selskapene. Over tid må inntekter overstige kostnadene. Terskler som gjelder hhv. årsverk og inntekter vil langt på vei henge sammen. Få selskaper kan over tid ha for eksempel 50 årsverk uten at inntektene overstiger noen titall millioner kroner.

NHO mener subsidiært: Dersom terskler for antall ansatte eller drifts- og finansinntekter benyttes, bør det vurderes om det kan være tilstrekkelig med én terskelverdi.

11.5 Antall styremedlemmer av hvert kjønn

11.5.1 Krav til styresammensetningen

Vi understreker at forslaget om avgrensning mot selskaper med to styremedlemmer er en forutsetning for de vurderingene vi har gjort ellers i høringssvaret.

Det er sannsynlig at mange selskaper med ett eller to styremedlemmer har én eller få (direkte eller indirekte/reelle) aksjonærer. Antall direkte aksjonærer er ikke foreslått som et avgrensningskriterium i seg selv, men styrearbeidet i selskaper med ett eller to styremedlemmer er likevel relevant, slik også høringsnotatet nevner om inngripen.

Høringsnotatet viser blant annet til kravet om vedtaksførhet. Med to styremedlemmer har hvert styremedlem blant annet vetorett og kan hindre at styret treffer beslutninger. Det kan for så vidt være et problem allerede i dag. Det er likevel nærliggende å tro at det i selskaper med to styremedlemmer er større grad av interessefellesskap mellom både styremedlemmene og mellom styremedlemmene og selskapet. Vi mener risikoen for problemer vil øke ved å erstatte et styremedlem med en person som ikke er en del av et interessefellesskap.

Det reelle alternativet kan dermed være, som det står i høringsnotatet, at man må utvide styret til tre personer. Vi mener en slik – i realiteten – tvungen utvidelse av styrer er klart på siden av det som er formålet med den ordningen som er foreslått.

Vi kommer nedenfor nærmere tilbake til de behovene som kan oppstå rundt vedtekter og aksjonæravtaler. Med krav om kjønnsrepresentasjon for selskaper med bare to styremedlemmer, ville det bli behov for å tilpasse allerede avstemte vedtekter og

aksjonæravtaler om både styrerepresentasjon og maktbalanse i styret. Dette gjelder både der et styremedlem erstattes av et annet fra det underrepresenterte kjønn og der selskapet velger å utvide styre med et tredje styremedlem.

I sistnevnte tilfelle blir det dessuten i nær alle tilfeller aktuelt å etablere helt nye ordninger for å ivareta den maktbalansen som aksjonærene har i dag.

Uavhengig av lovkrav vil de som eventuelt vil ønske å unngå kravet uansett kunne redusere antall styremedlemmer til ett. Synes man først at kvoteringskravet blir så vanskelig at man vil unngå det, tror vi at denne viljen er så sterk at det ikke spiller noen større rolle for dem om man må redusere fra to til ett eller fra tre til to.

I høringsnotatet er det foreslått at lovkravet skal gjelde også for varamedlemmene som gruppe, i praksis der det er tre eller flere varamedlemmer. Det er uklart hvilken reell effekt dette vil ha, ettersom varamedlemmer i utgangspunktet faktisk ikke tar del i styrebehandlinger med stemmerett.

Det er ikke noe krav til å ha aksjonærvalgte varamedlemmer, og det er ulike måter å velge varamedlemmer på. Vi forstår forslaget slik at reglene vil gjelde der det er tre eller flere aksjonærvalgte varamedlemmer. Vi er ikke kjent med hvor mange selskaper dette gjelder, men vi antar at det ikke er mange. Er varamedlemmene valgt numerisk, er det antagelig ikke så ofte at alle varamedlemmene noen gang møter. Er det valg med personlig varamedlem, som vi antar vil være det vanligste, vil første, alternativt andre, varamedlem etc., møte for det styremedlem vedkommende er vara for.

Med personlige varamedlemmer blir det med et lovkrav opp til generalforsamlingen å sette sammen gruppen av varamedlemmer slik at kravet til kjønnsbalanse er oppfylt. Realiteten er likevel ofte at det er enkeltaksjonærer som utpeker sitt eller sine styremedlemmer med eventuelle personlige varamedlemmer. Innføring av kjønnskrav blir kompliserende hvis aksjonærene må tilpasse sin styreutvelgelse til de andres.

Om et varamedlem trekker seg fra vervet, og det fører til manglende kjønnsbalanse blant varamedlemmene som gruppe, vil det, slik vi forstår høringsnotatet, gjøre at det må holdes generalforsamling for å velge et nytt varamedlem, med riktig kjønn.

Vi tror at innføring av et krav på varamedlemnivå kommer til å gjøre det mindre attraktivt å velge varamedlemmer. Det er negativt for aksjonærene og for styringen av selskaper. Effekten av et krav er antagelig begrenset, og vi mener den er mindre enn de ulempene for selskapene som følger av et komplisert regelsett.

NHO mener: Et eventuelt lovkrav må avgrenses mot selskaper med to styremedlemmer. Varamedlemmer bør unntas fra et lovkrav.

11.5.2 Effekten av de foreslåtte kravene – beregning av behov for nye styremedlemmer

Vi understreker at effekten av de foreslåtte kravene ikke bare gjelder selskaper som ikke allerede har den kjønnsbalansen man ønsker. For selskaper som allerede har denne kjønnsbalansen, vil de foreslåtte kravene føre til en innskrenking av fremtidig valgfrihet når det gjelder styremedlemmer.

11.5.3 Styremedlemmer valgt av og blant de ansatte

I høringsnotatet er det foreslått at det skal gjelde lovkrav til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer valgt av de ansatte, når de ansatte skal velge tre eller flere styremedlemmer. NHO går imot forslaget.

I utgangspunktet er valget selskapene uvedkommende. Men selskapene har ansvar for å arrangere og bekoste valgene, herunder suppleringsvalg, som blir mer aktuelt jo mer detaljerte krav som blir stilt til de ansattes representanter. Selskapene må også ta del i valgstyret, som praktiserer reglene. Slik det er lagt opp, er det dessuten selskapene som må bære konsekvensene av manglende etterlevelse fra de ansattes side.

Det oppstår både juridiske og praktiske spørsmål ved de ansattes valg når det gjelder kjønnskvoeringen. Med disse problemene øker risikoen for ikke-etterlevelse. Det blir dessuten spørsmål om konsekvensene av at de ansatte eventuelt ikke velger en representasjon som gjør at selskapet etterlever. Problemene vil for øvrig bli enda større hvis det ikke blir innført en slik tjueprosentregel som gjelder i dag.

Det står i høringsnotatet (i drøftelsen om tjueprosentregelen) at det "bare [er] i selskaper med flere enn 200 ansatte at de ansatte har rett til å velge minst tre av styrets medlemmer", med henvisning til aksjeloven § 6-4 tredje ledd. Vi er ikke enig i denne forståelsen. Etter annet ledd har de ansatte rett til å velge inntil en tredel av styrets medlemmer, allerede når selskapet har flere enn 50 ansatte. De ansatte kan derfor ha rett til å velge tre (eller flere) styremedlemmer hvis styret er relativt stort, som det kan være typisk der det er flere aksjonærer, som alle vil være representert i styret. Dette kan generalforsamlingen formelt regulere, men vi mener det vil være en utilsiktet negativ konsekvens om regelverket i realiteten gjør at aksjonærene må begrense sin egen styrerepresentasjon.

I et selskap med for eksempel 51 ansatte der de ansatte har rett til å velge tre styremedlemmer, har de rett til å velge fem varamedlemmer i tillegg. Det vil si at åtte av 51 ansatte blir styrerepresentanter. Hvis man legger til grunn at selskapet har fire personer i ledende stillinger, som de ansatte sjelden vil velge til å representere seg i styret, vil de åtte vervene fordeles på 47 ansatte, dvs. at 17 prosent av de ansatte er styrerepresentanter (med det forbehold at antall ansatte og årsverk ikke alltid er identisk).

De ansatte kan kreve at valg holdes i valgkretser både med og uten forholdstallsvalg, se representasjonsforskriften § 11 annet og tredje ledd. Med forholdstallsvalg kan de foreslå personlige varamedlemmer, se fjerde ledd. De ansattes forslag om kandidater må forholde seg til reglene i § 13 fjerde ledd ved flertallsvalg og til § 15 femte ledd ved forholdstallsvalg.

Valgstyret må undersøke om forslagene tilfredsstillende kravene i forskriften, se § 11 femte ledd. Ved fordelingen av vervene må valgstyret forholde seg til § 14 tredje ledd ved flertallsvalg og til § 16 fjerde ledd ved forholdstallsvalg. Er valget holdt i valgkretser, må valgstyret forholde seg til § 17 fjerde ledd.

Hvis et verv som styremedlem opphører i løpet av tjenestetiden, se for eksempel § 20 første ledd, gjelder opprykksregelen i § 18 siste ledd, med mindre det er valgt personlige varamedlem for den som slutter. Her må man ta hensyn til kjønnsbalansen både blant

styremedlemmer og blant gjenværende varamedlemmer. Hvis personer slutter, og det gjør at det med en ny regel ikke er kjønnsbalanse, blir det aktuelt med suppleringsvalg etter § 21, der de ansatte må velge personer som fyller de vervene som er opphørt og som samtidig oppfyller kjønnskravet blant både styremedlemmer og varamedlemmer.

Det går frem av ovennevnte at vi mener et kjønnskrav vil gi regler som er uforholdsmessig kompliserte.

Normalt holdes valg av ansatterepresentanter annethvert år. I praksis må valgstyret, som ikke alltid er det samme i valg etter valg, derfor sette seg inn i reglene før hvert valg. Det kan også være endringer i selskapet som gjør at andre regler gjelder enn ved forrige valg. Et lovkrav om kjønnsrepresentasjon for ansattevalgte representanter gjør jobben enda vanskeligere for valgstyrene.

Vår erfaring med aksjeselskaper er at det langt fra alltid er enkelt å finne tilstrekkelig mange kandidater til å fylle alle verv. Dette kan være tilfeller selv i selskaper med flere enn 200 ansatte, der de ansatte skal velge styrerepresentanter.

Vi har erfaring også med reglene om kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper, som ofte har felles representasjonsordninger og ganske mange ansatte til sammen. Reglene skaper allerede mer enn nok problemer for valgstyrene, som er de som i realiteten forholder seg til reglene, gjennom beslutninger i hele valgprosessen.

Særlig om varamedlemmer/observatører

Høringsnotatet foreslår at et lovkrav skal gjelde også for ansattevalgte representanter som er varamedlemmer. Det kan være logisk at det samme skal gjelde for varamedlemmer som for styremedlemmer, men det bidrar til et mye mer komplekst regelverk, se ovenfor.

Særlig om tjueprosentregelen

Departementet ber særlig om innspill når det gjelder tjueprosentregelen, for det tilfelle at det blir innført regler om kjønnsrepresentasjon for representanter valgt av de ansatte. I dag gjelder ikke reglene om kjønnsbalanse blant styrerepresentanter valgt av de ansatte i allmennaksjeselskaper dersom ett kjønn utgjør under 20 prosent av samlet antall ansatte i et selskap.

Høringsnotatets begrunnelse for å ikke videreføre tjueprosentregelen er at er snakk om "store" selskaper, målt i antall ansatte. Når koblingen mellom faktisk tall på ansatte og tallet på ansattevalgte styremedlemmer er langt fra så sterk som forutsatt i høringsnotatet, se ovenfor, mener vi at denne begrunnelsen ikke slår til.

Vi mener at tjueprosentregelen i allmennaksjeloven (og representasjonsforskriften) ikke bør fjernes, og at den bør gjelde for aksjeselskaper, hvis departementet følger opp forslaget om at det skal gjelde kjønnskvalifisering også for ansatterepresentanter i aksjeselskapene.

Konsekvenser av manglende etterlevelse

Vi kommer i punkt 11.8.4 tilbake til konsekvensen for selskapene av manglende etterlevelse fra de ansattes side. Det er helt urimelig om det skal gå utover selskapene.

Vi viser også til representasjonsforskriften § 44 om at det ikke er lov til å avtale unntak fra kravet om kjønnsbalanse og § 46 om at heller ikke tvisteløsningsnemnda kan gjøre unntak.

Det er mulig representasjonsforskriften kan løse de problemene vi har pekt på. Men vi mener at § 14 tredje ledd og enda mer § 16 fjerde ledd allerede er ganske kompliserte.

NHO mener: Ansattrepresentanter bør unntas fra et lovkrav. Tjueprosentregelen må ikke fjernes for allmennaksjeselskapene, og den må gjelde også for aksjeselskapene.

11.7 Skjæringstidspunkt og overgangsperiode

Det kan gjelde lovbestemmelser, vedtekter og avtaler om tjenestetid for styremedlemmer. I noen selskaper er det slik at noen av styremedlemmene er på valg annethvert år, slik at det er en viss kontinuitet i styrearbeidet. De som blir valgt i 2023, kan ha avtalt eller vedtektsfestet funksjonstid lenger enn til 2024. Det er dermed behov for rimelige overgangsordninger.

Aksjeloven § 6-3 tredje ledd åpner for at vedtektene i et selskap kan fastsette at andre enn generalforsamlingen kan velge styremedlemmer. Dette er en mulighet som kan benyttes der en eller flere aksjonærer skal sikres valgtrett, men også der utenforstående interessenter (som ikke er aksjonærer) skal sikres valgtrett. Det er ikke gitt at de som har valgtrett har det samme sterke incitamentet som aksjonærene, til å hindre tvangsoppløsning. Realiteten kan derfor være at det er opp til generalforsamlingen å sørge for at dens "andel" av styremedlemmene alene oppfyller krav til kjønnsbalanse. Denne omstendighet er ikke nødvendigvis noe tungt argument i disfavør av et lovkrav, men den kan tilsi at det blir gitt noe tid til at selskapene kan avklare forholdene.

Departementet anfører at "mange selskaper [vil] allerede på høringstidspunktet vite at de nye kravene kan omfatte dem, og kan derfor begynne eventuelle forberedelser i god tid også før balansedagen for 2023-regnskapet". Det er 25 000 selskaper som "kan vite" at nye regler vil omfatte dem. Men reglene er ikke klare ennå. Et lovkrav forutsetter at regjeringen foreslår, og Stortinget vedtar, lovendringer i løpet av 2023, og at reglene blir satt i kraft fra 1. januar 2024. Vi mener det ikke er rimelig å forvente at selskapene skal forberede seg på et lovkrav som ikke engang er foreslått for Stortinget.

NHO mener: Det er behov for rimelige overgangsordninger. Hvis departementet ikke foreslår noen overgangsperiode, anbefaler vi departementet å i det minste foreslå overgangsordninger når det gjelder håndhevingen, se punkt 11.8 nedenfor.

11.8 Kontroll og håndheving

Vi er enig i at etterlevelsen bør både kontrolleres og håndheves. Vi mener som nevnt at innretningen av hele ordningen – terskelverdiene – bør ha nær sammenheng med mulighetene for kontroll og håndheving.

Forslaget om kontroll og håndheving er basert på selverklæring. Et slikt system forutsetter at de som skal selverklære er kjent både med forpliktelsene de har og hvilke konsekvenser det har å ikke etterleve.

Vi understreker at vi først og fremst er opptatt av at reglene ikke må virke som en felle for selskapene. Det er ikke til å komme forbi at det i praksis vil være selskaper som ikke får med seg de – til dels meget – kompliserte reglene som er foreslått. Vi er helt sikre på at det vil komme tilfeller der selskapene uforvarende ikke etterlever fullt ut. Til dette kommer særlig høringsnotatets vurderinger i punkt 4.3.2, som departementet selv omtaler som "alvorlige konsekvenser".

Høringsnotatet foreslår en manuell kontroll i Foretaksregisteret, basert på selverklæring fra selskapene. Mens det for samvirkeforetak og boligbyggelag er et system med avkrysning i samordnet registermelding ved "nyetablering eller senere styrevalg", er forslaget for aksjeselskaper mv. at de skal krysse av ved "nyetablering og senere endringer". Det bør gå tydeligere frem når meldeplikten inntreer og om det er meningen at det skal krysses av på hver eneste melding, også de som ikke gjelder styreendringer. Tidspunkt for når meldeplikt inntreer vil ha betydning for den oversikten styret må ha med de forhold som kan gjøre at tersklene er overskredet på balansedagen.

Vi viser her til Høyesteretts dom Rt. 2019 side 1788, der det går frem at det kan være straffbart (straffeloven § 221 første ledd bokstav c om uriktig forklaring) å gi uriktige opplysninger til blant annet Foretaksregisteret, se avsnitt 34-36. I avsnitt 58 skriver Høyesterett at "det i alminnelighet bør reageres med en kort ubetinget fengselsstraff allerede ved en enkelt falsk registermelding til Brønnøysundregistrene". Vi tror det vil være i ganske sterk strid med folks rettsfølelse om en ny ordning vil kunne føre til at personer som melder noe til Foretaksregisteret skal sone i fengsel for å ha gitt gale opplysninger om selskapets plikt til å ha styremedlemmer av begge kjønn.

Bare aksjonærene, i generalforsamling, kan sørge for at selskapet etterlever et lovkrav. En ordning med selverklæring forutsetter at selskapet har kontroll på driftsinntekter/finansinntekter, "gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret" og "årsverk" i så god tid at aksjonærene kan varsles om at det er nødvendig å endre sammensetningen av styret i neste ordinære generalforsamling. Vi antar at i mange tilfeller vil styremedlemmene være så nært knyttet til aksjonærene, at de blir gitt den informasjonen som er nødvendig. Aksjonærene må i sin tur få tilstrekkelig med tid til å skaffe de styremedlemmene som er nødvendig samt å bestemme seg for hvilke styremedlemmer som eventuelt skal ut av styret. Det kan også være behov for å endre aksjonæravtaler/vedtekter når tersklene overstiges.

Vi mener selskapene bør få bedre tid på seg enn den mellom balansedagen og første ordinære generalforsamling, særlig ved innføringen av loven. Vi mener at fristen bør settes til for eksempel tolv måneder etter utløpet av regnskapsåret (balansedagen). Selskapene kan da velge om de i løpet av dette året vil bruke ordinær eller ekstraordinær generalforsamling til å sørge for etterlevelse

Svaret på utredningsinstruksens spørsmål 6 – hva er forutsetningene for en vellykket gjennomføring? – har nær sammenheng med tilsyn og kontroll. I "vellykket gjennomføring" legger vi at selskapene etterlever. Etter høringsnotatets forslag består denne forutsetningen i praksis av trusselen om tvangsoppløsning. I tillegg kommer straffetrusselen etter straffeloven og etter foretaksregisterloven § 10-4 samt høringsnotatets beskrivelse av manglende etterlevelse som noe som har "alvorlige konsekvenser" for selskapene selv.

Vi mener at det offentlige bør ta langt større ansvar for at selskapene får den informasjonen som er nødvendig for å etterleve. Vel har selskapene plikt til å sette seg inn i gjeldende regler, men når det er snakk om nye regler, som dessuten vil være lite intuitive for mange selskaper, bør det ha en egenvekt i regelutformingene at det legges opp til en effektiv informasjon fra det offentlige. Dette kan tilsi at tersklene blir lagt slik at det offentlige på en enkel måte kan ha oversikt over hvilke selskaper som er og blir omfattet. Dette innebærer automatisk kontroll og håndheving.

Departementet ber spesielt om synspunkter på forhold som gjelder lovkrav til de ansattes representasjon:

Et forhold kan være at det ikke kommer forslag til kandidater som alt i alt tilfredsstillende kravene i regelverket. Riktignok er det i de fleste tilfeller slik at valg av representanter er en rettighet for de ansatte, som de kan benytte i den grad de ønsker. Valget må likevel bortfalle hvis valgstyret ikke kan godkjenne forslagene, se representasjonsforskriften § 11 femte ledd.

Det er, som departementet skriver, "ikke mulig å kreve av de ansatte at de skal sitte i styret, slik at det er en teoretisk mulighet for at det er vanskelig å rekruttere styremedlemmer blant de ansatte som oppfyller lovkravene". For selskaper med 200 eller flere ansatte skal imidlertid de ansatte velge styrerepresentanter hvis selskapet ikke har bedriftsforsamling. Skal et styre være lovlig valgt, betyr det at de ansatte må velge representanter.

Til dette kommer særlig reglene i representasjonsforskriften om suppleringsvalg, som gjør at det i realiteten kan bli selskapets problem hvis de ansatte ikke benytter retten etter aksjeloven § 6-4 til å velge varamedlemmer, selv om de som ble valgt ved det opprinnelige valget oppfylte kravene. Sluttes et styremedlem eller varamedlem i selskapet, kan det føre til at kjønnskravene ikke blir overholdt og det kan da bli nødvendig med suppleringsvalg. Vi har ovenfor pekt på hvor kompliserende det kan være.

I omtalen skriver departementet at det ikke har kunnskap om at "det har vært et problem å rekruttere styremedlemmer blant de ansatte". For ordens skyld er det ikke bare snakk om styremedlemmer, men også om varamedlemmer, som i antall er flere enn styremedlemmene (i prinsippet mer enn dobbelt så mange). Vi viser her til det vi har skrevet ovenfor, om at selv i et selskap med ganske få ansatte kan det ende med at de ansatte får problemer med å velge styrerepresentanter som oppfyller krav til kjønnsrepresentasjon i hele funksjonstiden på to år.

Som de går frem ovenfor, mener vi også at en fjerning av tjueprosentregelen øker risikoen ytterligere for at styret ikke blir lovlig sammensatt.

Våre erfaringer med kjønnsrepresentasjon blant ansatte er naturlig nok i det vesentligste knyttet til allmennaksjeselskapene. Stort sett er dette selskaper med mange ansatte og ofte med felles representasjonsordning. Med større antall ansatte er risikoen for manglende etterlevelse av reglene lavere. Sannsynligheten for at begge kjønn utgjør mer enn 20 prosent av de ansatte øker også, men ikke alltid er det slik. Vår erfaring er at problemene oppstår ved de ansattes forslag til kandidater, valgstyrets godkjenning av forslag, ved fordeling av verv og ved opphør av verv i løpet av funksjonstiden.

Vi mener det er helt urimelig – snarere enn "uforholdsmessig tyngende" – at de ansattes valg av styrerepresentanter skal kunne ha som konsekvens at selskapene anses for å ikke etterleve. Risikoen er til stede også i dag, men den blir langt mer praktisk når flere tusen selskaper skal etterleve, som dessuten har færre administrative ressurser tilgjengelig enn det allmennaksjeselskapene har. I tillegg kommer den økte risikoen for uriktige forståelse og praktisering av reglene.

Vi tror den alvorligste risikoen for selskapene består i de konsekvensene departementet peker på i punkt 6.4.3 (med vurderinger vi mener er gale). Disse konsekvensene kan oppstå først og fremst der de ansatte skal være representert i styre, men det kan gjelde også ellers. For øvrig oppstår konsekvensen der etterlevelsen opphører i løpet av funksjonstiden for ansattevalgte representanter, der det kan bli nødvendig med suppleringsvalg. Regelen om suppleringsvalg er i noen grad skjønsmessig, mens forslaget til aksjeloven § 6-11 a femte ledd gjør at opphør av verv kan føre til at styret umiddelbart anses som ulovlig sammensatt.

Tvangsoppløsning vil bli aktuelt først etter at selskapet har fått mulighet til å rette opp i forholdene. De ansatte vil nok oftest bidra til slik oppretting, men i prinsippet er det ikke rimelig at selskapene skal være prisgitt de ansatte i denne sammenhengen. Og i mellomtiden er styrene altså lammet, ifølge høringsnotatet.

Går departementet videre med forslaget, mener vi det er nødvendig at det blir klargjort hvilke konsekvenser det skal ha hvis det er de ansattes manglende valg som gjør at selskapet ikke etterlever. En nærliggende løsning vil være at retten, eventuelt plikten, for de ansatte til å velge styrerepresentanter faller bort hvis valget deres ikke fører til at gruppene av styremedlemmer og varamedlemmer oppfyller lovkravene.

Departementet selv "kan ikke se noen grunn til å ha et annet sanksjonssystem for regler om kjønnsrepresentasjon enn for andre krav til styret, og heller ikke et annet sanksjonssystem enn det for eksempel allmennaksjeselskapene allerede er underlagt". Vi mener det er stor forskjell på tilfellene der selskapene selv råder over etterlevelsen og tilfeller der de ikke gjør det. Slik er det i prinsippet for allmennaksjeselskaper i dag, men i praksis er problemene for allmennaksjeselskapene mindre enn dem vi venter for aksjeselskapene.

Hvis det blir innført nye regler om kjønnskrav også for de ansattes representanter i aksjeselskapers styre, må representasjonsforskriften endres. De selskapene som skal holde valg i 2024, må da ha en oppdatert versjon av forskriften å forholde seg til når valgstyrene planlegger valgene. Tanken i forskriften § 20 er at de nyvalgte representantene skal tre inn i styret fra den ordinære generalforsamlingen i selskapet. En valgprosess tar normalt to måneder, se § 11.

Kap. 12 Gjennomføring av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper

Det går frem av høringsnotatet at direktivet ikke gjør det nødvendig å endre gjeldende norske regler. Vi mener at reglene ikke bør endres.

I høringsnotatet er det foreslått å endre reglene for allmennaksjeselskaper, slik at det ikke er tilstrekkelig at de ansattevalgte styremedlemmene er representert av begge kjønn. Vi oppfatter dette slik at det per i dag vil gjelde for syv selskaper. Vi går imot forslaget.

Hvis man opprettholder forslaget om at den såkalte førtiprosentregelen skal gjelde også for gruppen av ansattevalgte varamedlemmer, vil det si at i et selskap med tre medlemmer valgt av de ansatte, kan de ansatte velge fem varamedlemmer. Et listeforslag etter representasjonsforskriften § 15 femte ledd må da inneholde maks fem, men minst tre, personer av samme kjønn.

Kontroll med allmennaksjeselskapenes etterlevelse gjøres allerede av Foretaksregisteret. Når de norske reglene er utformet så skarpt som de er, og med tvangsoppløsning som sanksjon, mener vi det må vurderes om det er nødvendig med en offentlig myndighet som skal fremme og føre tilsyn med kjønnsrepresentasjon i selskaper i børsnoterte selskaper. Erfaringen er at sanksjonen virker godt nok.

Kap. 13 Økonomiske og administrative konsekvenser

Etter at reglene om kjønnskvoltering i allmennaksjeselskaper ble innført, har tallet på allmennaksjeselskaper falt mye. Omtrent på samme tid kom det regler for allmennaksjeselskaper om retningslinjer for og rapport om lederlønn. Det er sannsynlig at disse påbudene gjorde det mindre attraktivt å benytte selskapsformen. Da påbudet for verdipapirforetak om å være allmennaksjeselskaper ble opphevet, var det liten grunn for dem til å fortsette i denne selskapsformen.

Det er nesten bare børsnotering som gjør at foretak er nødt til å være allmennaksjeselskap. Selskaper som tas av børs, blir omdannet til aksjeselskap. Langt de fleste allmennaksjeselskapene er dermed børsnoterte. Det har igjen den betydning at selskapene har mange aksjonærer, som igjen har betydning for sammensetningen av styrene. Både Oslo Børs og Norsk utvalg for eierstyring har hatt i mange år hatt regler/retningslinjer om sammensetning av styret, som gjelder mer enn bare kjønn. Det handler også om bruk av valgkomiteer, som bidrar til at disse reglene og retningslinjene blir fulgt.

Vi mener at styrevalgsprosessene i aksjeselskaper jevnt over ikke er sammenlignbar med dem man finner i de norske børsnoterte selskapene, dvs. allmennaksjeselskapene.

Aksjeloven gir regler om forholdet mellom aksjonærene og om ledelse av selskaper. Likevel er det mange aksjonærer som velger å regulere både forholdene seg imellom og styringen på en annen måte eller mer detaljert, i aksjonæravtaler. Avtalene kan inneholde for eksempel regler om aksjonærenes (i praksis) utvelgelse av styremedlemmer og om fordeling av aksjonærenes innflytelse, via styremedlemmene, slik de mener passer dem best, for eksempel om stemmevekt og vetorett i styret. Avtaler gjelder også andre forhold, som i sum speiler den balansen mellom rettigheter og forpliktelser aksjonærene har blitt enige om.

Et lovkrav om kjønnsrepresentasjon vil gjøre at ikke alle aksjonæravtaler vil kunne etterleves. Et eksempel er der tre personer av samme kjønn driver en virksomhet og det er enighet om at hver av dem skal være styremedlem. En slik styresammensetning vil være i strid med aksjeloven, med et lovkrav.

Og selv om aksjonæravtaler kan etterleves, kan et lovkrav endre premisene for dem. Også for slike avtaler er det et utall varianter, for eksempel der aksjonærene er representert i styret med et medlem hver og styret kan treffe beslutninger bare med enstemmighet.

Tilsvarende spørsmål som ovenfor kan gjelde også for vedtekter.

I tillegg kommer det at lovkrav kan gi behov for nye aksjonæravtaler. Ettersom aksjonæravtaler ikke uten videre er bindende for styremedlemmene og styrearbeidet, kan det da være nødvendig å endre vedtektene, for eksempel for å ha avvikende stemmeregler i styret, som vil gjelde for alle styremedlemmene.

Det vil åpenbart ha administrative konsekvenser for aksjonærer at aksjonæravtaler/vedtekter formelt eller reelt ikke kan etterleves. Reforhandling vil dreie seg om balansen i avtaler, og vil være ressurskrevende. Reforhandling er ikke til å unngå slik forslaget er utformet. Det tilsier at det i det minste gis bedre tid til etterlevelse enn det er lagt opp til.

Videre kan det bli spørsmål om avtalte ordninger med de ansatte og vedtak i Tvisteløsningsnemnda/Bedriftsdemokratinemnda kan bestå uendret. Kan slike vedtak/avtaler ikke gjennomføres etter sitt innhold, betyr det at avtaler må reforhandles og at nye søknader må sendes nemnda.

Høringsnotatet beskriver ulike former for rekrutteringsprosesser. At det for allmennaksjeselskaper i sin tid ble en kraftig økning av uavhengige/eksterne styremedlemmer er ikke overraskende, gitt at det i hovedsak er snakk om børsnoterte selskaper, der Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelses anbefaling helt fra 2004 har gått ut på at selskapene bør ha styremedlemmer som er uavhengige av særinteresser, av hovedaksjonærer og av ledelsen.

Et styremedlem bidrar med både tidsbruk og kompetanse. I tillegg er det risiko ved det personlige styreansvaret. Hvis selskapene ender med å rekruttere uavhengige/eksterne styremedlemmer, er det nærliggende at de også må betale styremedlemmet. Dette er en økonomisk konsekvens høringsnotatet ikke omtaler. Alternativet for selskapene kan være at de velger nye styremedlemmer som allerede har en slik tilknytning til selskapet eller aksjonærene, at det er usikkert hvor stor reell betydning styrevervene vil ha.

Med styremedlemmer som ikke har noen særlig tilknytning til selskapet vil spørsmål om avtaler mellom selskapet og styremedlemmer om betingelsene for styrevervet bli aktualisert.

Vi er enig med departementet i at det kan være vanskelig å rekruttere styremedlemmer i "selskaper med store utfordringer, særlig hvis disse truer deres eksistens" (side 83). Det er åpenbart at det ikke er attraktivt for noen å påta seg verv som styremedlem i et selskap der det for eksempel er risiko for at kreditorer kan tape penger, med tilhørende risiko for personlig ansvar for styremedlemmer. Risikoen vil fort kunne gjøre at det bare er personer med sterkt sammenfallende interesser med selskapets som er villige til å påta seg styreverv, det vil si aksjonærer eller representanter for aksjonærer. Er de personene av galt kjønn, kan det være umulig å få rekruttert det eller de styremedlemmene som er nødvendig. Det vil også være risiko for at eventuelle eksterne styremedlemmer ikke får godtgjørelse fra selskapet.

Situasjonen med manglende kjønnsbalanse oppstår antagelig oftere der styremedlemmer trekker seg, enn der selskapet passerer tersklene for kravet om kjønnsrepresentasjon.

Enkelte bransjer er preget av sterk overvekt av det ene kjønn, blant eiere, styre, øvrig ledelse og ansatte. Selskaper kan ha nytte av styremedlemmer uten direkte bransjeinnsikt. Vi vil likevel peke på at det for noen selskaper kan være vanskelig å finne egnede personer som samtidig er villige til å påta seg styreverv. En konsekvens av dette bør være smidigere overgangsregler enn det er lagt opp til.

Evaluering

I høringsnotatets omtale økonomiske og administrative konsekvenser, står det at "dagens regulering av kjønnsrepresentasjon i styrer... ser ut til å ha fungert etter hensikten". Dette er riktig nok, om man legger til grunn at den eneste hensikten var å få kvinneandelen opp til 40 prosent.

Samtidig er en av de angitte konklusjonene fra Teigens forskning at "det ikke er identifisert ringvirkninger av lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon i styrer, og at kjønnsrepresentasjon i toppledelsen ikke ser ut til å påvirkes av om selskapene er omfattet av krav om kjønnsrepresentasjon i styret eller ikke".

"I (Teigen 2022) er en konklusjon at undersøkelser av om det er en direkte sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styrer og selskapers lønnsomhet, tyder på at det ikke er mulig å identifisere en slik direkte sammenheng", står det videre. Det står også i høringsnotatet at "gjeldende lovregulering ikke har hatt større effekt på kvinners deltakelse i ledelse generelt og spesielt i styrer...".

Vi synes det er vanskelig å forene disse vurderingene med høringsnotatets konklusjon om at dagens regulering har fungert etter hensikten.

Selv om vi mener at det kan være grunner til å bruke kjønnskvoltering som et likestillingstiltak, mener vi at det bør være en premiss at en ny ordning blir evaluert for å se om de virkningene man ønsker seg, faktisk blir oppnådd. Dette forutsetter at det allerede nå gis tydeligere svar på utredningsinstruksens første spørsmål "hva er problemet, og hva vil vi oppnå?". Først da kan en evaluering gi svar på det naturlige evalueringsspørsmålet "hva var problemet, og har vi oppnådd det vi ønsket?"

NHO mener: Departementet bør allerede nå legge til rette for evaluering, ettersom det gir mulighet til å evaluere nøyaktig de selskapene som blir omfattet av en ny regulering.

* * *