



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 131 LS

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i foretakslovgivningen mv.
(kjønnssammensetning i styret) og samtykke
til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen
om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381
i EØS-avtalen



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 131 LS

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i foretakslovgivningen mv.
(kjønnssammensetning i styret) og samtykke
til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen
om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381
i EØS-avtalen

Innhold

1	Hovedinnholdet i proposisjonen	5	5	Forslaget i høringsnotatet	26
1.1	Bakgrunn og overordnede hensyn	5	5.1	Innledning	26
1.2	Hovedinnhold	5	5.2	Krav til kjønns sammensetningen ..	26
		6	5.3	Hjemmel til sertifiseringsordning ..	27
2	Bakgrunn for lovforslaget	9	6	Høringsinnspill	28
			6.1	Innledning	28
			6.2	Innspill til om det skal innføres nye krav til kjønns sammensetning i styret	28
3	Faktorer som kan ha betydning for kjønns sammensetning i ledelsen	12	6.3	Innspill til hvordan et eventuelt slikt krav skal avgrenses	28
3.1	Innledning	12	6.3.1	Kriterier for avgrensning	28
3.2	Stor forskjell i andelen kvinner og menn i privat og offentlig sektor ...	12	6.3.2	Særlig om samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser	29
3.3	Flere menn enn kvinner etablerer selskaper, og flere menn enn kvinner har eierinteresser	12	6.3.3	Særlig om avgrensning i konsern ..	30
3.4	Favorisering og ubevisste fordommer	13	6.4	Innspill til antall styremedlemmer av ulikt kjønn	30
3.5	Preferanser og ambisjoner	14	6.5	Innspill til regulering av styremedlemmer valgt av de ansatte eller til bedriftsforsamling	31
3.6	Kompetanse	15	6.6	Innspill til skjæringstidspunkt og ikraftsetting	31
3.7	Rekruttering og nettverk	16	6.7	Innspill til kontroll og håndheving og til tilsyn med børsnoterte selskaper	32
3.8	Endringene tar tid	16	6.8	Innspill til forslaget om en sertifiseringsordning	33
3.9	Ikke aktiv motstand mot kvinner som styremedlemmer	18	6.9	Innspill til andre tiltak	34
3.10	Forskjeller knyttet til inntekt, karriere, arbeid og familielivet	18	6.9.1	Tiltak knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten	34
			6.9.2	Tiltak knyttet til forskning, rapportering og publisering	34
4	Gjeldende rett	19	6.9.3	Tiltak knyttet til veiledning	35
4.1	Innledning	19	6.9.4	Tiltak knyttet til utdanning mv.	35
4.2	Krav til kjønns sammensetning	19	6.9.5	Tiltak knyttet til belønning mv.	35
4.2.1	Eksisterende krav til kjønns sammensetningen	19	6.9.6	Tiltak knyttet til opplæring mv.	35
4.2.2	Styremedlemmer valgt blant de ansatte	20	6.9.7	Støtteordninger og treparts-samarbeid	35
4.2.3	Varamedlemmer	21	6.9.8	Annet	36
4.2.4	Kontroll og håndheving, konsekvenser av manglende oppfyllelse	21			
4.3	Personvern	22	7	Departementets vurderinger ...	37
4.4	Varslede mulige endringer i gjeldende rett – Endring av juridisk kjønn og eventuell innføring av flere juridiske kjønn ..	23	7.1	Innledning	37
4.5	Aktivitets- og redegjørelsesplikten – selskapenes plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling	23	7.2	Behov for avgrensning av nye krav til kjønns sammensetningen i styret	37
4.6	Krav til redegjørelse om samfunnsansvar for store foretak ..	24	7.3	Avgrensningskriterier	39
4.7	Direktiv (EU) 2022/2381 – direktivets innhold og virkeområde	24	7.3.1	Innledning	39
			7.3.2	Antall ansatte	39
			7.3.3	Inntekter	40
			7.3.4	Særlig om regulering i konsern ...	42

7.3.5	Unntak for antall eiere eller egenskaper ved disse	43	9.4	Konsekvenser knyttet til ansattes rett til å velge styremedlemmer valgt av de ansatte	64
7.3.6	Avgrensning i samvirkeforetak og boligbyggelag etter antall medlemmer	43	9.5	Konsekvenser for faktiske og potensielle styrekandidater	64
7.3.7	Særlig om regulering i stiftelser ...	44	9.6	Konsekvenser for myndighetene ..	64
7.3.8	Særlig om regulering i ansvarlige selskaper	45	9.7	Konsekvenser for andre berørte grupper	65
7.4	Antall styremedlemmer av hvert kjønn	46	10	Merknader til de enkelte bestemmelsene	66
7.5	Styremedlemmer valgt av de ansatte	47	10.1	Endringer i foretaksregisterloven ..	66
7.6	Skjæringstidspunkt, ikraftsetting og behov for overgangsordning ...	49	10.2	Endringer i selskapsloven	66
7.6.1	Innledning	49	10.3	Endringer i enhetsregisterloven ..	67
7.6.2	Skjæringstidspunkt	49	10.4	Endringer i aksjeloven	67
7.6.3	Ikraftsetting og overgangsperiode, gradvis innføring	49	10.5	Endringer i allmennaksjeloven	69
7.7	Kontroll og håndheving, konsekvenser av manglende oppfyllelse	51	10.6	Endringer i stiftelsesloven	69
7.7.1	Betydningen for gyldigheten av valgt styre	51	10.7	Endringer i bustadbyggjelagslova ..	70
7.7.2	Kontroll i Foretaksregisteret	52	10.8	Endringer i samvirkelova	70
7.7.3	Tvangsoppløsning	53	10.9	Endringer i finansforetaksloven ...	70
7.7.4	Særlig om konsekvensene ved manglende oppfyllelse av kjønns sammensetningen av ansattrepresentanter	54	A Forslag til lov om endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønns- sammensetning i styret)	72	
7.8	Andre tiltak som ble hørt og tiltak som ble spilt inn i høringen	54	B Forslag til vedtak om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS- komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen	77	
7.8.1	Sertifiseringsordning	54	Vedlegg		
7.8.2	Andre tiltak	56	1	Europaparlaments- og råds- direktiv (EU) 2022/2381 av 23. november 2022 om forbedring av kjønnsbalansen blant medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper og tilhørende tiltak	78
8	Utkast til beslutning i EØS-komiteen	58	2	EØS-komiteens beslutning nr. [...] av [...] om endring av EØS- avtalens vedlegg XVIII (helse og sikkerhet på arbeids- plassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner) ..	93
9	Økonomiske og administrative konsekvenser	59			
9.1	Innledning	59			
9.2	Konsekvenser for foretakene som omfattes	59			
9.3	Konsekvenser for samlet verdiskaping	63			



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 131 LS

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

*Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 20. juni 2023,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

1.1 Bakgrunn og overordnede hensyn

Nærings- og fiskeridepartementet legger i denne proposisjonen frem forslag til krav om kjønnsammensetningen i styret i norske foretak. Det foreslås endringer i lovverk som regulerer styresammensetning og registrering av denne i ulike sammenslutningsformer.

Norge står overfor store oppgaver i dette tiåret. Regjeringen arbeider for å få flere i jobb, skape aktivitet i hele landet, utjevne forskjeller sosialt og geografisk, redusere klimagassutslipp, bidra til å omstille næringslivet, effektivisere offentlig sektor og gjøre Norge til et bedre land å bo i for alle. Som et delmål på veien mot netto nullutslipp og lavutslippssamfunnet har regjeringen satt et omstillingsmål for hele økonomien i 2030. Dette er i regjeringsplattformen formulert som et

mål om å kutte norske utslipp med 55 prosent sammenliknet med 1990. Hensikten er at hele det norske næringslivet skal omstille seg i retning lavutslippssamfunnet.

For å møte disse behovene må vi utnytte den samlede kompetansen i samfunnet. Det gjelder også på styrenivå. Forvaltningen av selskapene er styrets ansvar, og etter regjeringens syn er det viktig å utnytte kvinners kompetanse også i arbeid med for eksempel strategi, budsjetter og organisering av virksomhet. Av andelen styrerepresentanter i aksjeselskaper er 20 prosent kvinner og 80 prosent menn. For daglig ledere i aksjeselskaper er andelen 17,3 prosent kvinner og 82,7 prosent menn. «CORE Topplederbarometer 2022» fra Institutt for samfunnsforskning viser kjønnslikestillingstall om selskapsledelsen i de 200 største bedriftene i norsk næringsliv. Tallene viser

kjønnsfordeling i toppledergruppene, styrene, blant styrelederne og de administrerende direktørene. Barometeret viser at 15,5 prosent av topp lederne, 13 prosent av styrelederne og 32 prosent av styremedlemmene er kvinner. Årsaken til skjevheten er sannsynligvis sammensatt. Det er trolig behov for tiltak innenfor en rekke områder dersom man skal nå målet om en vesentlig bedring av kjønnsrepresentasjon i ledelsen av norske selskaper innen rimelig tid. Det vil heller ikke være tilstrekkelig med tiltak fra det offentlige. Både næringslivet selv og arbeidslivets parter må bidra i arbeidet på sine områder.

Det er regjeringens vurdering at likestilling og mangfold i næringslivet på lang sikt vil kunne skape mer innovasjon, bedre arbeidsmiljø, bedre beslutninger og øke verdiskapingen. Regjeringen har i Hurdalsplattformen slått fast at regjeringen skal føre en offensiv likestillingspolitikk, som gjør at alle blir inkludert i samfunnet uavhengig av kjønn, seksuell orientering, funksjonsevne og etnisitet (se Hurdalsplattformen side 69). Lik mulighet til å delta er også en av grunnpilarene i vårt demokrati.

Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og like rettigheter. Begrepet likestilling knytter seg til alle diskrimineringsgrunnlag i lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), jf. Prop. 81 L (2016–2017) punkt 8.8.2. På samme måte omfatter begrepet mangfold mange forhold. I et næringsperspektiv er både ytre forhold, som kjønn, utseende, kultur, oppvekststed, sosial bakgrunn, legning, religion, kompetanse, erfaring, og indre forhold som personlighetstrekk og evner, relevant. I denne proposisjonen behandler departementet først og fremst kjønnslikestilling og mangfoldsfaktoren kjønn. Departementet vil likevel understreke at også øvrige mangfoldsfaktorer og generell likestilling er viktig for å sikre at vi tar i bruk den samlede kompetansen i samfunnet.

Det er et mål for regjeringen at arbeidet med å få en jevnere kjønnsammensetning i styrene skal gå raskere. Kvinner og menn skal være jevnt representert der makt utøves, inkludert i foretakenes styre og ledelse. Statistikk fra SSB viser at andelen kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper økte fra 15 til 17 prosent fra 2004 til 2009, og fra 17 til 20 prosent fra 2009 til 2022. Lovkrav er et egnet virkemiddel for å oppnå en bedre kjønnsammensetning i styret raskt.

Det eksisterer allerede krav til kjønnsammensetningen i styre for blant annet allmennaksjeselskaper, statsaksjeselskaper, statsforetak og interkommunale selskaper, helseforetak, samt forsam-

for samvirkeforetak virkeforetak og boligbyggelag med flere enn 1 000 medlemmer. Innføring av disse kravene har ennå ikke ført til store statistiske endringer i kjønnsammensetningen på ledernivå. Etter departementets syn vil innføring av et krav til styresammensetningen føre til at de som rekrutterer medlemmer til styret vil vurdere en bredere krets av kandidater enn de vanligvis ville gjort. Kravet kan bidra til å øke bevisstheten om kjønnsammensetning, og vil være særlig effektivt der selskaper ikke av eget initiativ velger å arbeide for bedre kjønnsrepresentasjon. Lovregler kan bidra til holdningsendringer i samfunnet, og en bredere representasjon på styrenivå kan bidra til at det rekrutteres mangfoldig fra lavt nivå og oppover i selskapet. Forskning viser en økende opplutning om de eksisterende kravene til kjønnsammensetningen i styre, fra 29 prosent i 2000 til 56 prosent i 2015. Blant menn var endringen fra 29 til 51 prosent og blant kvinner 44 til 88 prosent, se nærmere punkt 7.2.

Et velfungerende næringsliv er en grunnplanke i norsk samfunnsnivå, og regjeringen ønsker å legge til rette for verdiskaping i private virksomheter. Fra myndighetenes side legges det til rette for verdiskapingen gjennom gode rammevilkår, bl.a. ved å utvikle samfunnets infrastruktur og gjennom tilgang på kvalifiserte arbeidstakere. I likhet med andre reguleringer kan krav til kjønnsammensetningen i styret oppleves som et inngrep i eiernes styringsrett. Kravene som stilles bør derfor være målrettede og forholdsmessige. Krav om kjønnsrepresentasjon bør derfor gjelde selskaper som har en betydelig påvirkning på samfunnet rundt, enten gjennom antall ansatte eller gjennom omfanget av virksomheten som drives i eller styres av virksomheten. Departementet foreslår at kravene gjelder for en avgrenset gruppe foretak, og at disse avgrensningskriteriene knyttes til foretakets størrelse.

De forslagene som fremmes i denne proposisjonen innebærer etter departementets vurdering en forholdsmessig avveining mellom inngrep i privat autonomi og eieres rett til å forvalte eierskapet etter eget ønske, og det politiske målet om å utnytte den samlede kompetansen i samfunnet også på styrenivå, for blant annet å sikre omstillingsbehovet i næringslivet.

1.2 Hovedinnhold

Kapittel 3 gir en oppsummering av faktorer som kan ha betydning for kjønnsammensetningen i ledelsen, inkludert styret.

I kapittel 4 beskrives gjeldende rett.

I kapittel 5 oppsummeres forslaget i høringsnotatet av 12. desember 2022, og i kapittel 6 følger en oppsummering av høringsinnspillene til høringen om bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper.

Kapittel 7 inneholder departementets vurderinger. I punkt 7.2 redegjøres det for behovet for å avgrense reglene om kjønnsammensetning i styret. I punkt 7.3 foreslår departementet avgrensningskriterier for hvilke virksomheter som vil omfattes av reglene om kjønnsammensetning i styret. Aksjeselskaper, ansvarlige selskaper (der samtlige deltakere er juridiske personer), samvirkeforetak og boligbyggelag som har flere enn 30 ansatte eller over 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter omfattes av reglene. For samvirkeforetak og boligbyggelag foreslår også departementet at reglene gjelder for dem med flere enn 500 medlemmer. For stiftelser foreslår departementet å videreføre de eksisterende reglene der staten, en fylkeskommune eller en kommune oppnevner hele styret, og å utvide slik at alle stiftelser der noen av de forannevnte oppnevner styremedlemmer omfattes. I tillegg foreslår departementet at reglene skal gjelde næringsdrivende stiftelser og stiftelser som har utdeling som formål.

Departementet foreslår ikke særregler for konserner, men foreslår at de samme tersklene for ansatte og samlede drifts- og finansinntekter skal vurderes for det enkelte konsernselskap. Det innebærer at også for konsernspisser gjelder terskelverdiene på 30 ansatte og 50 millioner kroner i drifts- og finansinntekter.

I punkt 7.4 foreslår departementet at krav til kjønnsammensetningen i styret i aksjeselskaper og ansvarlige selskaper skal gjelde der styret har tre eller flere medlemmer. Departementet foreslår at eksisterende krav til kjønnsammensetningen i styret i allmennaksjeselskaper, statseide aksjeselskaper, stiftelser, samvirkeforetak og boligbyggelag skal gjelde der styret har tre eller flere medlemmer. Det foreslås krav til et maksimumsantall av ett kjønn i sammenslutningenes styrer avhengig av hvor mange styremedlemmer det har. Disse kravene svarer til de eksisterende kravene til kjønnsammensetning.

I punkt 7.5 foreslår departementet at krav til kjønnsammensetning som hovedregel ikke skal gjelde for styremedlemmer som skal velges av og blant de ansatte. Når de ansatte skal velge to eller flere styremedlemmer, skal imidlertid begge kjønn være representert. For aksjeselskaper som ikke er heleid av staten, og for ansvarlige selska-

per, gjelder det samme dersom de ansatte skal velge tre eller flere. Det foreslås spesialregler for foretak som har flere enn 200 ansatte.

I punkt 7.6 foreslår departementet at skjæringstidspunktet settes til siste balansedag, og at foretak som ikke allerede er underlagt kravene, må ha et styre som oppfyller kravene til kjønnsammensetning på plass senest én måned etter ordinær generalforsamling.

Departementet foreslår en gradvis innføring med ulike terskler over fem år frem til 1. juli 2028. Det redegjøres også for konsekvensene ved at et styre ikke er sammensatt i tråd med kravene.

I punkt 7.7 vurderer departementet kontroll og håndheving av reglene, samt konsekvenser av manglende oppfyllelse.

Departementet gjennomgår i punkt 7.8 andre regulatoriske tiltak som ble hørt og tiltak som ble spilt inn i høringen, herunder en sertifiseringsordning.

I kapittel 8 bes det om Stortingets samtykke til innlemmelse av Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper i EØS-avtalen.

I kapittel 9 redegjøres det for de økonomiske og administrative konsekvensene ved forslaget. Spesialmerknader til lovforslagene fremgår av kapittel 10.

I denne proposisjonen foreslås endringer i følgende lover:

- lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven)
- lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (selskapsloven)
- lov 3. juni 1994 nr. 15 om Enhetsregisteret (enhetsregisterloven)
- lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven)
- lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)
- lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser (stiftelsesloven)
- lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag (bustadbyggjelagslova)
- lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak (samvirkelova)
- lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven)

Stortinget fattet i forbindelse med behandlingen av Meld. St. 10 (2020–2021) Grønnere og smartere – morgendagens maritime næring, enstemmig vedtak 833 (2020–2021) om å be regjeringen om å utarbeide en likestillingsstrategi for den

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

maritime næringen. Fiskeri- og havministeren følger opp anmodningsvedtaket på vegne av regjeringen og det pågår for tiden et større arbeid med

en slik likestillingsstrategi. Regjeringen har også annonsert at den vil legge frem en ny likestillingsstrategi den 8. mars 2024.

2 Bakgrunn for lovforslaget

Nærings- og fiskeridepartementet sendte 12. desember 2022 på offentlig høring *Høring – Bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper*. Høringsfristen var 13. mars 2023. Høringsnotatet er tilgjengelig på regjeringen.no.

Som vedlegg til høringsnotatet lå Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse, utarbeidet av Institutt for Samfunnsforskning ved prosjektleder Mari Teigen. Denne er tilgjengelig her: Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse – Institutt for samfunnsforskning.

Høringsnotatet ble sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Agder fylkeskommune
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Brønnøysundregistrene
Bufdir
Datatilsynet
Domstolene i Norge
Eksportfinansiering Norge
Finansklagenemnda
Finanstilsynet
Innovasjon Norge
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
Konkurransetilsynet
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Riksadvokaten
Riksrevisjonen
Sametinget
Senteret for likestilling ved Universitetet i Agder
Skattedirektoratet
Statens Arbeidsmiljøinstitutt
Statens Innkrevingssentral
Statens Institutt For Forbruksforskning Sifo
Statistisk Sentralbyrå
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger

Universitetet i Tromsø
Økokrim

Abelia
Advokatfirma Blikra, Slotterøy & Fonn AS
Advokatfirma Bull Årstad DA
Advokatfirma DLA Piper Norway DA
Advokatfirmaet BAHR AS
Advokatfirmaet CLP DA
Advokatfirmaet Eckhoff Fosmark & Co DA
Advokatfirmaet Eurojuris Haugesund AS
Advokatfirmaet Eurojuris Nord AS
Advokatfirmaet Føyen AS
Advokatfirmaet Grette AS
Advokatfirmaet Hjort DA
Advokatfirmaet Haavind AS
Advokatfirmaet Legal AS
Advokatfirmaet Legalis AS
Advokatfirmaet Pricewaterhousecoopers AS
Advokatfirmaet Ræder AS
Advokatfirmaet Schjødt AS
Advokatfirmaet Selmer AS
Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS
Advokatfirmaet Thommessen AS
Advokatfirmaet Wiersholm AS
Advokatfirmaet Østgård DA
AGP Advokater AS
Akademikerne
AksjeNorge
Aksjonærforeningen i Norge
AL Kristiansund boligbyggelag
Andenæs Aaløkken Veum Advokatfirma DA
Arbeidsgiverforeningen Spekter
Arntzen de Besche Advokatfirma AS
Asker og Bærum Boligbyggelag AL
Bate boligbyggelag
BN Bank
BOB BBL
Boligbyggelaget Nobl
Boligbyggelaget Nord
Boligbyggelaget TOBB
Boligbyggelaget Usbl
BORI BBL
Brækhus Advokatfirma DA
Bull & Co Advokatfirma AS
CMS Kluge Advokatfirma AS

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Deloitte Advokatfirma AS	Norsk akkreditering
Den norske advokatforening	Norsk Bergindustri
Den norske Revisorforening	Norsk Bonde- og Småbrukarlag
Diversitas	Norsk Industri
Eiendom Norge	Norsk Kapitalforvalterforening
Energi Norge	Norsk kvinnesaksforening
Equality Check	Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderfor-
Fafo	bund
FFO – Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Norsk Olje og Gass
Finans Norge	Norsk Romsenter
Finansforbundet	Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse
FOKUS	(NUES)
Fokus – Forum for kvinner og utviklingsspørsmål	Norsk Venturekapitalforening
Folketrygdforbundet	Norske Finansanalytikerens Forening
FRI – Forening for kjønns- og seksualitetsmang-	Norske kvinners sanitetsforening
fold	Notodden Boligbyggelag
Garmann, Mitchell & Co Advokatfirma DA	Næringslivets hovedorganisasjon
Gjøvik og Omegn Boligbyggelag	Oda-nettverk
Handelshøyskolen BI	Odin Forvaltning AS
Hovedorganisasjonen Virke	Oslo Børs ASA
IKT-Norge	Porsgrunn Bamble Borgestad Boligbyggelag
Institutt For Samfunnsforskning	Reform ressurscenter for menn
Jenter og teknologi	Regelrådet
JURK – Juridisk rådgivning for kvinner	Regjeringsadvokaten
Jussbuss	Regnskap Norge
Kilden kjønnsforskning.no	Safo
Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning	Samfunnsbedriftene
Kommunesektorens organisasjon	SANDS advokatfirma DA
Kongsvinger og omegn boligbyggelag	Sarpsborg og Omegns Boligbyggelag
KPMG Law Advokatfirma AS	Skatterevisorenes forening
Kvale Advokatfirma DA	Skeiv ungdom
Kvinnefronten	Skeiv verden
Kvinnegruppa Ottar	Skien Boligbyggelag
Landsorganisasjonen i Norge	SMB Norge
Larvik boligbyggelag	Standard Norge
Diskrimineringsnemnda	Stiftelsesforeningen
Likestillings- og diskrimineringsombudet	Stopp diskrimineringen
Likestillingssenteret	Storebrand
Likestillingssenteret KUN	Sørlandet Boligbyggelag
LIM – Likestilling, Integrering, Mangfold	Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening
MAK	Tolletaten
Mannsforum	Unconventional ventures
Maskinentreprenørenes Forbund	UNIO
MOBO Helgeland BBL	Verdipapirfondenes Forening
Nedre Buskerud boligbyggelag	Verdipapirforetakenes Forbund
NITO – Norges ingeniør- og teknologorganisasjon	Vestbo BBL
Nord universitet	Wikborg Rein Advokatfirma AS
Norges Bank	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Norges Bondelag	Aabø-Evensen & Co Advokatfirma AS
Norges Fiskarlag	
Norges Handelshøyskole	
Norges institusjon for menneskerettigheter	Følgende instanser har kommet med realitets-
Norges kvinne- og familieforbund	merknader:
Norges kvinnelobby	
Norges Rederiforbund	Agder fylkeskommune
	Brønnøysundregistrene

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
 Diskrimineringsnemnda
 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
 Likestillings- og diskrimineringsombudet
 Regelrådet
 Regnskap Norge
 Statsforvalteren i Agder
 Universitetet i Sør-Øst Norge

Advokatforeningen
 Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Asgeir Magne Remø
 Athenaization
 Bergen Næringsråd
 Care Norge
 Diversitas
 Econa
 Equality Check
 Finansforbundet
 Forening for Finansfag Norge
 Grieg Maturitas II
 Hovedorganisasjonen Virke
 Høyskolen Kristiania
 J. K. Baltzersen
 Juristforbundet
 Kristoffer Aurdal
 Kommunesektorens organisasjon
 Kvinner i Finans Charter
 Kystrederiene
 Landsorganisasjonen i Norge
 Likestillingssenteret
 Likestillingssenteret KUN
 Maskinentreprenørenes Forbund
 Norges Fiskarlag
 Norges Rederiforbund
 Norges Sildesalgslag
 Norsk Sertifisering AS
 Norsk Venturekapitalforening
 Norske Boligbyggelags landsforbund
 Norske Kvinners Sanitetsforening

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen
 Næringsforeningen i Trondheimsregionen
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 Pelagisk forening
 Samfunnsbedriftene
 Samvirkene
 Seema – senter for mangfoldsledelse
 Senter for likestilling
 SMB Norge
 Standard Norge
 Stiftelsestilsynet
 Surofi
 Tekna – teknisk-naturvitenskapelig forening
 Verdipapirfondenes forening
 Vest-Norges Fiskesalgslag
 UN Global Compact Network Norway
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Følgende instanser har inngitt som høringsinnspill at de ikke hadde merknader:

Forsvarsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet
 Landbruks- og matdepartementet
 Olje- og energidepartementet
 Samferdselsdepartementet

Bondelagets Servicekontor
 Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
 Statistisk sentralbyrå

Hovedsynspunkter i sentrale høringsinnspill gjengis i proposisjonen. De mer overordnede innspillene til de konkrete forslagene er gjengitt i det relevante temakapitlet. Enkelte mer detaljerte og konkrete forhold kommenteres i forbindelse med departementets vurderinger. Høringsinnspill er tilgjengelige i sin helhet på departementets nettside.

3 Faktorer som kan ha betydning for kjønnsammensetning i ledelsen

3.1 Innledning

I 2022 var i overkant av 67 prosent av kvinnene i alderen 15–74 år sysselsatt (Norge blant landene med flest i jobb (ssb.no)). For menn var tilsvarende andel i overkant av 73 prosent. Denne kjønnsfordelingen endrer seg når man ser på ledelsen i norske selskaper. Andelen kvinner i næringslivets topposisjoner er på et lavt nivå. Ser vi på andelen styrerepresentanter i aksjeselskaper er 20 prosent kvinner og 80 prosent menn. For daglig ledere i aksjeselskaper er andelen 17 prosent kvinner og 83 prosent menn. Til sammenlikning er andelen kvinnelige styremedlemmer i allmennaksjeselskaper, som har krav om kjønnsbalanse, 43 prosent, og andelen kvinnelige daglige ledere i allmennaksjeselskaper 11 prosent. Beregningene gjelder for det totale antallet styreverv. Noen personer har flere styreverv. Det er mer vanlig å ha flere styreverv for menn enn for kvinner. Blant kvinnelige styremedlemmer er 15 prosent styremedlem i mer enn ett foretak. Tilsvarende andel for menn er 31 prosent. (Statistikk i dette avsnittet: Statistisk sentralbyrå, 2023, Styre og leiing i aksjeselskap (ssb.no)).

Det er et politisk ønske at kjønnsfordelingen i ledelsen skal bli mer balansert. Dette gjelder også i styrene, som har det øverste ansvaret for forvaltningen av selskapet. Det er trolig flere årsaker til dagens ulikheter i kjønnsammensetningen i styrene i norske selskaper. Det krever en omfattende kartlegging av hvilke faktorer som spiller inn for å kunne innføre tiltak for å endre dette. Det er flere faktorer som virker sammen, og det er vanskelig å identifisere alle og peke på hvilke faktorer som har hvilken påvirkning. Kunnskapsgrunnlaget departementet har innhentet i forbindelse med denne proposisjonen gir ikke et forskningsmessig grunnlag for å peke ut alle enkeltfaktorer som kan ha slik virkning. I dette kapitlet vil departementet derfor bare belyse mulige faktorer.

3.2 Stor forskjell i andelen kvinner og menn i privat og offentlig sektor

Det er langt flere kvinner enn menn i offentlig sektor, og en overvekt av menn i privat sektor. I 2021 var andelen menn i offentlig sektor ca. 30 prosent, og kvinner ca. 70 prosent. I privat sektor var andelen menn 63,5 prosent, og kvinner 36,5 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2023, Fakta om likestilling – Statistisk sentralbyrå (ssb.no)). Offentlig sektor omfatter statsforvaltningen (inkludert helseforetakene) og kommunal- og fylkeskommunal forvaltning. Departementet er ikke kjent med forskning på hvilken eventuell betydning kjønnsfordelingen mellom offentlig og privat sektor har for kjønnsfordelingen av styreverv.

3.3 Flere menn enn kvinner etablerer selskaper, og flere menn enn kvinner har eierinteresser

Det er flere menn enn kvinner som er gründere, og som oppretter og eier aksjeselskaper. Kvinner sto bak 21 prosent av stiftede aksjeselskaper i 2021 (Statistisk sentralbyrå, 2022, Etablerere i næringslivet (ssb.no)). Per 31. desember 2021 var det 592 242 menn som eide aksjer, og tilsvarende tall for kvinner var 264 199 (Statistisk sentralbyrå, 2022, Aksjer og kapitalutdelinger (ssb.no)). Disse tallene viser at det er flere menn enn kvinner som stifter aksjeselskaper, og flere menn enn kvinner som eier aksjer.

Tallene sier ikke noe om hvilke verdier dette omfatter, eller antallet aksjer som eies. Ifølge Aksje Norges statistikk eies 70 prosent av de private eide aksjene og 79 prosent av verdiene på Oslo Børs av menn (Kvinner og norske aksjer (aksjenorge.no)). Det finnes ikke en tilsvarende statistikk for aksjeeierskap utenfor Oslo Børs. Ifølge SSB eide mennene som eide aksjer i gjennomsnitt, per 31. desember 2021, aksjekapital pålydende totalt 51 795 kroner, og kvinnene som eide aksjer aksjekapital pålydende totalt 15 445

kroner (Statistisk sentralbyrå, 2022, Aksjer og kapitalutdelinger (ssb.no)). Aksjekapitalen til et selskap kan variere, og viser i liten grad verdien av selskapet, eller størrelsen på aksjeposten. Tallene gir likevel en indikasjon på at menn eier en større andel av aksjene både på og utenfor Oslo Børs.

I mange aksjeselskaper er aksjeeierne selv også styremedlemmer. Det at flere menn enn kvinner er gründere, og at menn eier en større andel av aksjene i norske aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, kan derfor være en faktor som bidrar til forskjellen mellom kvinne- og mannsandelen for styremedlemmer.

En rapport fra Universitetet i Oslo så på bakgrunnen til styrerepresentanter i allmennaksjeselskaper i 2010. Den viste at på daværende tidspunkt oppga flere av de mannlige styremedlemmene «eier/deleier/partner» (39 prosent menn, mot 21 prosent kvinner) som sin hovedstilling, mens flere av de kvinnelige styremedlemmer oppga «ansatt leder» som hovedstilling (55 prosent kvinner, mot 43 prosent menn). For kategoriene «øvrige ansatte», «styrevirksomhet er min primære beskjeftigelse» og «annet» var fordelingen noe likere (henholdsvis 15 prosent blant mennene og 19 prosent blant kvinnene, tilsvarende 15 prosent og 11 prosent, og seks prosent mot fem prosent) (Heidenreich, Vibeke og Storvik, Aagoth (2010) *Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskaperes styrerepresentanter*, Rapport 2010 (11). Oslo: Institutt for Samfunnsforskning, side 22). Dette kan indikere at det er flere som har bakgrunn som eier også i allmennaksjeselskapene. Samtidig sier ikke undersøkelsen noe om hvor personen eier, ei heller om de som oppgir å være ledere eller øvrige ansatte er ansatt i aksjeeiere, eller om deres styreverv har sammenheng med tilknytning til en aksjeeier.

Det er ulike syn på om det er en fordel at styret hovedsakelig skal bestå av såkalte uavhengige styremedlemmer, altså styremedlemmer uten særskilte bindinger til selskapets ledelse eller til eiere, inkludert eget eierskap. Dette kan også variere ut fra selskapets modenhet, antall aksjeeiere og aksjeeiersammensetningen. Et argument for å ha styremedlemmer som også har eierinteresser kan være at disse har egeninteresse i å bruke tid og ressurser på styrearbeidet, og større eiere kan ofte ha stort engasjement for selskapet. Samtidig kan en slik egeninteresse anses som en utfordring, fordi styret skal ivareta selskapets interesse, og ikke bare enkelte eiere. I tillegg kan uavhengige styremedlemmer anses å ha en annen

kontrollfunksjon eller andre perspektiver enn styremedlemmer som selv er, eller som er tilknyttet, aksjeeiere.

3.4 Favorisering og ubevisste fordommer

CORE Næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter var en spørreundersøkelse med svar fra 2 830 ansatte, fra medarbeidernivå til toppledernivå, i ti selskaper fra fire ulike bransjer. De fire bransjene er industri, finansrelaterte tjenester, mediebedrifter og IKT-bedrifter (teknologi/software) (Rapport 4:2022 (unit.no)) (heretter COREs næringslivsstudie).

For å teste om det finnes indikasjoner på direkte favorisering av menn for topplederstillinger, indikasjon på doble standarder eller på doble forpliktelser ble det bakt inn et eksperiment i undersøkelsen der de ansatte ble bedt om å vurdere hvor egnet en kandidat er til en operativ direktørstilling. Doble standarder viser til at egenskaper bedømmes forskjellig avhengig av kandidatens kjønn, etnisitet, religion eller lignende. Doble forpliktelser betyr at egenskaper som verdsettes høyt, slik som å kunne jobbe lange dager, krever større oppofrelser eller er vanskeligere å oppnå for kvinner, og spesielt mødre, enn menn.

Resultatet fra eksperimentene viste at:

«Der alt annet er likt, får en kvinnelig kandidat høyere skår enn en mannlig kandidat. Kjønnsforskjellen i favør kvinner er noe mindre der selskapet vektlegger kandidatens arbeidsinnsats, enn der hvor de vektlegger kommunikasjonsevner.» (s.63).

Det ble heller ikke funnet doble standarder blant de egenskapene som ble vurdert (erfaringer, tilgjengelighet, personlighet og antall barn). Kvinnelige og mannlige kandidater ble ikke vurdert forskjellig ut fra disse egenskapene.

Det var klare indikasjoner på at doble forpliktelser kan være en grunn til underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger. Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid, vurderes langt mer egnet for lederstillinger enn dem som sjelden er tilgjengelige. Departementet viser her til punkt 3.10 om slike forpliktelser.

Samtidig er det et mye omtalt fenomen innen rekruttering at «vi tenderer til å foretrekke kandi-

dater som likner på oss selv» (Skorstad, Espen *Rett person på rett plass – psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling* Oslo (2008) s. 71, med videre henvisning til blant annet Scheuer, J. *Den umulige samtale. Sprog, køn og magt i jobsamtaler*. København (1998)). Dette omtales ofte som «homososial reproduksjon» eller «likhetseffekten». Spesielt omfatter dette kjønn, alder, hudfarge, sosial klasse eller utdanning, og sosiale forskjeller (som humor og sosiale koder) (Rogstad, Jon og Sterri, Erika Braanen «Kulturelt betinget naturlig beskjedenhet – en studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger», *Fafo-rapport 2014:33*). Mangfold kan ha positive effekter blant annet for innovasjon, og gjennomarbeiding av beslutninger og oppslutning om disse. Homogenitet kan også ha positive effekter, blant annet gjennomføringsevne og beslutningseffektivitet. Homogene styrer kan være effektive og hensiktsmessige. Effekten av både mangfold og homogenitet kan variere ut fra hvordan det håndteres og ledes, og det kan variere fra selskap til selskap og situasjon til situasjon.

For rekruttering til styrer kan det også ha betydning at mange av de som rekrutteres til styrer uten bruk av valgkomité rekrutteres gjennom personlige nettverk (Kvinneandel i styrene er det minste av alle problemene | BI). Her kan likhet i personkretsen også ha betydning. Det er også flere studier som kan tyde på at samme egenskaper og handlinger vurderes ulikt avhengig av om det kommer fra menn eller kvinner. Se blant annet Bowles, Hannah m.fl. «Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiation: Sometimes it does hurt to ask» *Science Direct* Vol 103 issue 1, 2007 s. 84 til 103, McClean, Elisabeth m.fl. «The Social Consequences of Voice: An Examination of Voice Type and Gender on Status and Subsequent Leader Emergence» *Academy of Management* Vol. 61 No. 5 (2018), og Hilton, Katherine *What does an interruption sound like?* Doktoravhandling Stanford University (2018). Se også sammendrag av ulik forskning gjort av foreningen Balansekunst: Er du bevisst på bias? – Balansekunst (balansekunstprosjektet.no).

Studiene departementet er kjent med er utført i utlandet, og belyser ikke eksplisitt disse forholdene i en norsk kontekst eller i det norske samfunnet. Departementet har ikke holdepunkter for å si noe nærmere om disse faktorene har noen påvirkning på nominasjon og valg av styremedlemmer eller vurdering av egnethet til styreverv.

For norske forhold har Seierstad, Tatli og Huse forsket på hvorvidt kravene til styresam-

menetningen i allmennaksjeselskaper utfordret hva som ble ansett å være «legitimate capital(s)» i styrer (Seierstad, Cathrine, Tatli, Ahu og Huse, Morten (2020) «Broadening of the Field of Corporate Boards and Legitimate Capitals: An Investigation into the Use of Gender Quotas in Corporate Boards in Norway – (sagepub.com)», *Work, Employment & Society*, vol. 35 nr. 4, s. 753 til 773). Deres studie baserte seg på 31 intervjuer, og den indikerer at den norske lovreguleringen av kjønnsammensetning bidro til en bredere anerkjennelse av hva som er relevant kompetanse i styrer. I en studie fra 2020 fant Seierstad, Tatli og Huse at:

«The introduction of quotas pushed organisations, head hunters, and nomination committees to revisit the (gendered) ideas of suitability for board membership and allowed such relevant but un-conventional capitals to be recognised. Thus, our study highlights that structural adjustment in the field leads to realignment in terms of the field-specific value and meaning of different types of capitals, thereby redrawing the boundaries of the field in the process.» (s. 17)

Denne studien kan tyde på at det er visse former for bias som kan ha betydning for valg av styrepresentanter.

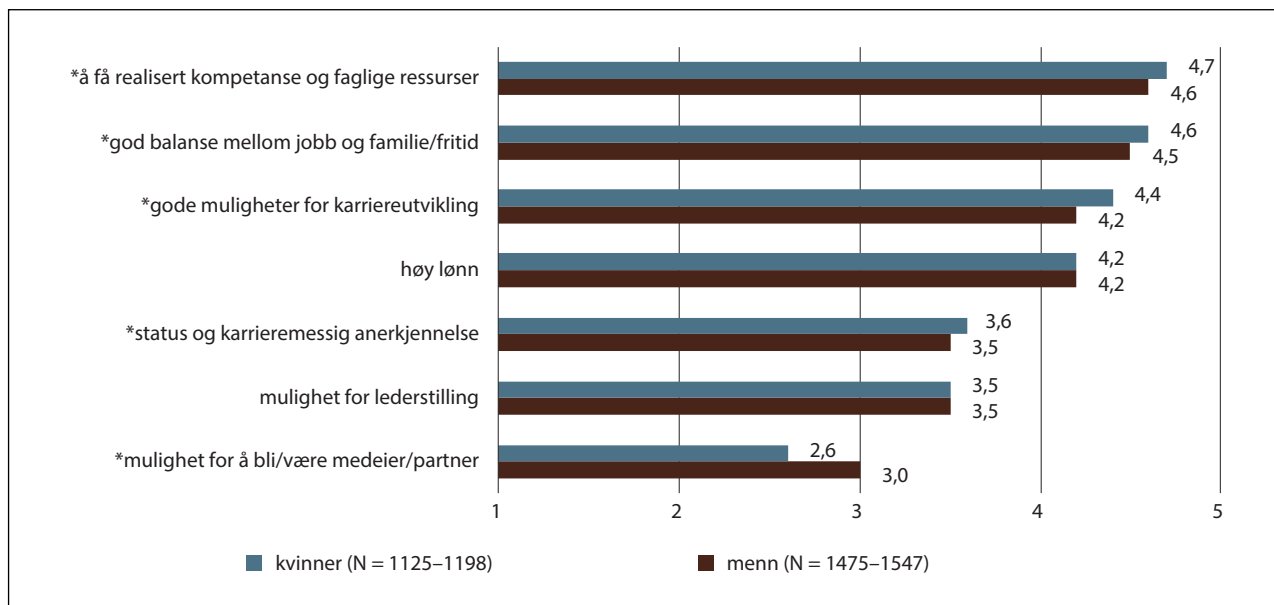
3.5 Preferanser og ambisjoner

I COREs næringslivsstudie svarte menn og kvinner på spørsmål om hva som var viktig i arbeidssituasjonen, og besvarelsene var fordelt som det fremgår av figur 3.1 på neste side mellom menn og kvinner.

I studien oppsummerer CORE funnene til:

«Hovedbildet er at kvinner og menn i stor grad er enige om hva som er viktig i en jobb. Det er særlig å få realisert kompetanse og faglige ressurser og god balanse mellom jobb og familie/fritid. Deretter kommer karriereutvikling og god lønn.» (s. 45)

Studien gjelder altså ambisjoner i en arbeidssituasjon, og er ikke direkte overførbart til ambisjoner om topplederstillinger og styreverv. Undersøkelsen viser likevel at når det gjelder ambisjoner i arbeidssituasjonen, inkludert lederambisjoner, er det stor grad av likhet mellom menn og kvinner.



Figur 3.1 Oppslutning om ulike ambisjoner for arbeidssituasjonen blant kvinner og menn: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer...

Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig, 5 = Svært viktig. * $p < 0,05$. Det er ulik N ettersom «Ikke relevant» er holdt utenfor.

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, rapport 2022:4.

3.6 Kompetanse

Det er stor variasjon i hvordan styrer settes sammen, i gjennomstrømningstakt og i hva som er relevant kompetanse for styreverv (Huse, Morten (2018) *Value-creating Boards: Challenges for Future Research and Practice*. U.K.: Cambridge University Press). Hva som er relevant kompetanse, erfaring, bakgrunn, utdanning og nettverk kan variere både generelt, og i styrets øvrige sammensetning. I tillegg kan det at styret kan samarbeide godt og at eierne har tillit til styremedlemmet, være viktige aspekter som eierne tar hensyn til.

Av antall studenter som tar høyere utdanning er ca. 60 prosent kvinner, og ca. 40 prosent menn. Blant lærlinger er ca. 30 prosent kvinner og ca. 70 prosent menn (Database for statistikk om høyere utdanning – DBH (hkdir.no)). I næringer som bygg- og anleggsvirksomhet, er for eksempel andelen kvinnelige sysselsatte lav. I 2021 var hele 90 prosent av de sysselsatte menn. Det kan være krevende å finne kvinnelige styremedlemmer med erfaring fra denne næringen for selskaper som etterspør spesialistkompetanse. Samtidig kan kompetansesammensetningen i styrer variere, og for ulike foretak kan det være relevant å ha inn ulik kompetanse, også operativ kompetanse som ikke er fra samme bransje. Det vil også kunne

være forskjeller i rekrutteringsmuligheter lokalt, regionalt og nasjonalt.

I Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse fra institutt for samfunnsforskning (Kunnskapsoversikten) har Mari Teigen gjennomgått flere studier, blant annet Heidenreich, Vibeke og Storvik, Aagoth (2010) *Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskaperes styrereserenter*, Rapport 2010 (11). Oslo: Institutt for Samfunnsforskning. Fra denne oppsummerer Teigen:

«Analysene viser at kvinnelige styrerepresentanter gjennomgående er yngre enn de mannlige styrerepresentantene, det gjelder for styreledere, nestledere og aksjonær- og ansattevalgte representanter. Videre at det er relativt små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder utdanningsnivå, om enn klart flere kvinner enn menn med lang universitetsutdanning. Det er relativt små forskjeller mellom menn og kvinner i utdanningstype: Økonomiutdanning gjelder halvparten av både kvinner og menn, noen flere menn enn kvinner med tekniske og naturvitenskapelige utdanninger, og noen flere kvinner enn menn med jus og samfunnsvitenskapelige utdanninger. Kjønnsforskjellene er særlig tydelige når det gjelder styremedlemmenes hovedstilling. Det er klart

flere menn som oppgir eier/deleier/partner som hovedstilling, og klart flere kvinner enn menn som oppgir ansatt leder som hovedstilling.»

Doktoravhandlingen ble avgitt i 2010, og er hentet fra en spørreundersøkelse blant styrerepresentanter i allmennaksjeselskaper i 2010. Forskning viser at da kravet til styresammensetningen ble innført i 2006, med overgangsperiode til 2008, hadde mange kvinner flere styreverv. Dette tallet ble kraftig redusert fra 2008 til 2013 (Løyning, Trond (2015) «Næringslivseliter og makt». I: Teigen, Mari (red.) *Virknninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 139–159).

3.7 Rekruttering og nettverk

I Heidenreichs doktoravhandling ble det også funnet indikasjon på at styremedlemmer ble rekruttert gjennom aksjeeieres, administrasjonens eller valgkomiteens egne profesjonelle og sosiale nettverk, som er på samme måte og gjennom samme kanaler som mannlige styremedlemmer. Teigen skriver også at:

«Parallelt med iverksettingen av regulering av kjønnsrepresentasjon i styret fant det sted en profesjonalisering av rekruttering til styret. Disse prosessene trakk antakelig i samme retning og bidro til mer transparente og forbedrede rekrutteringsprosesser til styret.»

En annen studie (Hageland, Øyvind Wessel (2010) «Rekruttering til ASA-styret via hodejegerfirmaer. En kvalitativ studie på bakgrunn av lovregulert kjønnskvoltering til ASA-styrene.» Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitet i Oslo) tyder på at bruk av rekrutteringsfirmaer har spilt en beskjeden rolle i rekrutteringen av kvinnelige styremedlemmer. Det vises i oversikten til Teigen, Mari og Midtbøen, Arnfinn H. (2015) «Kunnskap om kjønnsbalanse». I: Teigen, Mari (red.) *Virknninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Teigen skriver om en hovedoppgave av Hetland, Aslak (2007) *Betydningen av kjønn og nettverk ved styrekruttering. En kvalitativ studie av rekrutteringsprosesser til styret i allmennaksjeselskaper*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Her intervjuet Hetland 20 medlemmer av valgkomiteer i allmennaksjeselskaper, for å finne ut hvordan de fant frem til sty-

rekandidater. Dette ble gjort våren 2006, altså før kravene til kjønnsammensetning var trådt i kraft. Studien indikerer at både menn og kvinner hovedsakelig ble rekruttert gjennom nettverk, men at relasjonene var noe svakere til kvinnelige kandidater (se s. 119). Departementet kjenner ikke til forskning som kan vise om dette har endret seg etter hvert som det har blitt flere kvinnelige styremedlemmer i allmennaksjeselskaper. Departementet antar at den samme tendensen kan gjøre seg gjeldende ved de foreslåtte utvidelsene, uavhengig av om dette er fordi det er overvekt menn eller kvinner. Mange selskaper har heller ikke profesjonelle valgkomiteer, og er derfor i stor grad avhengig av sitt eget nettverk.

Departementet merker seg at forskningen indikerer at det ikke er mangel på kompetente og relevante kvinner til styreverv, men heller at det kan være en faktor at det kan kreve grundigere og mer omfattende søk for å finne dem.

3.8 Endringene tar tid

Det er flere forhold som kan indikere at det skjer en gradvis endring i andelen styreverv som innehas av henholdsvis menn og kvinner. Departementet er kjent med at flere eksterne parter stiller krav blant annet om rapportering om sosiale forhold, corporate governance, og bærekraft, inkludert likestilling og annet mangfoldsarbeid. Statistikken viser også at det er en økning i prosentandelen kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, se figur 3.2 på neste side. Lovkrav til kjønnsammensetningen i styret i flere foretaksformer trådte i kraft 1. januar 2004, med krav om at styrene skulle være sammensatt i tråd med loven innen to år. Det var en markant økning i kvinnelige styremedlemmer i perioden fra 2004 til 2009. I perioden fra 2009 til 2022 økte denne andelen fra 40 til 43 prosent for allmennaksjeselskaper. Andelen kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper økte fra 15 til 17 prosent fra 2004 til 2009, og fra 17 til 20 prosent fra 2009 til 2022. Andelen kvinnelige styremedlemmer i samvirkeforetak steg fra 22 prosent i 2009 til 31 prosent i 2013. I perioden etter har andelen minnet.

Den samme trenden ser man også i utviklingen av kvinneandelen blant daglig ledere i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, se figur 3.3 på neste side. I allmennaksjeselskaper økte andelen kvinnelige ledere fra ca. fem prosent i 2004 til 11 prosent i 2023. I samme periode økte andelen kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper fra 13 til 17 prosent. For samvirkeforetak økte andelen

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen



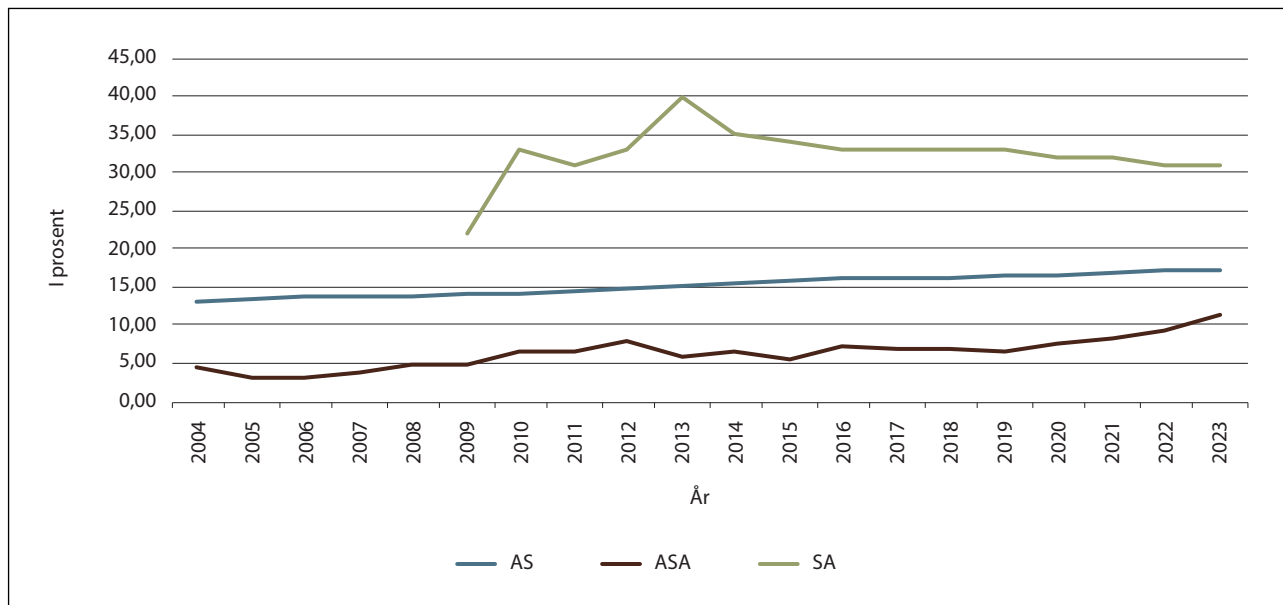
Figur 3.2 Andel kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak 2004–2023.

Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

kvinnelige daglige ledere fra 22 prosent i 2009 til 40 prosent i 2013. Etter 2013 har andelen minnet, men er fremdeles henholdsvis 14 prosentpoeng høyere enn for aksjeselskaper og 20 prosentpoeng høyere enn for allmennaksjeselskaper.

En mulig tolkning av utviklingen er at dette går sakte i retning av mer balanse. En illustrasjon kan være en framskrivning CORE har utført. CORE

skriver: «Om vi framskriver videre utvikling med utgangspunkt i det første CORE Topplederbarometer i 2016, og antar at den vil fortsette i samme tempo, vil vi måtte vente til 2060 før vi har like mange kvinner som menn i de viktige operasjonelle stillingene.» CORE understreker at disse tallene må tolkes med forsiktighet.



Figur 3.3 Andel kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak 2004–2023.

Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

3.9 Ikke aktiv motstand mot kvinner som styremedlemmer

Fra 2003 til 2021 ble antall allmennaksjeselskaper mer enn halvert. I den offentlige ordvekslingen blir dette av noen forklart med at selskapene omdannet seg til aksjeselskaper for å unngå de nye kravene til kjønnsammensetning i styret. Forskning viser at det er høyst usikkert om det var en direkte årsakssammenheng mellom regulering av kjønnsammensetning og reduksjon i antall allmennaksjeselskaper. Se nærmere gjennomgang i Kunnskapsoversikten i punkt 5 på side 9.

Nedgangen i antallet allmennaksjeselskaper skjedde særlig blant selskapene som var registrert som allmennaksjeselskaper, men som ikke var børsnoterte (Bøhren, Øyvind og Staubo, Siv (2014) «Does Mandatory Gender Balance work? Changing Organizational Form to Avoid Board Upheaval» *Journal of Corporate Finance*, 28, s. 152 til 168.). Eckbo, Nygaard og Thorburn finner at ingen børsnoterte selskaper endret organisasjonsform fra allmennaksjeselskaper til aksjeselskaper av andre grunner enn at de ble slått sammen med et annet selskap eller gikk konkurs, og at dette ikke hang sammen med krav om andel kvinner i styret (Eckbo, Esben, Nygaard, Knut og Thorburn, Karin S. (2021) «Valuation Effects of Norway's Board Gender-Quota Law Revisited | *Management Science* (informs.org), *Management and Science*, vol. 68 nr.6, s. 4112 til 4134). Heidenreich og Storvik utførte en studie der respondenter i de fleste aktuelle selskapene svarte at det var mer hensiktsmessig å være aksjeselskap (Heidenreich, Vibeke og Storvik, Aagoth (2010) *Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskapenes styrerepresentanter*, Rapport 2010 (11). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Institute for Social Research – Open Archive: *Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskapenes styrerepresentanter* (unit.no)). Dette hang sammen med at reglene er mindre krevende sammenlignet med allmennaksjeselskaper. Endringer i verdipapirhandelloven som åpnet for at finansforetak kunne ha aksjeselskapsform, og ikke måtte være allmennaksjeselskaper, var en ekstern faktor som hadde betydning. For det enkelte selskap hadde endrede eierforhold betydning.

Forskning viser en økende opplutning blant toppledere om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer, og at opplutningen særlig har økt blant toppledere i næringslivet (Lederskapsundersøkelsen 2015 ble gjennomført som en del av prosjektet *Elites & Society* finansiert av Norges Forskningsråd og

ledet av Trygve Gulbrandsen ved Institutt for samfunnsforskning). I næringslivet økte opplutningen om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer fra 29 til 56 prosent, blant menn fra 29 til 51 prosent og blant kvinner 44 til 88 prosent (Engelstad, Fredrik, Gulbrandsen, Trygve, Midtbøen, Arnfinn H. og Teigen, Mari (2022) «Eliter i endring. Makt, demokrati, representasjon.» Oslo: Universitetsforlaget).

Departementet kjenner ikke til forskning som direkte behandler samfunnets holdninger til kvinnelige styremedlemmer. Departementet viser til det som er beskrevet om indikasjon på favorisering av kvinner, alt annet likt, i punkt 3.4. Sammenholdt med det som er beskrevet ovenfor om endring i allmennaksjeselskaper og holdninger til kjønnskvoltering, er departementets vurdering at det ikke er holdepunkter for en generell negativ samfunns holdning mot kvinnelige styremedlemmer.

3.10 Forskjeller knyttet til inntekt, karriere, arbeid og familielivet

Bakenforliggende forhold kan også være av betydning for kjønnsbalanse i ledelse. I Kunnskapsoversikten punkt 8 trekkes det frem noen forhold fra COREs næringslivsstudie, som omtales som mulige barrierer. Disse er knyttet til karriere, arbeid og familieliv.

COREs næringslivsstudier viser tydelige kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre, blant annet slik at det er overvekt av menn på de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger, inkludert bonus.

Studien indikerer også at menn jobber mer enn kvinner, og at menn med barn opplever det som mindre problematisk enn kvinner å ha stillinger med resultatansvar og på høyere nivå enn det kvinner med barn gjør.

Studien indikerer også at menn med barn oftere har en partner som jobber mindre enn seg, tjener mindre og har en jobb med mindre ansvar og status, og som tar en større del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør. Kvinner med barn har ofte en partner som jobber mer, tjener mer og som har jobb med mer ansvar og status, og som tar en mindre del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør. Teigen skriver at dette ikke er begrunnet i ulike omsorgspreferanser. De som deler likt på hjemmebane, er klart mest fornøyd både blant kvinner og menn. Teigen viser også til at menn tar kortere foreldrepermisjon enn kvinner.

4 Gjeldende rett

4.1 Innledning

Kjønnslikestilling har vært et prioritert mål over lang tid, og det er fastsatt en rekke regler for å oppnå dette. Etter gjeldende rett er både norsk næringsliv og offentlige myndigheter pålagt krav om både å arbeide for å fremme likestilling og å forhindre diskriminering med videre, samt krav til representasjon i styrende organer. Arbeid for å fremme kjønnslikestilling skal redegjøres for, og i noen tilfeller innrapporteres. Se nærmere om dette i punkt 4.5.

Foretak over en viss størrelse skal også redegjøre for sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Se nærmere om dette i punkt 4.5.

Det stilles i dag lovkrav til kjønnsammensetning i styret til enkelte selskapstyper og foretak, herunder allmennaksjeselskaper, aksjeselskaper som er heleid av staten, statsforetak, interkommunale selskaper og så videre. Se nærmere om dette i punkt 4.2.

I det følgende vil departementet redegjøre for statens viktigste krav for å fremme likestilling og mangfold i norsk næringsliv og hos offentlige myndigheter.

4.2 Krav til kjønnsammensetning

4.2.1 Eksisterende krav til kjønnsammensetningen

Det stilles i dag krav til kjønnsammensetning i styret i flere typer foretak. Kravene omtales som et krav om 40 prosent representasjon av begge kjønn, men de varierer mellom 33 og 50 prosent, avhengig av antall styremedlemmer.

Allmennaksjeloven § 6-11 a har regler om kjønnsammensetning i styret til allmennaksjeselskaper.

Dersom styret har;

- to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert
- fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to
- seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre
- ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent

Den samme reguleringen gjelder for følgende foretak:

Foretak	Hjemmel	Eventuelle nyanser
<i>Aksjeselskaper</i>	Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper i § 20-6 Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner § 21-1	Hvis aksjeselskapet er heleid av staten. Gjelder også aksjeselskap som er heleid datterselskap til statsaksjeselskap, statsallmennaksjeselskap, eller statsforetak Hvis kommuner og fylkeskommuner til sammen eier minst 2/3 av aksjene. Henviser til aksjeloven § 20-6.
<i>Statsforetak</i>	Lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak § 19 femte ledd	Henviser til aksjeloven § 20-6, som er like lydende
<i>Interkommunale selskaper</i>	Lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskap § 10 første ledd fjerde punktum	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Utvalg, styrer, råd, nemnder mv. der en offentlig virksomhet oppnevner eller velger medlemmene</i>	Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering § 28	-

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Foretak	Hjemmel	Eventuelle nyanser
<i>Innovasjon Norge (særlovselskap)</i>	Lov 19. desember 2003 nr. 130 om Innovasjon Norge § 14 femte ledd	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Helseforetak</i>	Lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak § 21 første ledd andre punktum	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Aktieselskapet Vinmonopolet (særlovselskap)</i>	Lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 første ledd	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Stiftelser</i>	Lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser § 27 a. og lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering § 28	Bare hvis staten, fylkeskommunen eller kommunen oppnevner hele styret
<i>Samvirkeforetak</i>	Lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak § 69	Hvis samvirkeforetaket har mer enn 1 000 medlemmer på det tidspunktet valget av styremedlemmer skjer. Gjelder ikke hvis et av kjønnene utgjør mindre enn fem prosent av det samlede tallet på fysiske personer som er medlemmer.
<i>Boligbyggelag</i>	Lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag § 6-4 a	Hvis boligbyggelaget har mer enn 1 000 medlemmer på det tidspunktet valget av styremedlemmer skjer. Gjelder ikke hvis et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av det samlede tallet på fysiske personer som er medlemmer.
<i>Folketrygdfondet</i>	Lov 29. juni 2007 nr. 44 om Folketrygdfondet § 8 siste ledd	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Statens investeringsfond for næringsvirksomhet i utviklingsland</i>	Lov om 9. mai 1997 nr. 26 om Statens investeringsfond for næringsvirksomhet i utviklingsland § 9 andre ledd	Henviser til aksjeloven § 20-6
<i>Gjensidige forsikringsforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap</i>	Lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern § 8-4 femte ledd	Henviser til allmennaksjeloven § 6-11 a.
<i>Finansforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap</i>	Lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern § 8-4 femte ledd	Henviser til allmennaksjeloven § 6-11 a.
<i>Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter</i>	Lov 22. mai 2015 nr. 33 om Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter § 5	Styret skal ha fem medlemmer, og hvert kjønn skal være representert med minst to medlemmer
<i>Norsk Tipping AS</i>	Lov 18. mars 2022 nr. 12 om pengespill § 11 fjerde ledd	Aksjeloven, herunder § 20-6, gjelder for Norsk Tipping AS.

4.2.2 Styremedlemmer valgt blant de ansatte

For allmennaksjeselskaper følger det av allmennaksjeloven § 6-4 første ledd at i selskaper med flere enn 30 ansatte kan de ansatte kreve at minst ett styremedlem, med varamedlemmer, vel-

ges av og blant de ansatte. For selskaper med flere enn 50 ansatte kan de ansatte kreve at inntil en tredel, og minst to av styrets medlemmer, med varamedlemmer, velges blant de ansatte, jf. § 6-4 andre ledd. I selskaper med over 200 ansatte skal de ansatte velge ett styremedlem med varamedlem i tillegg til den representasjonen som følger

av § 6-4 andre ledd. Dette gjelder dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling, jf. allmennaksjeloven § 6-35 andre ledd.

Bedriftsforsamlingen er et obligatorisk selskapsorgan i selskaper med flere enn 200 ansatte. Det kan avtales mellom selskapet og et flertall av de ansatte at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling. Bedriftsforsamlingen skal ha minst 12 medlemmer. En tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer velges av og blant de ansatte, jf. allmennaksjeloven § 6-35 fjerde ledd. En av bedriftsforsamlingens viktigste oppgaver er å velge styret og styrets leder, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd.

Tilsvarende gjelder for aksjeselskaper, jf. aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 6-4. Flere andre lover har også regler som gir ansatte rett til å velge styremedlemmer, for eksempel samvirkelova § 67, stiftelsesloven § 41 og selskapsloven § 2-9.

Allmennaksjeloven § 6-11 a. andre ledd gjør unntak fra kravet om kjønnsbalanse for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer blant de ansatte i selskapet, skal begge kjønn være representert. Dette gjelder imidlertid ikke dersom et av kjønnene er representert med mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a. andre ledd.

Aksjeloven § 20-6 andre ledd og samvirkelova § 69 inneholder samme regel.

Fremgangsmåten ved valg av de ansattes representanter til styret i allmennaksjeselskaper og statsaksjeselskaper er nærmere regulert i forskrift 24. august 2017 nr. 1277 om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften).

4.2.3 Varamedlemmer

Det følger av allmennaksjeloven § 6-11 a. første ledd nr. 5 at reglene om at begge kjønn skal være representert i styret med et bestemt antall, også gjelder for varamedlemmer. Dette forstås slik at gruppen varamedlemmer skal ha et slikt antall representanter av hvert kjønn som det som følger av paragrafens første ledd nr. 1 til 4.

Aksjeloven § 20-6 første ledd nr. 5 inneholder samme regel.

4.2.4 Kontroll og håndheving, konsekvenser av manglende oppfyllelse

Krav til kjønnsammensetning er krav som stilles for at styret skal være lovlig sammensatt. Et styre som ikke er lovlig sammensatt, er i utgangspunktet ikke et gyldig valgt styre. Et styre som ikke er gyldig valgt har ikke myndighet til å representere selskapet utad, har ikke myndighet til å foreta rettslige handlinger på vegne av selskapet, ikke myndighet til å binde selskapet til avtaler og forpliktelser med videre. Høyesteretts kjæremålsutvalg (Rt. 1993 s. 429) har lagt til grunn at et styre som ikke tilfredsstilte krav til sammensetning etter daværende aksjelov § 8-5 første ledd «derfor ikke [kunne] utøve funksjonene som selskapets styre». I Ot.prp. nr. 97 (2002–2003) punkt 6.4.3. om innføring av krav til kjønnsammensetning, er det lagt til grunn at dette som utgangspunkt vil ha samme konsekvens om styret ikke oppfyller dagens krav til kjønnsammensetning. Dette er også lagt til grunn som gjeldende rett i Ot.prp. nr. 57 (2008–2009) punkt 4.3.1. Det innebærer at det vil ha alvorlige konsekvenser for selskapet selv, og kan ha det samme for dets medkontrahenter hvis styret ikke er lovlig valgt. Dette gjelder på valgtidspunktet. Departementet viser likevel til allmennaksjeloven § 6-8 første og andre ledd, som fastsetter at dersom vervet opphører for et styremedlem før tjenestetiden er ute, og det ikke finnes varamedlem, skal resten av styret sørge for valg av nytt styremedlem for resten av tjenestetiden. Det samme gjelder ved konkurskarantene. Dersom styret fortsatt er vedtaksført, og valget hører under generalforsamlingen, kan valget utstå til neste ordinære generalforsamling. Se mer utførlig i punkt 7.7.1.

Kravene til styresammensetningen knytter seg til kjønnsammensetningen blant styremedlemmene som velges, og ikke til hvilke styremedlemmer som deltar i behandlingen i den enkelte sak.

Ved nyregistrering av et foretak, eller ved senere endring i styresammensetning, skal styret meldes til Foretaksregisteret, jf. lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven) § 3-1 nr. 4, § 3-1 a. nr. 5, § 3-2 tredje ledd nr. 5, § 3-3 nr. 9, § 3-4 første ledd jf. § 3-3 nr. 9, § 3-6 første ledd nr. 4 jf. tredje ledd. Dersom det meldte styrets sammensetning ikke er i samsvar med lov eller foretakets vedtekter, skal Foretaksregisteret nekte registrering etter foretaksregisterloven § 5-2, jf. foretaksregisterloven § 5-1. Foretaksregisterets kontroll omfatter også krav til kjønnsammensetning.

Etter gjeldende rett er det registermeldingen som helhet som enten godkjennes eller avvises, ikke de enkelte opplysningene som søkes registrert. Ved nyregistrering av et foretak vil registreringsnektelsen derfor innebære at det nye foretaket ikke registreres. Det kan påvirke foretakets forpliktelser og rettigheter etter stiftelsesdokumentet, jf. aksjeloven §§ 2-18 tredje ledd andre punktum og 2-20 og allmennaksjeloven §§ 2-18 tredje ledd andre punktum og 2-20, med mindre feilen rettes og foretaket meldes på nytt til Foretaksregisteret innenfor fristen på tre måneder etter stiftelsen, se aksjeloven § 2-18 første ledd og allmennaksjeloven § 2-18 første ledd. For å rette et ulovlig sammensatt styre må det avholdes ny generalforsamling, der det velges et styre som oppfyller kravene til kjønnsammensetning, før ny registreringsmelding kan sendes inn.

Allmennaksjeselskaper skal etter foretaksregisterloven § 3-1 a. nr. 9 registrere kjønn på styremedlemmer og varamedlemmer. Kontrollen skjer maskinelt ved at organisasjonsform og styremedlemmenes kjønn kryssjekkes.

Samvirkeforetak og boligbyggelag som er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret skal melde fra om dette i samordnet registermelding, jf. foretaksregisterloven § 3-2 andre ledd, og foretaket skal registrere kjønn på styremedlemmer og varamedlemmer, jf. samme sted. Aksjeselskaper som er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret er heleid av staten, og her oversender eierdepartementene årlig en samlet oversikt over hvilke statsaksjeselskaper og deres heleide datterselskaper det enkelte departementet forvalter eierskapet for. Disse aksjeselskapene skal registrere kjønn på styremedlemmer og varamedlemmer, jf. foretaksregisterloven § 3-1 andre ledd. I Foretaksregisteret foretas det en maskinell kontroll av de som har meldt at de er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret.

Etter at foretaket er registrert i Foretaksregisteret, kan brudd på kravene til kjønnsammensetning i styret medføre tvangsopløsning av foretakene. Etter aksjeloven § 16-15 første ledd nr. 2 og allmennaksjeloven § 16-15 første ledd nr. 2 skal tingretten ved kjennelse beslutte selskapet oppløst når selskapet ikke har meldt et styre som oppfyller lovens vilkår. Selskapet vil før en eventuell oppløsning få flere muligheter til å rette opp forholdet som nærmere listet i aksjeloven § 16-16 og allmennaksjeloven § 16-16. Tvangsoppløsningshjemmelen har så langt ikke vært nødvendig å ta i bruk i forbindelse med brudd på dagens krav til kjønnsammensetning i styret.

4.3 Personvern

For å kontrollere om krav til styresammensetningen er oppfylt, er det nødvendig å behandle informasjon om styremedlemmenes kjønn. Opplysninger om kjønn er en opplysning om en person, og er en personopplysning etter personopplysningsloven, jf. lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger § 1. Personopplysningsloven gjennomfører Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) (GDPR) i norsk rett, og forordningens artikkel 4 første ledd nr. 1. All behandling av personopplysninger må ha et rettslig grunnlag for å være lovlig, jf. personvernforordningen artikkel 6. Personopplysninger kan bare samles inn til spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål. Konkrete formålssangivelser er særlig viktig, da det i utgangspunktet er forbudt å viderebehandle opplysninger på en måte som er uforenlig med det opprinnelige formålet (formålsbegrensning), med mindre viderebehandlingen bygger på samtykke, eller på regelverk som «utgjør et nødvendig og forholdsmessig tiltak i et demokratisk samfunn for å sikre oppnåelse av målene nevnt i artikkel 23 nr. 1».

Det følger av personopplysningsloven § 12 at fødselsnummer og andre entydige identifikasjonsmidler bare kan behandles «når det er saklig behov for sikker identifisering og metoden er nødvendig for å oppnå slik identifisering». Registrering av kjønn i kombinasjon med andre identifiserende opplysninger vil være behandling av en personopplysning.

I dag behandles opplysninger om kjønn i form av en maskinell kontroll mot fødselsnummer eller d-nummer (personidentifikatorer). Utenlandske statsborgere som skal registreres som styremedlem må ha d-nummer. I personidentifikatorene er det niende sifferet en kjønnsindikator. Dette vil endres fra og med 1. januar 2032. Etter dette vil ikke personidentifikatorer som utstedes lenger inneholde kjønnsindikator i nummeret. Fra samme tidspunkt vil opplysningen om kjønn også slås av for eksisterende personidentifikatorer. Det innebærer blant annet at kontrollsystemer ikke lenger kan lese kjønn fra numrene. Opplysning om kjønn må etter dette hentes i et eget felt i Folkeregisteret.

I Enhetsregisteret registreres fødselsnummer eller d-nummer for blant annet styremedlemmer. Se enhetsregisterloven § 7, jf. § 5 og § 6. Fødsels-

nummer og d-nummer registreres for entydig å kontrollere personers identitet, men ettersom begge disse identifikasjonsnumrene inneholder kjønnsindikatorer, er det mulig å bruke numrene også for å identifisere personers kjønn. Dette ville i så fall vært en «viderebehandling» av fødsels- og d-nummer, og kreve særskilt hjemmel. Det bør derfor forsøkes å oppnå nødvendig identifikasjon om kjønn uten å bruke fødsels- og d-nummer.

4.4 Varslede mulige endringer i gjeldende rett – Endring av juridisk kjønn og eventuell innføring av flere juridiske kjønn

Alle som er folkeregistrert i Norge er registrert med et juridisk kjønn i Folkeregisteret, enten ved fødsel eller ved innvandring til Norge. Regjeringen har satt i gang et arbeid for å utrede en mulig tredje juridisk kjønnskategori. Utredningen må ta hensyn til at man fortsatt har et kjønns spesifikt personnummer frem til 2032.

Dersom det skal innføres flere juridiske kjønns-kategorier, må man ta stilling til hvordan kjønnsbegrepet i lover og forskrifter skal påvirkes av et alternativ til mann og kvinne. Dette gjelder også regler om krav til kjønnsfordeling i styresammensetning.

Det er i dag flere europeiske land som har innført ulike ordninger for tredje juridiske kjønns-kategorier: Danmark, Nederland, Østerrike, Malta og Tyskland.

4.5 Aktivitets- og redegjøringsplikten – selskapenes plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) §§ 26 til 26 c pålegger arbeidsgivere aktivitets- og redegjøringsplikt. Ifølge § 26 skal alle arbeidsgivere, «innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling» og hindre diskriminering. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter (Prop. 81 L (2016–2017) punkt 24.4.10.5 s. 244).

Offentlige virksomheter, samt private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, pålegges ytterligere forpliktelser, se § 26 andre ledd. Slike virksomheter skal;

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidarbeid (bokstav a),
- analysere årsakene til identifiserte risikoer (bokstav b),
- iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten (bokstav c), og
- vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c (bokstav d).

Etter § 26 andre ledd siste punktum gjelder det samme «arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det». Beregningen av sysselsetting avgjøres ved å finne gjennomsnittet av antall ansatte i løpet av et regnskapsår, jf. Prop. 63 L (2018–2019) punkt 3.6.4 s. 63. Ifølge § 26 fjerde ledd skal dette arbeidet dokumenteres. Arbeid som nevnt i § 26 andre ledd «skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter».

Paragraf 26 a. fastsetter at arbeidsgivere har redegjøringsplikt. Bestemmelsen pålegger arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd å redegjøre «for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26». Ifølge andre ledd skal redegjørelsen gis i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument.

Paragraf 26 b gir ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere, på visse vilkår, rett til innsyn i dokumentasjon som knytter seg til likestillingsarbeidet i virksomheten. Opplysningene kan bare gis dersom de er nødvendige for å undersøke om arbeidsgiver har overholdt sin aktivitets- og dokumentasjonsplikt etter loven.

Forvaltningen av selskapet hører under selskapets styre, jf. aksjeloven § 6-12. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 c presiserer styrets ansvar for å sørge for at aktivitets- og redegjøringsplikten blir oppfylt, og lyder:

«Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskri-

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

mineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.»

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten, både for private og offentlige aktører, jf. lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda § 5. Dette er omtalt i Prop. 63 L (2018–2019) i punkt 3.11, jf. 3.11.4.1 og punkt 3.11.4.2.

4.6 Krav til redegjørelse om samfunnsansvar for store foretak

Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) § 3-3 c fastsetter at store foretak skal redegjøre for sitt arbeid med samfunnsansvar. Redegjørelsen skal minst omhandle «miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser. Opplysningene skal gis i det omfang som er nødvendig for å forstå foretakets utvikling, resultat, stilting og konsekvenser av foretakets virksomhet.»

Som store foretak regnes etter regnskapsloven § 1-5;

1. allmennaksjeselskaper,
2. regnskapspliktige hvis aksjer, andeler, grunnfondsbevis eller obligasjoner noteres på børs, autorisert markedsplass eller tilsvarende regulert marked i utlandet, eller
3. andre regnskapspliktige dersom det er fastsatt i forskrift gitt av departementet.

Banker, kredittforetak og finansieringsforetak mv. er definert som store foretak med hjemmel i annen lovgivning, jf. forskrift 16. desember 1998 nr. 1240 § 1-1 første ledd, jf. andre ledd andre punktum. Regnskapslovens regler i § 3-3 c om redegjørelse for samfunnsansvar gjelder dermed også slike foretak.

4.7 Direktiv (EU) 2022/2381 – direktivets innhold og virkeområde

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, ble vedtatt den 23. november 2022. Direktivet er basert på Europakommisjonens forslag fra 2012.

Direktivet gjelder for selskaper med aksjer som er tatt opp til handel på et regulert marked, jf.

artikkel 3 nr. 1. Etter artikkel 2 gjelder direktivet ikke for det som etter direktivet er definert som små eller mellomstore selskaper. Små og mellomstore bedrifter er definert som selskaper med under 250 ansatte, og som har årlig omsetning under 50 millioner euro eller årlig balanse (eiedeler, egenkapital og gjeld) under 43 millioner euro.

Direktivet stiller opp to alternative krav til kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper. Det første alternativet er at begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent i styret i børsnoterte selskaper, jf. artikkel 5 nr. 1 bokstav a. Kravet gjelder for styremedlemmer som ikke står for den daglige ledelsen av selskapet. Alternativt skal hvert kjønn representere minst 33 prosent av alle styremedlemmer, jf. artikkel 5 nr. 1 bokstav b. Dette kravet gjelder for styremedlemmer som også står for den daglige ledelsen av selskapet. Bakgrunnen for at direktivet stiller opp to alternative vilkår, er at ulike EØS-stater har ulike krav til ledelsesstrukturer i børsnoterte selskaper. I noen stater skal børsnoterte selskaper ha et ledelsesorgan og et kontrollorgan («to-nivåsystemet»), mens ledelses- og kontrollfunksjonene i andre stater er lagt til ett selskapsorgan («ett-nivåsystemet»), jf. fortalen punkt 31.

Direktivets krav til kjønnsrepresentasjon gjelder alle styrets medlemmer, inkludert styremedlemmer valgt av og blant selskapets ansatte, jf. artikkel 3 nr. 3. Ifølge fortalen punkt 33 er det opp til den enkelte EØS-stat hvordan kravet til kjønnsrepresentasjon skal oppfylles når en viss andel av styrets medlemmer skal velges blant selskapets ansatte. Kravene i artikkel 5 om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent av styremedlemmene, kan anvendes separat for henholdsvis styremedlemmer valgt blant de ansatte og styremedlemmer valgt av selskapets eiere, jf. artikkel 12 nr. 2 og fortalen punkt 33.

Selskaper som ikke oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i styret etter artikkel 5 nr. 1 bokstav b, skal fastsette individuelle mål for å bedre kjønnsrepresentasjon, jf. artikkel 5 nr. 2. Slike selskaper skal også fastsette kriterier for å tilpasse prosessen ved valg av styremedlemmer, jf. artikkel 6 nr. 1. Styremedlemmer skal velges på bakgrunn av klare og nøytralt formulerte kriterier som er fastsatt i forkant av rekrutteringsprosessen. Selskapene skal også begrunne hvorfor kravet til kjønnsrepresentasjon ikke er oppnådd, jf. artikkel 7 nr. 2. EØS-statene skal innføre sanksjoner for selskaper som ikke følger kravene i artiklene 5 nr. 2, 6 og 7. Sanksjoner kan for eksempel

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

bestå av bøter eller at valg av styremedlemmer erklæres ugyldig, jf. artikkel 8.

EUs medlemsstater har frist til 28. desember 2024 med å gjennomføre direktivets bestemmel-

ser i nasjonal rett. Kravene til kjønnsrepresentasjon i styret skal gjelde for selskaper i EU fra 30. juni 2026. Direktivet gjelder til 31. desember 2038.

5 Forslaget i høringsnotatet

5.1 Innledning

I høringsnotatet omtalte departementet flere ulike tiltak for å bedre kjønnsbalansen i styret. Både et følg-eller-forklar-krav, lederopplæringskurs for kvinner, en sertifiseringsordning og lovfestede krav til kjønnsammensetning i styret ble vurdert som mulige tiltak. Departementet skrev at disse tiltakene i betydelig grad vil kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfold, og redegjorde for departementets vurdering av om tiltakene var hensiktsmessig for staten å benytte.

5.2 Krav til kjønnsammensetningen

I høringsnotatet foreslo departementet å innføre krav om kjønnsammensetning i styret i flere foretak enn de som allerede er underlagt slike krav.

Departementet la vekt på at et slikt krav vil gripe inn i selskapets autonomi og eiernes rett til selv å velge tillitspersoner som skal sikre forsvarlig forvaltning og drift. Departementet skrev også at det ikke er forskningsmessig grunnlag for å si at det er ringvirkninger av gjeldende lovregulering av kjønnsammensetning i styret.

I motsatt retning la departementet vekt på at eventuelle «nye» styremedlemmer ikke vil utgjøre flertallet av styret, og at det ikke stilles krav til *hvem* som skal inn i styret, bare kjønnsfordeling, og at det ellers stilles få krav til sammensetningen. Forslaget ble derfor ansett forholdsmessig. Departementet skrev at det etter dets syn på prinsipielt grunnlag er åpent for at samfunnet stiller krav tilbake, så lenge samfunnet bidrar til å skape merverdi for den som har kapital og kompetanse. Etter departementets syn er det viktigste argumentet for lovregler om kjønnsammensetning at lovregler bidrar til at norsk næringsliv får dra nytte av den næringslivsrelevante kompetansen som en rekke kvinner har, og at det kommer hele samfunnet til gode. Departementet la også vekt på at for å oppnå kjønnslikestilling er det derfor behov for at flere kvinner er representert i maktsstrukturene i samfunnet, inkludert i toppledelsen i selskaper og sammenslutninger.

Departementet foreslo avgrensninger i hvilke foretak som ble omfattet, blant annet for å begrense kravene til å gjelde for foretak som kan sies å påvirke og bidra på lokalt, nasjonalt eller regionalt nivå, og som derfor i større grad på egen hånd kan sies å være en del av maktstrukturene i samfunnet. Det ble foreslått at de nye kravene skulle omfatte:

- i. Ansvarlige selskaper som bare har juridiske personer som deltakere, aksjeselskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag. For alle disse ble det foreslått at det bare skal gjelde foretak som overstiger en terskel for antall årlig gjennomsnittlige årsverk (enten 20, 30 eller 50), eller for årlig samlet drifts- og finansinntekter (enten 50, 70 eller 100 millioner kroner). Departementet pekte ikke på hvilke terskler som bør velges, men ba om innspill til alternativene gjengitt i parentes.
- ii. Alle stiftelser. Det ble foreslått at Stiftelsestilsynet kunne gi unntak, hvis det ut fra stiftelsens formål eller vedtekter vil være særlig byrdefullt å oppfylle kravet, og hvis stiftelsen ikke omfattes av stiftelsesloven § 41.

Eksisterende krav, også til samvirkeforetak og boligbyggelag, ble foreslått videreført. Det ble likevel foreslått å fjerne dagens unntak for foretak der ett av kjønnene utgjør mindre enn fem prosent av det samlede antallet fysiske personer som er medlemmer i foretaket på tidspunktet valget skjer. Det ble ikke foreslått endringer i regelverket for tvangsoppløsning, slik at dette også ville bli konsekvensen for manglende gyldig registrering av styret. Departementet foreslo at foretakene nevnt i punkt i. ovenfor skulle pålegges å melde til Foretaksregisteret om de var omfattet av kravene til kjønnsammensetning i styret.

Det ble foreslått at nye styremedlemmer skulle velges på første etterfølgende ordinære generalforsamling eller årsmøte etter at tersklene var nådd.

Kravene til kjønnsammensetning ble foreslått å være like det som gjelder etter allmennaksjeloven § 6-11 a. i dag, men at det ikke skulle stilles krav til styreprerentasjonen i styre med bare to

personer i ansvarlige selskaper og i aksjeselskaper som i dag ikke er underlagt krav. Krav til kjønns sammensetning skulle også gjelde for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.

I kapittel 2 i høringsnotatet stilte departementet åtte spørsmål til høringsinstansene, herunder flere spørsmål om krav til kjønnsrepresentasjon i styret:

- Lovbestemte krav til styresammensetning er ett av departementets forslag. Er det faktiske utfordringer knyttet til å oppfylle et slikt krav som ikke er omtalt i høringsnotatet?
- Ulike terskler blir drøftet og foreslått i kapittel 11. Hvilke av tersklene som er foreslått, vil innebære at selskaper med en vesentlig påvirkning på samfunnet, omfattes?
- Departementet foreslår en form for selverklæring lik den som gjelder for samvirkeforetak og boligbyggelag i dag. Vil dette være tilstrekkelig til at selskaper og foretak melder fra om at de er omfattet av krav til kjønnsrepresentasjon?
- Departementet foreslår å utvide kravene til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer valgt blant de ansatte. Det er også aktuelt å beholde gjeldende krav. Er det andre momenter enn de som er pekt på i høringsnotatet som er relevante i vurderingen, og er det andre argumenter som tilsier at dagens regler bør stå uendret?
- Departementet foreslår at terskelverdiene skal vurderes for det enkelte konsernselskap. Bør det gjelde særlige regler for konsernspiss i de

tilfeller at disse ikke på selvstendig basis overstiger terskelverdiene?

5.3 Hjemmel til sertifiseringsordning

I høringsnotatet hørte departementet også en hjemmel til å etablere en sertifiseringsordning, kombinert med krav til styresammensetningen i større aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, samvirkeforetak, stiftelser og boligbyggelag. Det fremgår av høringsnotatet at formålet med sertifiseringsordningen var at foretak skal kunne synliggjøre overfor tredjeparter at de arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på en riktig måte. Departementet skrev i høringsnotatet at en sertifiseringsordning vil kunne gjøre foretak mer oppmerksomme på utfordringer knyttet til kjønnsrepresentasjon og mangfold, og at det vil kunne bidra til å styrke rekrutteringen av mulige styre- og lederkandidater. Etter departementets vurdering vil det kunne være et effektivt middel for å nå målet om bedre kjønnsrepresentasjon i norske selskapers styre og øvrige ledelse.

I kapittel 2 i høringsnotatet stilte departementet åtte spørsmål til høringsinstansene, herunder hvilket tiltak som vil ha best effekt for å oppnå bedre kjønnsrepresentasjon i styre og øvrig ledelse i norske selskaper, og om det er andre tiltak som myndighetene kan sette i verk.

6 Høringsinnspill

6.1 Innledning

Det har kommet inn mange innspill til ulike tiltak i høringen. Mange av høringsinstansene har innspill som i innretning eller innhold er ganske sammenfallende. Samtidig er det også betydelige uenigheter. Alt innholdet i høringsinnspillene er ikke gjengitt her, men noen hovedpunkter er sammenfattet nedenfor. Enkelte innspill kommenteres også i forbindelse med departementets vurderinger.

En rekke høringsinstanser har skrevet om egen erfaring med likestillingsarbeid. Disse beskrivelsene er ikke tatt inn i lovproposisjonen, men tjener som en nyttig bakgrunn for departementets arbeid. Høringsinnspillene er i sin helhet tilgjengelige på departementets nettsider.

6.2 Innspill til om det skal innføres nye krav til kjønns-sammensetning i styret

En rekke høringsinstanser er positive til å innføre nye lovkrav til kjønnsammensetningen i styret. Dette gjelder blant annet *Senter for likestilling, Likestillingssenteret og Likestillingssenteret KUN, Stiftelsesforeningen, Revisorforeningen, Landsorganisasjonen i Norge (LO), Akademikerne, Næringsforeningen i Trondheimsregionen, Norges Rederiforbund, Norges Fiskarlag, Norske kvinners sanitetsforening, Teknisk-naturvitenskapelig forening (Tekna), CARE Norge, Norges Ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO), Samfunnsbedriftene, Norske boligbyggelags landsorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes sentralforbund, Finansforbundet, Forening for finansfag Norge, UN Global Compact Norge, Universitetet i Sør-Øst Norge, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Equality Check, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, Kvinner i Finans Charter og YS*. Mange høringsinstanser, herunder Equality Check, påpeker at lovkrav alene ikke er nok, men at det eventuelt bør kombineres med andre tiltak for å fremme likestilling og mangfold.

Flere av høringsinstansene uttrykker støtte til krav til kjønnsammensetningen i styrer, under

forutsetning av at de innrettes slik at de rammer selskaper av en viss størrelse. Dette gjelder for eksempel *NHO*, som skriver at det er vektige mot hensyn som gjør det avgjørende at «innretningen blir praktikabel og rammes inn på en mest mulig treffsikker måte». *NHO* skriver videre at «forutsetningen for et lovkrav må være at det blir gjeldende for de bedriftene der effekten kan antas å være størst».

Mange høringsinstanser har, i sammenheng med å uttrykke støtte til et foreslått krav, kommet med innspill til hvor terskelen bør settes. Dette blir behandlet i punkt 5.4.3.

En rekke høringsinstanser påpeker at krav til kjønnsammensetningen i styret i utgangspunktet ikke er et ønsket tiltak, men at man finner det nødvendig gitt at utviklingen tar for lang tid. Noen høringsinstanser har gitt innspill om at eventuelle krav bør innføres med en implementeringsperiode eller overgangsfase, slik at virksomhetene får tid til å innrette seg etter de nye reglene.

Av høringsinstanser som ikke støtter forslaget om krav til kjønnsammensetningen i styret er blant annet *SMB Norge, Bergen Næringsråd, Arbeidsgiverforeningen Spekter og J.K. Baltzersen (privatperson)*. *Hovedorganisasjonen Virke* skriver at de er «usikre på om et krav om kvotering i styrene i norske aksjeselskaper, m.m., er veien å gå». *Pelagisk forening* skriver at lovbestemte krav til styresammensetning på kort sikt vil være utfordrende for deler av fiskerinæringen.

6.3 Innspill til hvordan et eventuelt slikt krav skal avgrenses

6.3.1 Kriterier for avgrensning

Som nevnt i punkt 6.2, er flere høringsinstanser enige i at ikke alle selskaper skal underlegges krav til styresammensetningen. Noen av høringsinstansene er imot innføring av slikt krav, men kommenterer likevel avgrensningskriterier dersom kravet innføres.

Senter for Likestilling og Virke skriver at innslagspunktet bør ligge der effekten er størst.

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

NHO og Regnskap Norge påpeker at det er viktig at kravene ikke er for kompliserte for foretakene å forholde seg til. *Likestillings- og diskrimineringsombudet, Revisorforeningen, Regnskap Norge, Samfunnsbedriftene* og *Næringsforeningen i Trondheimsregionen* kommenterer forholdet til avgrensningskriterier og terskler i annen lovgivning, og at disse kriteriene bør sammenfalle med eksisterende avgrensningskriterier i annen lovgivning. Flere høringsinstanser viser til avgrensningskriterier i annet lovverk.

NHO, Norges Rederiforbund, Regnskap Norge, Revisorforeningen og *Virke*, viser til avgrensningskriteriene i regnskapsloven § 1-6 for hvem som ikke regnes som «små foretak» (og som derfor ikke skal levere årsberetning, og som underlegges andre notekrav), og trekker frem dette som en hensiktsmessig avgrensning. Dette er foretak som på balansedagen overstiger to av tre terskelverdier:

1. salgsinntekt: 70 millioner kroner,
2. balansesum: 35 millioner kroner,
3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

Juristforbundet skriver at omsetning, balansesum og ansatte er gode kriterier for å avgjøre om selskapet representerer en maktstruktur i samfunnet.

Samfunnsbedriftene og *UN Global Compact Norge* viser til virkeområdet til åpenhetsloven, som tilsvarende regnskapsloven § 1-6, og påpeker også at dette inkluderer morselskaper. *Diversitas* viser til denne loven som et subsidiært alternativ. *SMB Norge* nevner regnskapslovens kriterier for «store foretak», som er noe annet enn bare de som ikke er «små foretak» som et alternativ.

Asgeir Magne Remø skriver at regnskapslovens avgrensning for årsberetning kan virke lovteknisk enkel å benytte, men at den er skrevet for et annet formål. Han foreslår antall bakenforliggende eiere som et hensiktsmessig avgrensningskriterium.

Bufo, Tekna og *Likestillings- og diskrimineringsombudet* viser til avgrensningen for aktivitets- og redegjørelsesplikten. Se punkt 4.5 for beskrivelse av denne.

Akademikerne støtter å bruke antall årsverk og summen av drifts- og finansinntekter som kriterier. *Virke* skriver at det finnes selskaper med store finansinntekter, men som ellers har liten aktivitet «og som derfor antakelig er dårligere egnet til å nå formålet enn selskaper med mange ansatte». *Universitetet i Sør-Øst Norge* skriver at finansinntekter potensielt kan svinge mye, og at

det bør velges kriterier som ikke svinger mye fra år til år.

Virke skriver at det bør vurderes om det er tilstrekkelig med én terskelverdi. *Maskinentreprenørenes forening (MEF)* skriver at antall årsverk er beste mål på størrelse.

LO nevner terskelverdier på 20 årsverk og 50 millioner kroner i drifts- og finansinntekter.

Finansforbundet, YS og *Norges Boligbyggelags landsforbund* nevner terskelverdier på 30 årsverk og 70 millioner kroner i drifts- og finansinntekter.

Foreningen for finansfag Norge, Norsk Venturekapitalforening, Pelagisk Forening og *SMB Norge* nevner terskelverdier på 50 årsverk og 100 millioner kroner i drifts- og finansinntekter. *Norges Rederiforbund* og *Virke* nevner dette som et alternativ hvis man ikke følger regnskapslovens regulering nevnt ovenfor. *Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, MEF* og *NITO* mener avgrensningen bør være 50 årsverk. *Grieg Maturitas II* mener det bør være 30 eller 50 årsverk.

Kystrederiene foreslår 150 ansatte og 300 millioner kroner som alternative terskelverdier.

Diversitas nevner alternativet «i den øvre delen av terskelverdiene.»

Verdipapirfondenes forening har ikke sterke oppfatninger om hvor terskelverdiene bør legges, men skriver at «vi tror det kan være klokt, i alle fall i første omgang, å sette terskelverdiene relativt høyt.»

Universitetet i Sør-Øst Norge skriver at avgrensningen bør knyttes til foretakets verdiskaping, som uttrykkes ved: 1. de ansatte får lønn, 2. långivere får renter, 3. det offentlige får skatt og 4. eierne får det som er igjen etter at de tre første gruppene har fått sitt.

Brønnøysundregistrene stiller seg positive til at samme krav gjelder alle de omfattede organisasjonsformene, slik at man sikrer samstemt praksis. De skriver også at det gir mindre risiko for rettsvillfarelse.

Finansforbundet er opptatt av kjønnsbalansen også i NUF (norskregistrert utenlandsk foretak, altså norsk avdeling av utenlandsk foretak), som har styre utenfor Norge.

6.3.2 Særlig om samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser

Norges Fiskarlag og *Norsk Råfisklag* skriver at det ikke bør ilegges krav for samvirkeforetak der det er mindre enn ti prosent av medlemsmassen av et annet kjønn, og *Virke, Norges Sildesalgslag, Surofi, Vest-Norges Fiskesalgslag* og *Samvirkene* skriver

det samme for fem prosent av medlemsmassen, som er unntak etter dagens regel.

Stiftelsesforeningen støtter forslaget til endring av stiftelsesloven.

Advokatforeningen og *Virke* mener det ikke er hensiktsmessig å innføre en generell bestemmelse om kjønnsammensetningen i styret i stiftelser. *Advokatforeningen* mener man bør følge samme avgrensning som for aksjeselskaper, dersom man velger å gå videre med en bestemmelse om kjønnsammensetningen i styret i stiftelser. *LO* skriver «Når det gjelder styrene i stiftelser, som ofte er selvopnevnte, er det vesentlig at det stilles krav til kjønnsammensetningen i styret og at unntaksadgangen praktiseres strengt.»

Stiftelsestilsynet skriver at det bør være lik regulering mellom foretaksformene. Tilsynet skriver at det ikke er særtrekk ved stiftelsesformen som tilsier at alle stiftelser skal omfattes av reglene. Tilsynet skriver også at svært mange stiftelser er små, og viser til at mange har egenkapital på under 100 000 kroner. Tilsynet skriver at det kan være «vanskeleg å finne personar som er villige å ta på seg den betydeleg dugnadsinnsatsen eit styreverv vil innebere». Stiftelsestilsynet skriver også at dispensasjonsadgangen vil skape merarbeid, da det er grunn til å tro at mange stiftelser vil søke og få innvilget dispensasjon.

6.3.3 Særlig om avgrensning i konsern

Finansforbundet, *Econa* og *YS* mener det bør stilles krav om kjønnsbalanse i morselskapets styre, hvis datterselskap omfattes av lovbestemte krav til kjønnsbalanse i styret. *Econa* mener at konsernspissen bør ha særregler som sørger for at det ikke dannes smutthull. *Finansforbundet* har vist til at morselskapet har bestemmende innflytelse over datterselskap, og skriver også at konserner kan ha «uformelle beslutningslinjer» og at de reelle vurderingene ikke alltid gjøres i datterselskap. Krav til kjønnsbalanse i morselskap vil kunne bidra til å sikre at begge kjønn er representert der de reelle beslutningene foretas, skriver forbundet. Etter *Advokatforeningens* oppfatning er det ikke grunn til å tro at selskaper vil «organisere seg ut av» eventuelle lovkrav om kjønnsbalanse, slik at det ikke er grunn til å ha særregler for konsernspissen.

SMB Norge mener eventuelt krav om kjønnsammensetning bør gjelde for alle selskaper som overstiger begge terskelverdiene for antall årsverk og drifts- og salgsinntekter, uavhengig av hvilket ledd selskapet inngår i en konsernstruktur.

Norges Rederiforbund skriver at det vil være mest hensiktsmessig om et lovkrav blir lagt på konsernivå, og skriver at mange selskaper i et konsern vil ha begrenset samfunnspåvirkning, selv om disse selskapene genererer inntekter av en viss størrelse. Advokatforeningen skriver at det kan være større grunn til å innføre særregler for datterselskaper i konserner. Foreningen skriver: «Slike styreverv har ofte også en litt annen funksjon enn andre styreverv: poenget er å sikre effektiv gjennomføring av vedtak både i morselskapets styre og i konsernledelsen.»

Brønnøysundregistrene understreket at det eventuelt må avklares hvordan Enhetsregisteret og Foretaksregisteret skal håndheve et krav om kjønnsammensetningen i styret i konsernspissen.

6.4 Innspill til antall styremedlemmer av ulikt kjønn

Landsorganisasjonen i Norge (LO) støtter departementets forslag om å videreføre de eksisterende norske kravene til styresammensetning, uavhengig av om direktiv 2022/2381 tas inn i EØS-avtalen eller ikke.

Både *Regnskap Norge* og *Akademikerne* har pekt på at det å ikke stille krav til kjønnsammensetningen i styret med to styremedlemmer kan gi mulighet for omgåelsesproblematikk. Selskaper som overstiger tersklene kan velge å holde antall styremedlemmer lavt for å unngå å måtte forholde seg til de nye kravene til kjønnsammensetning, skriver Akademikerne. Foreningen antar likevel at dette i stor grad dreier seg om bedrifter med en eller få aksjonærer og støtter departementets vurdering om at det ikke stilles kjønnskrav til styret med to styremedlemmer.

Econa har kommet med innspill om at en innføring av krav til kjønnsammensetning i styrene vil utløse et stort behov for nye styrekandidater. Det vil bli nødvendig med styreopplæring, og det er derfor viktig at det finnes styrekurs med tilgjengelig kapasitet ved utdanningsstedene.

Diversitas, *Brønnøysundregistrene* og *Kristoffer Aurdal* har kommentert forholdet til ulike kjønns-kategorier. *Diversitas* anmodet departementet om å vurdere om begrepene som brukes om kjønn i lovforslaget i fremtiden kan bli for snevert for hvordan enkeltmennesker kan oppleve sin kjønnsidentitet. *Aurdal* trekker også frem forholdet til EØS-land der det i dag er en tredje juridisk kjønnskategori. *Brønnøysundregistrene* legger til grunn at departementets forslag tar høyde for

arbeidet knyttet til tredje kjønn og kjønnsidentitet. En eventuell endring av det foreslåtte regelverket burde være enkelt for Brønnøysundregistrene og deres brukere å håndtere.

6.5 Innspill til regulering av styremedlemmer valgt av de ansatte eller til bedriftsforsamling

Econa, Finansforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, LO, SMB Norge, Tekna og YS har gitt innspill om at det bør stilles krav om kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av de ansatte. *Finansforbundet* og *YS* skriver at kravet bør gjelde når to eller flere styremedlemmer velges av de ansatte. De skriver at det vil sikre representasjon i styret fra ansatte av begge kjønn, også i mindre selskaper. *Finansforbundet* og *YS* peker på at dersom kravet bare skal gjelde når de ansatte skal velge minst tre styremedlemmer, vil kravet om kjønnsammensetning i styret i allmennaksjeselskaper reduseres sammenlignet med kravet som allerede gjelder.

Advokatforeningen skriver at dagens regler i allmennaksjeloven om at begge kjønn skal være representert når de ansatte kan velge to eller flere styremedlemmer, bør videreføres. Dersom det skal innføres krav også for aksjeselskaper bør de tilsvare reglene for allmennaksjeselskaper.

Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, NHO, Virke, Regnskap Norge og Samfunnsbedriftene mener det ikke bør gjelde krav om kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av de ansatte. *Diversitas* ser prinsipielle utfordringer ved at loven skal styre arbeidstakernes selvstendige mulighet til å velge medlemmer av styret. *NHO* viser til at det ikke alltid er enkelt å finne tilstrekkelig mange kandidater til å fylle alle slike verv, selv i selskaper med flere enn 200 ansatte. Reglene om de ansattes valg av styremedlemmer skaper allerede problemer for valgstyrene. Disse reglene vil bli uforholdsmessig kompliserte dersom det innføres krav om kjønnsammensetning. *NHO* mener det er urimelig at det skal gå ut over selskapene hvis de ansatte ikke oppfyller krav om kjønnsammensetning.

Advokatforeningen, Finansforbundet, KS, LO, NITO, NHO, Norges Rederiforbund, Regnskap Norge, Samfunnsbedriftene, SMB Norge og YS mener reglene ikke bør gjelde for selskaper hvor ett kjønn utgjør mindre enn 20 prosent av de ansatte. *LO* uttaler at det må andre virkemidler til for å rekruttere flere ansatte av et bestemt kjønn

til bransjer og virksomheter hvor det er underrepresentert.

NHO viser til at de ansatte kan ha rett til å velge tre eller flere styremedlemmer i selskaper med flere enn 50 ansatte hvis styret har mange medlemmer. Organisasjonen mener det er uheldig dersom kravene fører til at aksjonærene må begrense sin egen styrepreretasjon.

6.6 Innspill til skjæringstidspunkt og ikraftsetting

Flere høringsinstanser skriver at det er behov for en overgangsperiode. *Regnskap Norge* skriver at det ligger en utfordring i den korte tiden selskapene har til å forberede seg, or det første er det i seg selv krevende å skulle steppe inn som nytt styremedlem på kort varsel, og for det andre er i det hele tatt ikke gitt at det er praktisk enkelt å finne styremedlemmer av begge kjønn som på kort sikt kan settes inn i styret. *Arbeidsgiverforeningen Spekter* skriver at det er svært uheldig praksis å forutsette at selskapene med bakgrunn i høringen begynner eventuelle forberedelser og tilpasninger før det nye lovverket er på plass.

Norges Rederiforbund mener det bør være en overgangsperiode for etterlevelse som gjelder minimum ut 2024, og *Virke* på minst ett år. *SMB Norge* og *Tekna* mener en overgangsperiode på tre år er hensiktsmessig. *Tekna* skriver at dette vil sikre at de styremedlemmer som er på valg annethvert år kan sitte tiden ut. *SMB Norge* skriver at alternativt bør kravet først gjelde fra behandlingen av 2024-årsregnskapet. Foreningen skriver at deres innspill «henger sammen med at det ikke nødvendigvis står kompetente styrekandidater – av begge kjønn – i kø for å påta seg det betydelige ansvaret et styreverv medfører.» Foreningen skriver også at det ikke er ønskelig med styrer som nærmest blir «proformastyrer».

KS skriver at det er viktig å gi foretakene tilstrekkelig tid til å innrette seg. *Kystrederiene* skriver at et krav om uavhengige styremedlemmer potensielt kan skape konflikter med gjeldende aksjonæravtaler og investorenes mulighet til å forvalte egne investeringer, og at implementeringen må ta hensyn til dette.

Universitetet i Sør-Øst Norge anbefaler en overgangsperiode på fire til seks år.

Advokatforeningen skriver at innføring av kravene bør skje mer gradvis enn høringsnotatet legger opp til, blant annet ved at innslagspunktene først settes høyt, og deretter gradvis reduseres.

Senter for Likestilling skriver i sitt høringsinnspill at det bør utarbeides en opptrappingsplan, med tydelige forventninger og frister. *Norges Fiskarlag*, *Samvirkene* og *Norsk Råfisklag* foreslår at det utarbeides en totrinnsmodell for ikraftsettning, der begge kjønn først skal være representert med minst 20 prosent av styremedlemmer og varamedlemmer, og deretter med 40 prosent hvis hvert kjønn er representert med mer enn ti prosent av medlemsmassen. Det foreslås også en overgangsperiode på tre år for gjennomføring. De skriver også:

«Dersom de foreslåtte endringer skal effektueres fra 1. januar 2024, vil det by på betydelige praktiske utfordringer for mange foretak, blant annet ved at det må oppnevnes mellom 8 000 og 15 000 nye kvinnelige styremedlemmer i berørte sammenslutninger.»

LO skriver at forslagene bør evalueres, og at de bør følges opp med sterkere tiltak dersom målsetningen om bedre kjønnssammensetning ikke oppfylles innen rimelig tid.

Brønnøysundregistrene kommenterer at beregningstidspunktet settes til balansedagen, og skriver at «plikten vil dermed inntre ved balansedatoen.» Etaten skriver at siden det ikke stilles krav om å avholde ekstraordinær generalforsamling eller årsmøte, vil «det sittende styret (som de facto ikke er i tråd med lovverket) kunne fungere frem til neste ordinære generalforsamling årsmøte/selskapsmøte.» Etaten skriver at dette kan skape en situasjon der styret ikke fremstår for tredjeparter å være i overenstemmelse med loven.

6.7 Innspill til kontroll og håndheving og til tilsyn med børsnoterte selskaper

Virke, *Regnskap Norge* og *Advokatforeningen* har anmodet departementet om å avklare de selskapsrettslige sidene ved at styret ikke er riktig satt sammen, slik at konsekvensene ved manglende etterlevelse blir klare for selskapene. Disse høringsinstansene, *Samfunnsbedriftene* og *Kristoffer Aurdal* kommenterer at tvangsoppløsning er en alvorlig konsekvens for selskapene. *Samfunnsbedriftene* skriver at registermyndighetene derfor bør ha adgang til å gi utvidede frister for retting av forholdene, dvs. utvide fristen for å få på plass et lovlig sammensatt styre i selskapet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, *LO*, *SMB Norge*, *Diversitas* og *Seema – Senter for*

mangfoldsledelse mener at det er hensiktsmessig med en form for selverklæring lik den for samvirkeforetak og boligbyggelag. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* ber regjeringen vurdere om det er hensiktsmessig om informasjon om kjønnsbalanse i styret skal inkluderes i redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. *Brønnøysundregistrene* skriver at Enhets- og Foretaksregisteret i ordinær saksbehandling bare prøver det som er meldt. Selverklæringen må meldes og dokumenteres riktig for at den skal bli registrert. *Pelagisk forening* mener at en form for selverklæring ikke er nødvendig, men bare vil medføre ekstra arbeid for selskapene. Foreningen skriver at fiskerne alt har svært mange rapporteringsplikter, og flere rapporteringsplikter enn mange andre næringer. Samtidig er de fleste rederiene relativt små, og de er som oftest eid og drevet av familier.

Revisorforeningen skriver at selskapets revisor må følge opp at reglene overholdes, og i tilfelle ta dette opp med selskapets ledelse. Revisjon vil derfor bidra til at reglene overholdes. For å sikre effektiv oppfølging av etterlevelsen både fra Foretaksregisteret og revisor, er det viktig at det etableres systemer som gjør det enkelt å kontrollere om lovkravet er oppfylt. Det bør antakelig registreres opplysninger om kjønn på styremedlemmer i Foretaksregisteret, og det bør være en automatisert kontroll med størrelsesgrensene. *Brønnøysundregistrene* ber departementet vurdere om det bør legges opp til en regel hvor revisor pålegges et særskilt ansvar for å følge opp foretak som har revisor. Etaten peker på at revisor sitter nærmest foretaket, og at tredjeparter kan gjøre seg kjent med hvem som er selskapets revisor. *Advokatforeningen* mener det vil være svært uheldig å innføre lovfestede krav til kjønnsbalanse uten at det samtidig innføres automatisk varsel fra myndighetene til selskapet om at de omfattes av reglene.

Brønnøysundregistrene skriver at tvangsoppløsning som sanksjon medfører flere utfordringer siden departementet samtidig legger opp til at overskridelse av tersklene skal resultere i en egenerklæring. Etaten skriver at det ikke finnes hjemmel for tvangsavvikling for virksomhetene som bare er registrert i Enhetsregisteret. *Brønnøysundregistrene* savner en grundigere redegjørelse for de økonomiske og administrative konsekvenser for endringene i Samordnet Registermelding som departementet foreslår, blant annet knyttet til deres administrative kostnader, og påvirkning på saksbehandlingstiden. Etaten savner også en utredning fra departementet om

hvordan denne ordningen fungerer i dag, blant annet etterlyses en oversikt over hvor mange foretak som er omfattet av kjønnsbalanseregelverket, men som ikke følger regelverket ettersom ansvaret ligger hos dem selv. Brønnøysundregistrene ber departementet tydeliggjøre hvordan selve prosessen med selverklæring og muligheten for tvangsoppløsning skal foregå i praksis. Videre er det uklart for Brønnøysundregistrene hvordan de skal forholde seg til «tips» fra tredjeparter.

Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til at det kan være naturlig å legge tilsyn med kjønnsammensetningen i styret i børsnoterte selskaper til Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. kravet i direktiv (EU) 2022/2381 artikkel 10. Det må avklares nærmere hvordan tilsynet skal innrettes før nasjonal myndighet utpekes i henhold til direktivet.

6.8 Innspill til forslaget om en sertifiseringsordning

Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Statsforvalteren i Agder, Senter for likestilling, Bufdir, Norsk sertifisering AS, Finansforbundet, Econa, Equality Check, Norsk Venturekapitalforening, Næringsforeningen i Kristiansandregionen og Likestillings- og diskrimineringsombudet skriver at de er positive til en sertifiseringsordning som et mulig tiltak for bedre kjønnsbalanse. Equality Check skriver at aktivitets- og redegjørelsesplikten kan håndheves strengere i stedet for å innføre en nasjonal sertifiseringsordning. De skriver videre at en nasjonal sertifiseringsordning kan være hensiktsmessig under visse omstendigheter, blant annet at den må være på virksomhetsnivå.

Bufdirs vurdering er at en sertifiseringsordning kan være et effektivt tiltak som tillegg til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), ved at den gir virksomheter et nettverk og støtte i arbeid med likestilling og mangfold. Direktoratet påpeker at det er noen forutsetninger som bør være på plass for at en slik ordning skal få reelle effekter, blant annet at den bygger på ARP, at samarbeid med de ansatte vektlegges, og at likestillings- og diskrimineringslovens diskrimineringsgrunnlag er omfattet.

Standard Norge skriver at «en frivillig sertifiseringsordning, gjerne utført som tredjeparts kontroll, vil kunne stimulere til systematisk arbeid og kontinuerlig forbedring på området likestilling og mangfold. En sertifiseringsordning bør i så tilfelle være forankret i en standard utgitt av Standard

Norge eller ISO for å ha troverdighet og representere konsensus framkommet i en dokumentert og anerkjent prosess».

Advokatforeningen mener at en sertifiseringsordning kan være positivt for advokatbransjen. *NITO* er positive til flere tiltak som kan skape kjønnsbalanse, deriblant en frivillig sertifiseringsordning i tillegg til ARP. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* støtter en sertifiseringsordning, forutsatt at ARP etter likestillings- og diskrimineringsloven utgjør en minimumsstandard for en slik sertifisering. *Equality Check* skriver at en eventuell sertifiseringsordning bør være knyttet tettere opp til ARP, da de «opplever (...) en 'rapporteringsfatigue'» hos selskaper. *Verdipapirfondenes forening* har ingen prinsipielle innvendinger til at hjemmel fastsettes, men påpeker viktigheten av at en sertifiseringsordning ikke påfører unødig administrativt merarbeid for virksomhetene og økte kostnader.

LO er ikke negativt innstilt til en sertifiseringsordning. Foreningen skriver at en sertifiseringsordning bør være attraktiv for flest mulig virksomheter og foretak, og inneholde klare og enkle kriterier for hva som kreves for å oppnå sertifisering, samt en tydelig beskrivelse av hvordan virksomheten skal iverksette kravene. Virksomheter bør ha muligheten til å dokumentere sertifiseringen til kunder og samfunnet generelt, legger *LO* til.

Akademikerne avviser ikke en sertifiseringsordning, men savner en grundigere vurdering og mener den bør utredes nærmere. *Samfunnsbedriftene* og *KS* mener at innføring av en sertifiseringsordning bør avvendes til man ser effektene av de utvidede ARP-bestemmelsene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter uttaler at de ikke ser behov for innføring av en sertifiseringsordning. *Spekter* skriver at svært mange av deres medlemsbedrifter har nådd et mål om 40 prosent kvinner i selskapets toppledelse, herunder i selskaper som NRK, Statnett, Posten, Vinmonopolet, Forskningsrådet, Vy, Nye Veier, CargoNet og Baneservice. *Spekter* skriver at «felles for alle disse toppsjefene, er at de har fått jobbene fordi de i konkurranse med andre kandidater var de best kvalifiserte. Det er vårt klare inntrykk at styrene i våre medlemsvirksomheter bevisst leter etter kandidater med ulik bakgrunn, både når det gjelder utdanning og tidligere erfaring. Det er også vårt inntrykk at styrene er bevisste på å søke etter kandidater av begge kjønn, ulik alder, og i økende grad også med ulik etnisitet».

Norges Rederiforbund ser ikke behov for en frivillig sertifiseringsordning fordi det «er i dag en rekke lover og reguleringer som stiller krav til

bedrifters mangfoldsledelse, blant annet aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven og EUs direktiv om rapportering om bærekraftsforhold. I tillegg finnes det eksempler på sertifiseringsordninger for mangfoldsledelse utviklet i privat regi».

Virke ser heller ikke behov for en frivillig sertifiseringsordning.

NHO, Høgskolen Kristiania, og Regnskap Norge støtter ikke lovfesting av en eventuell frivillig sertifiseringsordning. *Pelagisk forening* mener at en sertifiseringsordning vil bidra negativt til likestilling fordi fiskerinæringen allerede har svært mange krav til rapportering, og en sertifiseringsordning lett kan medføre motvilje mot dette viktige arbeidet.

Departementet har mottatt mange høringsinnspill med detaljerte forslag til hva en sertifiseringsordning kan inneholde og hvordan den kan utformes. Disse tar departementet med seg i det videre arbeidet.

6.9 Innspill til andre tiltak

Som nevnt ovenfor har departementet mottatt mange nyttige innspill som ikke kommenteres direkte i vurderingene under de ulike forslagene. For oversiktens skyld har departementet her sammenfattet forslag til tiltak. De er tematisert og behandles samlet, og det er derfor ingen fullstendig gjengivelse av alle innspillene som har kommet.

6.9.1 Tiltak knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Diversitas, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Bergen Næringsråd, Norges Ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO), Equality Check og Universitetet i Sør-Øst Norge har uttalt seg om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som tiltak for bedre kjønnsbalanse. ARP er redegjort for i punkt 4.5. Flere av høringsinstansene forslår å utvide omfanget av ARP, slik at flere virksomheter får økte lovfestede forpliktelser knyttet til arbeid med likestilling og mangfold. *Diversitas* skriver at ARP kan «utvides generelt med krav til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å bedre kjønnsrepresentasjon i styret og øvrig ledelse». *NITO* skriver at «det kan vurderes å skjerpe aktivitets- og redegjørelsesplikten ved at rapporteringsplikten eksplisitt pålegger virksomhetene å sette kon-

krete mål til kjønnsfordeling i ledelse og styrer. Konsekvenser av brudd på plikten kan vurderes fortløpende, for eksempel justering av bøter». *Universitetet i Sør-Øst Norge* foreslår «mer oppfølging av ARP for å se hvilke data som fremkommer fra dette tiltaket».

Equality Check foreslår en strengere håndheving av ARP, og kommer med tre tiltak i den sammenheng. Dette gjelder krav om revidert eller sertifisert ARP-rapport i offentlige anbud og i offentlige og offentlig eide virksomheter. Videre foreslår de strengere offentlig kontroll av etterlevelsen av ARP. Og til slutt foreslår de sanksjoner for manglende eller mangelfull ARP-rapportering gjennom formelle advarsler og eventuelle bøter. *Equality Check* opplever at virksomheter er svært opptatte av omdømme, og at offentlige tilgjengelige advarsler vil ha en oppdragende effekt på ARP-etterlevelse.

Noen høringsinstanser skriver at veiledningen knyttet til ARP bør styrkes. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* skriver:

«...vi mottar mange enkelthenvendelser om aktivitets- og redegjørelsesplikten årlig, samt at vi holder en rekke kurs om innholdet i bestemmelsen. Kursene om aktivitets- og redegjørelsesplikten er populære, og har i snitt mellom 70-100 deltakere. Vi opplever at det eksisterer et stort behov for informasjon og veiledning om innholdet i aktivitets- og redegjørelsesplikten og hvordan man kan jobbe med den på arbeidsplassen».

Noen høringsinstanser skriver at som følge av de skjerpede kravene i ARP som ble innført i 2020, bør det ikke innføres nye rapporteringsforpliktelser for virksomhetene før man har sett effektene av de skjerpede kravene i ARP.

6.9.2 Tiltak knyttet til forskning, rapportering og publisering

Universitetet i Sør-Øst Norge, Athenaziation, Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Kvinner i Finans Charter, og Tekna har uttalt seg om forskning, rapportering og publisering mv. som mulige tiltak for bedre kjønnsbalanse. Blant annet trekkes CORE Topplederbarometer frem som viktig for å kartlegge og synliggjøre status på området. *Likestillingssenteret* og *Likestillingssenteret KUN* viser til «viktigheten av å følge opp med forskning, og spre kunnskap og erfaringer for å tydeliggjøre og synliggjøre betydning og effekt».

6.9.3 Tiltak knyttet til veiledning

NHO, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Tekna, og NITO har uttalt seg om tiltak knyttet til veiledning mv. Et av innspillene er å styrke veilednings- og rådgivningstjenesten i Likestillings- og diskrimineringsombudet. *NHO* og *Tekna* skriver at myndighetene ikke skal ha det finansielle ansvaret for å skolere styremedlemmer, men at myndighetene må ta ansvar for å styrke veiledningen om lover og regler.

6.9.4 Tiltak knyttet til utdanning mv.

Diversitas, Bufdir, Econa og Tekna har uttalt seg om tiltak knyttet til utdanning. *Diversitas* viser til forskning om hvilken betydning kjønn har for normer og forventninger gutter og jenter møter i mange arenaer. *Diversitas* skriver videre at:

«Barnehage og skole har et særlig oppdrag i å fremme likestilling. Utvalget fra NOU mener dette ikke er blitt fulgt godt nok opp, og har oppfordret opplæringssektoren til å bli bedre til å inkludere likestilling i sitt arbeid. *Diversitas* vil oppfordre departementet til å fortsette dette arbeidet, og tydeliggjøre hvordan samfunnet bedre kan stimulere til å velge utradisjonelle utdanningsvalg. Og bruke virkemidler fra forskning, som eksempel reklame og digitale medier i å stimulere til utdanningsvalg».

Bufdir foreslår arbeid for et mer likestilt utdannings- og yrkesvalg. Direktoratet skriver at «[h]er kan en sertifiseringsordning også inkludere tiltak som bidrar til mer kjønnsbalanse i utdannings- og yrkesvalg, gjennom for eksempel å stille krav til at virksomheten skal iverksette tiltak for å få flere av det underrepresenterte kjønn mv. til å velge en slik type utdanning (eksempler på dette kan være skolebesøk, å tilby bedriftsbesøk e.l.)».

Econa bemerker at innføring av nye krav til kjønnsammensetningen i styrene vil utløse et stort behov for nye styrekandidater. *Econa* skriver at:

«det vil bli nødvendig med styreopplæring, og det er derfor viktig at det finnes styrekurs med tilgjengelig kapasitet ved utdanningsstedene».

6.9.5 Tiltak knyttet til belønning mv.

Athenaziation, Senter for likestilling, Brønnøysundregistrene, Advokatforeningen, og SMB Norge har

uttalt seg om tiltak knyttet til belønning for arbeid med likestilling og mangfold. *SMB Norge* foreslår å «[g]i bedrifter skatteincentiver for å bedre kjønnsrepresentasjonen i styrene». Advokatforeningen «antar at også økonomiske insentiver, etter inspirasjon fra Inflation Reduction Act (USA), vil ha effekt». Foreningen nevner også «krav til offentliggjøring av selskapene som oppfylte krav om likestilling, kan være et mulig tiltak» og «informasjon om kvinneandel på selskapenes nettsider» som mulige tiltak.

6.9.6 Tiltak knyttet til opplæring mv.

Athenaziation, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), Næringsforeningen i Trondheimsregionen, Bergen Næringsråd, Høgskolen Kristiania, Tekna og Seema har uttalt seg om tiltak knyttet til opplæring mv. Tiltak som nevnes er opprettelse av ulike nettverk, ledelseskurs, mentorordninger og digitale kurs for verifisert kompetanse i mangfoldsledelse. *SMB Norge* har spilt inn at man allerede i utdanningen bør øke bevisstheten rundt de grunnleggende kunnskaper styremedlemmer bør ha av økonomisk, juridisk og markedsmessig art, særlig ettersom ca. 60 prosent av studenter til høyere utdanning er kvinner.

6.9.7 Støtteordninger og trepartssamarbeid

Diversitas, Finansforbundet, Tekna, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen og CARE har uttalt seg om andre politiske tiltak for økt kjønnsbalanse. Dette gjelder for eksempel å etablere et formalisert trepartssamarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, å arbeide for ytterligere regulering av kjønnsbalansen i styrer i EU og å bedre rammevilkår for gründerbedrifter. Videre nevnes økt fokus på strukturelle problemer som arbeidsoppgaver, avlønning og bonusordninger, og å utforme en bedre livsfasepolitikk. *Norsk Venturekapitalforening* skriver at:

«eventuelle tiltak og støtteordninger i offentlig regi, som kan støtte oppunder innsatsen som gjøres fra selskapene selv, kan bidra positivt til kjønnsbalansen. Eksempler kan være permisjonsløsninger, kampanjer på offentlige universiteter, fremheving av kvinnelige rollemodeller og kompetanseheving/videreutdanning».

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen skriver:

«... når det gjelder andre tiltak eller virkemidler som kan innføres for å øke kvinneandelen i styrer og ledelse, bør det også stilles krav til kjønnsfordeling i bedrifter som søker om støtte eller tilskudd fra de offentlige virkemiddelaktørene. Dette bør kunne gjelde for søknader overfor offentlige aktører som for eksempel Norges Forskningsråd, Innovasjon Norge og Enova.»

6.9.8 Annet

NHO og *Advokatforeningen* støtter et følg-eller-for-klar-krav som tiltak for bedre kjønnsbalanse. *Buf-*

dir foreslår å utarbeide mer helhetlige løsninger for likestillings- og bærekraftsrapportering gjennom virkemidlene som ligger i Brønnøysundregistrene. *Bufdir* skriver at de er i dialog med Brønnøysundregistrene om hvordan rapporteringskrav på likestillings- og bærekraftsområdet kan sees i sammenheng, herunder vil de undersøke hvordan dagens rapporteringsløsninger kan forbedres for å gjøre det lettere å rapportere på både likestilling og bærekraft, og skape mer oppmerksomhet om kravene som finnes.

SMB Norge foreslår å stille krav om styreforsikringer for selskaper slik at kvinner og menn kan bli styremedlemmer med lavere grad av risiko.

7 Departementets vurderinger

7.1 Innledning

Departementet merker seg interessen og engasjementet knyttet til arbeid med likestilling og mangfold blant høringsinstansene som har gitt innspill. Det er positivt at mange bedrifter allerede arbeider målrettet med likestilling og mangfold, og at mange trekker frem aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som et viktig tiltak. Departementet har vurdert innkomne innspill, men vil ikke fremme forslag til lovhjemmel for sertifisering i denne proposisjonen.

Departementets forslag til krav om kjønnsammensetning fremgår av punkt 7.4 nedenfor.

7.2 Behov for avgrensning av nye krav til kjønnsammensetningen i styret

I høringsnotatet foreslo departementet at kravene ikke skulle gjelde alle foretak, men begrenses til større foretak. Flere høringsinstanser er enige i dette, og har skrevet at kravene bare bør stilles der de har størst effekt. Departementet opprettholder forslaget om at kravene ikke skal gjelde for styret i alle foretak.

Som departementet beskrev i høringsnotatet, har avgrensningen tre hovedformål. For det første skal avgrensningen bidra til at kravene treffer foretakene der de vil ha størst effekt, altså foretak som har en viss maktposisjon i samfunnet, og en viss evne til påvirkning. Her kan det være av betydning at den samlede kompetansen i samfunnet også tas i bruk på styrenivå. For det andre er det et formål å avgrense slik at reglene omfatter foretak som kan forventes å håndtere kravene, inkludert eventuelle utfordringer knyttet til nettverk, muligheten til å tiltrekke seg styremedlemmer og til eventuell godtgjørelse. I tillegg er det et selvstendig poeng at avgrensningen innebærer at kravene omfatter tilstrekkelig mange foretak til at det kan føre til ringvirkninger i samfunnet både slik at det smitter over på andre foretak, på andre deler av selskapet, og på andre mangfoldsfaktorer.

Hvor inngripende et krav til kjønnsammensetningen vil oppfattes kan variere etter bedriftsstørrelse, eierforhold, rekrutteringsmuligheter, geografi og bransje. Videre vil utformingen av lovkravet, hvilke terskler som anvendes og hvorvidt reglene innføres med en overgangsperiode, påvirke hvilke konsekvenser og kostnader innføring av lovkrav vil ha for foretakene. I høringsnotatet punkt 11.3 vurderte departementet blant annet antall eiere/medlemmer/deltakere, spredning av disse, avgrensning til bransje, størrelse, bruk av valgkomité eller særegenheter ved foretaksformen som mulige avgrensningskriterier, i tillegg til foretakets størrelse. Departementet anser det hensiktsmessig å avgrense etter foretakets størrelse, da det vil være godt egnet til å oppnå formålet. Som vist i punkt 6.3.1 er flere høringsinstanser enig i dette. For stiftelser og ansvarlige selskaper er departementets syn at det også er relevant å vurdere særegenheter ved foretaksformen, og for samvirkeforetak og boligbyggelag også antall medlemmer, se henholdsvis punkt 7.3.7, 7.3.8 og 7.3.6

Flere høringsinstanser skriver at krav til kjønnsammensetningen kan bli særlig krevende for foretak som ikke allerede betaler styrehonorar til sine styremedlemmer. Dersom det, for å oppfylle krav til kjønnsammensetning, må velges inn styremedlemmer som ikke har eierinteresser eller er ansatt i et selskap med eierinteresser, kan foretaket bli nødt til å betale styrehonorar. *SMB Norge* skriver at i en slik situasjon vil foretaket som regel måtte betale styrehonorar til samtlige styremedlemmer for å unngå forskjellsbehandling. Dette vil i sum kunne medføre vesentlige kostnader for foretaket. Etter departementets vurdering kan denne problemstillingen avhjelpes med hensiktsmessige avgrensningskriterier, slik at kravene gjelder foretak av en størrelse som tilsier at de bør kunne håndtere eventuelle kostnader til styrehonorar.

Et krav om kjønnsammensetning i styret er et inngrep i eiernes rett til, gjennom foretakets egne organer, å velge hvem som skal forvalte deres eierinteresser, jf. aksjeloven § 6-3, allmennaksjeloven § 6-3, selskapsloven § 2-13, bustadbyggjelags-

lova § 6-3 og samvirkelova § 66. *SMB Norge* skriver i sitt høringsinnspill at:

«... når det kommer til hvem som skal utgjøre ledelsen i norske private selskaper, er vårt prinsipielle utgangspunkt at det må være opp til den eller de som eier selskapet, å avgjøre hvordan selskapet skal ledes. Det gjelder både hvem som skal være selskapets daglige leder eller hvem som skal delta i selskapets styre».

Departementet er enig i at det er et viktig utgangspunkt at eierne selv forvalter sine rettigheter. Samtidig er næringslivet underlagt en rekke krav som legger begrensninger på foretakene og eierens forretningsdrift. Dagens regelverk stiller for eksempel krav om minimum tre medlemmer i styret i allmennaksjeselskaper, og krav om at daglig leder ikke også kan være styremedlem, jf. allmennaksjeloven § 6-1 første og tredje ledd. For flere foretaksformer er det også krav om at minst halvdel av styrets medlemmer skal være bosatt i Norge, en annen EØS-stat eller Storbritannia, jf. aksjelovene §§ 6-11, samvirkelova § 75 og stiftelsesloven § 27. Det samme gjelder på andre områder, så som plan- og bygningslovens begrensninger ved utnyttelse av egen fast eiendom.

Etter departementets vurdering vil ikke krav til kjønnsammensetning i styret i privateide selskaper være uforholdsmessig inngripende, dersom det avgrenses til foretak der effekten antas å være størst. En slik avgrensning innebærer at formålet kan oppnås. Foretak som er av en viss størrelse bør kunne håndtere slike krav. I denne vurderingen inngår at det ikke stilles krav til hvem som skal inn i styret. Lovkrav vil bare regulere at styret ikke skal ha en sterk overvekt av ett kjønn. Krav til kjønnsammensetning setter ikke krav til hvordan styret for øvrig skal settes sammen. Det er fortsatt opp til eierne å velge utformingen av styret for øvrig, både antall styremedlemmer, og hvilken kompetanse, erfaring og liknende som skal være representert i styret. Etter departementets vurdering innebærer de foreslåtte kravene ikke et uforholdsmessig inngrep i eierens rett til å velge styremedlemmer.

I innspillsmøter har departementet fått innspill om at innføring av et lovkrav kan ha en polariserende effekt, ved at de som anses «kvotert inn» ikke blir lyttet til i styrerommet. Departementet er ikke kjent med at det finnes forskningsmessig belegg for å si at en slik effekt var en konsekvens etter innføring av krav til kjønnsammensetning i styrene i allmennaksjeselskaper. Etter departe-

mentets syn kan man unngå en slik polariserende effekt hvis eierne og foretaket selv har et bevisst forhold til hva som er hensiktsmessig styresammensetning, og ved at det rekrutteres inn riktige kandidater til styret. Det kan være vanskeligere for mindre foretak å finne den riktige kompetansen til styret. Dette taler for at kravet til kjønnsammensetning bør avgrenses slik at det ikke rammer de minste foretakene, men legges til foretak som presumptivt har ressurser og nettverk til å finne de kandidatene som er best egnet til samlet å utøve styrets oppgaver.

Etter departementets vurdering er det også viktig at kravet til kjønnsammensetning omfatter mange nok foretak til å ha en effekt ut over det enkelte foretaket. Forskning viser at innføring av lovkrav kan bidra til holdningsendringer i samfunnet. Makt- og demokratiutredningen gjennomførte i 2000 en stor lederskapsundersøkelse. Denne undersøkelsen ble gjentatt i 2015 med mange av de samme spørsmålene som i 2000. Disse to undersøkelsene viser at i næringslivet økte oppslutningen om kjønnskvolter i bedriftsstyrer fra 29 til 56 prosent fra 2000 til 2015 (blant menn fra 29 til 51 prosent og blant kvinner fra 44 til 88 prosent). De samme effektene har man sett før og etter innføring av regler i lov 9. mars 1973 nr. 14 om vern mot tobakksskader om hvor det er forbudt å røyke («røykeloven»). Innføring av lovkrav til kjønnsammensetningen i styret for aksjeselskaper mv. vil kunne ha en positiv effekt på selskapenes eget arbeid med likestilling og mangfold. Stimulering til økt oppmerksomhet på dette arbeidet er, etter departementets syn, en positiv effekt av å innføre et lovkrav. Departementet vurderer at potensialet for holdningsendringer er størst dersom lovkrav til kjønnsammensetningen i styret både omfatter de største foretakene med stor innflytelse i samfunnet, og at det er mange nok foretak til å utgjøre en vesentlig endring.

Direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper gjelder for allmennaksjeselskaper som er tatt opp til handel på et regulert marked. Direktivets krav til kjønnsrepresentasjon gjelder ikke for små og mellomstore selskaper, som er definert som selskaper med under 250 ansatte, og som har årlig omsetning under 50 millioner euro eller årlig balanse (eiendeler/egenkapital og gjeld) under 43 millioner euro. Reglene i allmennaksjeloven § 6-11 a. oppfylder i all hovedsak direktivets krav. Direktivet inneholder minimumskrav, og er ikke til hinder for at Norge innfører krav for andre sammenslutningsformer og foretak med færre enn 250 ansatte, jf. direktivet artikkel 9. Departementet

foreslår noen mindre endringer i gjeldende norske krav for å sikre samsvar med direktivet der som og når det innlemmes i EØS-avtalen. Disse endringene er nærmere beskrevet i punkt 7.5.

Departementet er kommet til at nye lovkrav til kjønnsammensetning i styret bør avgrenses. I det følgende vil departementet behandle avgrensningskriterier, se punkt 7.3, hvordan kjønnsammensetningen skal utformes, i punkt 7.4, forholdet til styremedlemmer valgt av de ansatte, i punkt 7.5, skjæringstidspunkt med videre, se punkt 7.6, og kontroll, håndheving og konsekvenser ved manglende oppfyllelse, se punkt 7.7. Til sist vil departementet knytte noen kommentarer til andre tiltak som ble behandlet i høringsnotatet eller høringsinnspillene, se punkt 7.8.

7.3 Avgrensningskriterier

7.3.1 Innledning

Departementet foreslår at kravene til kjønnsammensetningen i styrene i foretak avgrenses til aksjeselskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag som har flere enn 30 ansatte eller over 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter. Departementet foreslår at det samme gjelder for ansvarlige selskaper, hvis de bare har juridiske personer som deltakere. Departementet foreslår også at samvirkeforetak og boligbyggelag som har mer enn 500 medlemmer omfattes av kravene. For stiftelser foreslår departementet å videreføre de eksisterende reglene der staten, en fylkeskommune eller en kommune oppnevner hele styret. I tillegg foreslår departementet at reglene skal gjelde der disse oppnevner deler av styret, og for næringsdrivende stiftelser, jf. stiftelsesloven § 4, og stiftelser som har utdeling som formål. Departementet foreslår ikke særregler for foretak i konsern.

Departementet foreslår en gradvis innføring av de nye kravene frem til 1. juli 2028.

Nedenfor følger departementets vurderinger av de ulike avgrensningskriteriene.

7.3.2 Antall ansatte

Departementet foreslår at krav til kjønnsammensetning skal gjelde for foretak med flere enn 30 ansatte. Dette er den samme terskelen som gjelder for når ansatte har rett til å velge styremedlemmer, jf. aksjelovene §§ 6-4, samvirkelova § 67, selskapsloven § 2-9 og bustadbyggjelagslova § 6-4.

Departementet er enig med flere av høringsinstansene i at det er viktig at reglene ikke er for

kompliserte. Det kan ha en egenverdi å bruke avgrensningskriterier som følger av andre regler. Samtidig er det viktig at kriteriene er egnet til å oppnå formålet om bedre kjønnsammensetning. Etter departementets syn er dette styrende for hvilke kriterier som velges.

Høringsinstansene trekker frem kriterier i regnskapsloven §§ 1-5 og 1-6 om små og store foretak, åpenhetsloven § 3 (som viser til regnskapsloven § 1-5 og lister kriterier fra regnskapsloven § 1-6) og i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a om aktivitets- og redegjøringsplikten, se punkt 6.3.1.

Hvilke kriterier som oppleves enklest eller mest kjent vil variere. Alle foretak må forholde seg til avgrensningskriteriene i regnskapsloven, åpenhetsloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Hvorvidt de har et aktivt forhold til dem, kan variere ut fra hva foretaket er bevisst, og hvor nærme det er å overstige terskelverdiene. Departementet har ikke grunnlag for å fremme ett av disse kriteriene som mer fordelaktig alene på grunn av at det er kjent.

Reglene for når ansatte har rett til å velge styremedlemmer i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper, samvirkeforetak, boligbyggelag og ansvarlige selskaper er beskrevet i punkt 4.2.2. Retten inntreffer når foretaket har flere enn 30 ansatte. Etter representasjonsforskriften skal deltidsansatte her regnes som $\frac{1}{2}$ ansatt. Med deltidsansatt menes et arbeidsforhold hvor det skal arbeides gjennomsnittlig mindre enn 50 prosent av arbeidstiden for ansatte i heltidsstilling som utfører arbeid av samme art. Reglene om ansatterepresentasjon knytter seg direkte til styresammensetningen, og til det som kjenner seg styret, nemlig forvaltningen av selskapet, fastsettelse av strategi, budsjett, saker av stor betydning, tilsetning og tilsyn med daglig leder, og forsvarlig organisering. Siden reglene gir de ansatte en rett til å velge styremedlemmer, er det allerede foretatt et inngrep i privatautonomien ved at eierne ikke er suverene i å velge styret.

Antall ansatte gir en indikasjon på selskapets størrelse, påvirkningskraft og innflytelse. I høringsnotatet foreslo departementet å benytte antall årsverk fordi det kan være mer stabilt enn antall ansatte, og fordi det gir en bedre indikasjon på faktisk arbeidsomfang i bedriften. Flere høringsinstanser, inkludert *SMB Norge*, var enige i dette. Når departementet nå likevel foreslår å benytte antall ansatte som kriterium, er det fordi representasjonsforskriften har en egen løsning for hvordan deltidsansatte skal håndteres. Dette avgrensningskriteriet er også nært knyttet til

regulering av styresammensetningen. Etter departementets syn kan det gjøre etterlevelsen lettere for bedriftene.

Ved at alle deltidsansatte regnes som ½ ansatt kan kriteriet innebære at selskaper som har mange ansatte med liten stillingsbrøk blir underlagt krav til styresammensetningen. Dette kan for eksempel gjelde foretak innen restaurantbransjen, sesongbedrifter og handelsbedrifter med stor grad av studenter eller elever som ansatte. For slike selskaper innebærer reglene om ansattrepresentasjon i styret allerede et inngrep i eiernes rett til å velge styrets medlemmer. Departementet legger til grunn at kriteriet også er egnet for krav til kjønnsammensetningen.

7.3.3 Inntekter

Foretak med få ansatte kan ha stor påvirkningskraft og innflytelse. Departementet foreslo derfor i høringsnotatet at også foretak som har samlede årlige drifts- og finansinntekter over en viss terskelverdi skal omfattes av kravet. *Advokatforeningen* kommenterte dette kriteriet i sitt høringsinnspill:

«Det foreslåtte avgrensningskriteriet «driftsinntekter og finansinntekter» er en nyvinning som ikke brukes i andre sammenhenger der avgrensning av foretak ut fra størrelse er relevant, og vil bety en utvidelse av hvilke foretak som anses for å være av en viss størrelse.»

Departementet viser til at det ikke finnes noen generell definisjon i lovgivningen av hva som er et foretak av en viss størrelse. Kriteriene som styrer hvilke selskaper som er underlagt ulike krav er tilpasset formålet med den enkelte regel. Både driftsinntekter og finansinntekter er kjente størrelser for foretakene, og er egne poster i regnskapet for de fleste foretak.

Driftsinntekter viser inntektene fra selskapets normale virksomhet, for eksempel salg av varer og tjenester, eller leieinntekter. Driftsinntektene gir en indikasjon på omfanget av selskapets virksomhet. Det sier indirekte dermed også noe om behovet for kompetanse på styrenivå. Inntektene påvirker også selskapets mulighet til å håndtere krav til styresammensetning.

Finansinntekter viser inntekter utover inntekter i ordinær drift, for eksempel renteinntekter, aksjeutbytte eller valutagevinst. Klassifiseringen av hva som regnes som driftsinntekt eller finansinntekt vil kunne variere mellom selskapene, avhengig av det enkelte selskapets definerte

hovedaktivitet eller næring. Departementet har derfor vurdert om finansielle inntekter skal være en del av avgrensningskriteriet. De samme hensynene som taler for å inkludere foretak med høye driftsinntekter gjelder for selskaper som har sin inntektsbase i finansielle inntekter. Ved å inkludere finansinntekter vil krav til kjønnsammensetningen i styret gjelde for foretak som har få ansatte, men som likevel genererer inntekter fra kapital eller andre eiendeler, immaterielle eller fysiske. *Virke* skriver at det finnes selskaper som har store finansinntekter, men liten aktivitet ellers. Kriteriet er etter deres syn derfor lite egnet til å nå formålet. Departementet er ikke enig i dette. Aktiviteten som skaper finansinntektene vil ofte være en følge av kapitalinvesteringer eller innovasjon, og indikerer forvaltning av eiendeler. Disse foretakene vil kunne ha stor innflytelse.

Det er som ved alle kriterier, også utfordringer ved å inkludere finansinntekter. *Universitetet i Sør-Øst Norge* og *Advokatforeningen* påpeker at finansinntekter kan variere mye. *Advokatforeningen* skriver:

«Advokatforeningens syn er at driftsinntekter alene gir en mer relevant avgrensning av sammenslutningens samfunnsmessige betydning. Tillegget om finansinntekter kan antageligvis medføre at sammenslutninger utenfor intensjonen med de nye reglene blir omfattet, for eksempel sammenslutninger som ett år har ekstraordinære finansinntekter.»

Departementet er enig med *Advokatforeningen* i at det er uheldig dersom mange foretak må endre styrets sammensetning på grunn av mer tilfeldige utslag. Departementet har vurdert om det bør avgrenses mot salgsgevinster, restruktureringsavsetninger, nedskrivninger eller liknende. En slik avgrensning vil måtte bygge på regnskapsmessige avgrensningskriterier, og departementet har kommet til at det vil gjøre regelen uklar og komplisert.

Departementet foreslår å sette terskelen til 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.

For foretak som følger oppstillingsplanene etter regnskapsloven §§ 6-1 og 6-1 a. vil det ikke være uklart hva som ligger i begrepene drifts- og finansinntekter. For noen bransjer og virksomhetstyper er det gitt egne forskrifter om årsregnskap. Noen slike forskrifter inneholder regler om at foretakene skal følge en alternativ oppstillingsplan, for eksempel forskrift 16. desember 1998 nr. 1240 om årsregnskap for banker, kredittforetak og finansieringsforetak § 4-1, forskrift 28. mai 1999

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Tabell 7.1 Omfattede foretak¹ (aksjeselskaper og samvirkeforetak), avrundet til nærmeste 100:

<i>Inntekter:</i>	<i>Ansatte:</i>	20	> 30	> 50
50		25 300	19 600	16 900
70		22 800	16 400	13 200
100		21 100	14 200	10 500
<i>Regnskapsloven (kun ett antall)</i>		8 000 ²		

¹ Departementets beregninger, basert på uttrekk fra Enhetsregisteret, Foretaksregisteret per 27.10.2022 og Regnskapsregisteret med uttrekk av årsregnskap for 2021. Reelt antall vil avvike fra dette, da vi hverken har antall samvirkeforetak som bare omfattes på grunn av medlemsantall, eller antall deltidsansatte. Til sammen er dette likevel egnet til å gi en god indikasjon.

² Regnskapsloven § 1-6 om avgrensning av hva som er små foretak. Denne omfatter også noen morselskap, som ikke er beregnet inn her.

Tabell 7.2 Antall nye styremedlemmer, og antall foretak (aksjeselskaper og samvirkeforetak) som må endre styret,¹ avrundet til nærmeste 100

<i>Inntekter:</i>	<i>Ansatte:</i>	20	> 30	> 50
50		15 200 ² (10 600) ²	12 700 (8800)	11 600 (7 900)
70		14 000 (9 700)	11 100 (7 600)	9 500 (6 400)
100		13 200 (9 100)	10 000 (6 700)	7 900 (5 300)
<i>Regnskapsloven (kun ett antall)</i>		6 800 (4 500) ³		

¹ Departementets beregninger, basert på uttrekk fra Enhetsregisteret, Foretaksregisteret per 27. oktober 2022 og Regnskapsregisteret med uttrekk av årsregnskap for 2021.

² Antall plasser/personer. Antall foretak er satt i parentes.

³ Regnskapsloven § 1-6 om avgrensning av hva som er små foretak. Denne omfatter også noen morselskap, som ikke er beregnet inn her.

nr. 654 om årsregnskap for verdipapirfond og forskrift 18. desember 2015 nr. 1775 om årsregnskap for skadeforsikringsforetak § 4-5. For disse foretakene kan det være mer uklart hva som skal inngå i avgrensningen «drifts- og finansinntekter» i lovforslaget. Departementet foreslår derfor en forskriftshjemmel, for å klargjøre i forskrift hva som inngår i begrepet i bestemmelsens forstand. Foretak som driver virksomhet som bank, kredittforetak, finansieringsforetak, forsikringsforetak, pensjonsforetak og holdingsforetak i finanskonsern er underlagt egne regler om krav til styresammensetningen, hvis de ikke er organisert som aksjeselskaper eller allmennaksjeselskaper, jf. lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven) § 8-4 femte ledd, jf. § 1-3.

Departementet har beregnet antallet foretak som vil omfattes ved bruk av avgrensningskriteriene ansatte eller samlede drifts- og finansinntekter. Ved terskelverdier på flere enn 30 ansatte, og drifts- og finansinntekter på minst 50 millioner kroner, vil ca. 19 600 foretak omfattes. Som det fremgår av punkt 7.6 nedenfor, foreslår departementet også en gradvis innføring av kravene frem til 1. juli 2028. Tallene i tabellen er beregnet ut fra årsregnskap for 2021. Frem til 2028 vil det skje endringer i antallet, både på grunn av endring i antall foretak, og på grunn av mulige endringer hos de enkelte foretakene. Nedenfor følger en indikasjon for antall foretak som omfattes etter de første to innføringsfasene.

I det første trinnet vil reglene omfatte foretak som har over 100 millioner kroner i drifts- og finansinntekter, omlag 8 100 foretak. For det første trinnet vil det være behov for ca. 6 600 nye styremedlemmer, til 4 400 foretak. I det neste trinnet skal også foretak med flere enn 50 ansatte være omfattet, og det innføres nye terskler for medlemmer/andelseiere i samvirkeforetak og boligbyggelag. De nye kravene for stiftelser vil innføres på samme tid. Departementet har ikke tall for medlemmer/andelseiere, men for øvrig vil da om lag 10 400 samvirkeforetak og aksjeselskaper være omfattet av reglene. For det neste trinnet vil det være behov for ytterligere om lag 1 300 styremedlemmer, til om lag 900 foretak.

Etter departementets syn er antallene egnet til å gi ringvirkninger både underveis i innføringsperioden, og etter 1. juli 2028. Departementet understreker at svært mange foretak er små, og vil ikke omfattes av reglene. Det er derfor relevant å vurdere om omfanget antas å være av en slik størrelse at det er egnet til å skape ringvirkninger, se nærmere i punkt 7.2.

Verdipapirlovutvalget avga den 22. mai 2023 NOU 2023: 15 *Bærekraftsrapportering – Gjennomføring av direktivet om bærekraftsrapportering (CSR)* til Finansdepartementet. Utvalget foreslår å videreføre definisjonen av små foretak i regnskapsloven § 1-5. Et av kriteriene i denne er «salgsinntekter». Utvalget foreslår en ny bestemmelse om at regnskapspliktige som ikke har salgsinntekter av betydning, skal vurdere inntekter fra andre kilder som salgsinntekt ved vurdering av om terskelverdiene er overskredet.

For nærmere beskrivelse av forslaget og utvalgets vurdering vises det til NOU 2023: 15 punkt 3.1. Etter departementets syn vil en slik avgrensning ivareta mange av de samme hensynene som samlede drifts- og finansinntekter når det kommer til avgrensning av krav til kjønnsammensetning. Ved eventuell oppfølging av NOU 2023: 15 er det behov for å vurdere reglene som foreslås om kjønnsammensetning i styret.

7.3.4 Særlig om regulering i konsern

Departementet har vurdert om det vil oppfylle formålet med en eventuell regulering at bare morselskapet omfattes av krav til kjønnsammensetning i styret, slik noen høringsinstanser har spilt inn. Et eksempel kan være at ett eller flere datterselskaper samlet sett oppfyller kravene, men morselskapet isolert sett ikke gjør det. I høringen ba departementet om innspill til om det bør gjelde særlige regler for konsernspiss. Departementet har vur-

dert om det skal stilles krav til morselskapet hvis datterselskaper oppfyller kravene, men morselskapet isolert sett ikke gjør det.

Noen av høringsinstansene spilte inn at det bør stilles krav til kjønnsammensetningen i morselskapets styre, hvis datterselskapets styre omfattes av lovbestemte krav til kjønnsbalanse. Begrunnelsen for dette var blant annet at konsernspissen bør ha særregler slik at det ikke dannes smutthull, og at morselskapet har bestemmende innflytelse over datterselskap.

SMB Norge mener at eventuelt krav om kjønnsammensetning bør gjelde for alle selskaper som overstiger begge terskelverdiene for antall ansatte og drifts- og finansinntekter, uavhengig av hvilket ledd selskapet inngår i en konsernstruktur.

Noen høringsinstanser har spilt inn at morselskapet bør underlegges krav hvis datterselskapet omfattes av reglene, for å unngå «smutthull» i form av omorganiseringer og omstrukturering. Departementet er enig med *Advokatforeningen* i at det ikke er grunn til å tro at selskaper vil «organisere seg ut» av kravet til kjønnsammensetning. Det er mange ulike grunner som kan ligge bak valg av organisering. Hvordan man velger å strukturere virksomheten har reell betydning ut over bare kravet til kjønnsammensetning. Dette bør etter departementets syn ikke føre til en regulering av morselskapet, dersom det ikke isolert sett oppfyller vilkårene.

Norges Rederiforbund mente det ville være mest hensiktsmessig at et krav blir lagt på konsernnivå. Etter departements vurdering er det avgjørende at styret i det selskapet som eventuelt når tersklene, også har styremedlemmer av flere kjønn. Det er dette styret som har ansvaret for forvaltningen av selskapet, ikke styret i morselskapet.

Departementet har også vurdert om krav til kjønnsammensetning bør pålegges hele konsernet hvis konsernet samlet sett faller innunder vilkårene. En slik løsning vil eventuelt også kunne medføre at det stilles krav til svært små selskaper. At søsterselskaper eller andre selskaper i konsernstrukturen er «store» og faller innunder eventuelle lovkrav, kan etter departementets vurdering ikke medføre at selskaper i konsernstrukturen, som ikke på selvstendig grunnlag oppfyller vilkårene, automatisk underlegges lovkrav. Departementet viser igjen til at selskapene er selvstendige juridiske personer. Morselskap som overstiger terskelverdiene for drifts- og finansinntekter vil imidlertid omfattes, for eksempel gjennom generering av finansinntekter i form av utbytte fra dat-

terselskapene. På denne måten kan hensynet til å omfatte store konserner ivaretas. Se om terskelverdiene i punkt 7.3.3.

Finansforbundet har skrevet i sitt innspill at konserner kan ha «uformelle beslutningslinjer» og at de reelle vurderingene ikke alltid gjøres i datterselskap. De skriver at krav til kjønnsammensetning i morselskap vil kunne bidra til å sikre at begge kjønn er representert der de reelle beslutningene foretas. *Advokatforeningen* har i sitt innspill skrevet at det i konsernsammenheng kan være større grunn til å innføre særregler for datterselskaper i konserner, da konsernledelsen ofte utgjør styret i datterselskaper. Har styret to medlemmer, er det gjerne daglig leder og økonomisjefen som utgjør styret. Slike styrer har, ifølge foreningen, ofte også en litt annen funksjon enn andre styrer; poenget er å sikre effektiv gjennomføring av vedtak både i morselskapets styre og i konsernledelsen.

Selv om selskaper i konsern er selvstendige juridiske personer, er konsernselskapene underlagt «bestemmende innflytelse» fra morselskapet. Konserntilknytningen innebærer at morselskapets beslutninger kan få konsekvenser for datterselskapet. Likevel er det alltid styret i det enkelte selskap som har ansvaret for forvaltningen av selskapet, jf. aksjeloven § 6-12. Også i datterselskaper skal forvaltningen skje med utgangspunkt i selskapet, dets forutsetninger og interesse, se også HR-2022-2190-U. Departementet foreslår derfor at terskelverdiene skal vurderes for det enkelte konsernselskap. Departementet foreslår ikke særregler for konsernspiss som ikke på selvstendig grunnlag overstiger terskelverdiene.

7.3.5 Unntak for antall eiere eller egenskaper ved disse

Spørsmålet om unntak for selskap med få aksjeeiere eller få reelle rettighetshavere er trukket frem av *NHO*, som skriver i sitt høringsinnspill:

«Departementet har likevel rett i at kjønnskvotering «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.»

Juristforbundet kommenterer også forholdet til hvem som er eier:

«At man avgrenser mot enkelte selskap vil både kunne gjøre loven enklere å praktisere, samtidig som små familiedrevne selskap ikke er kjernen av «problemet»».

Etter departementets syn er det ikke hensiktsmessig å knytte avgrensningen til egenskaper ved foretakets eiere, til egenskaper ved de reelle rettighetshaverne, eller til antallet aksjeeiere. Departementet viser til vurderingen av antallet aksjeeiere som avgrensning i høringsnotatet side 76 og 77. Dette ble ikke foreslått. Den samme begrunnelsen dekker også i stor grad egenskaper ved eierne eller ved de reelle rettighetshaverne. Antall aksjeeiere behøver ikke å si noe om størrelsen på foretaket eller foretakets rolle i samfunnet. Flere store, norske foretak er eid av få aksjeeiere, for eksempel ved at de er del av et konsern. Mange store foretak i Norge er direkte eller indirekte kontrollert av medlemmer av samme familie. Små oppstartselskaper som har behov for finansiering, kan på den andre side ha mange aksjeeiere.

Som nevnt i punkt 7.2 foreslår departementet avgrensning basert på foretakenes størrelse. Små selskaper som *Juristforbundet* nevner, vil dermed uansett unntas. Er foretaket over de foreslåtte terskelverdiene, finner departementet ikke grunn til å avgrense slik *NHO* beskriver.

7.3.6 Avgrensning i samvirkeforetak og boligbyggelag etter antall medlemmer

For samvirkeforetak og boligbyggelag stilles det allerede krav til kjønnsammensetningen i styret hvis samvirkeforetaket eller boligbyggelaget har mer enn 1 000 medlemmer. Departementet foreslo i høringen å senke denne terskelen til 500 medlemmer. I tillegg foreslo departementet å inn-

føre de samme kriteriene som for aksjeselskaper, som i høringsnotatet var foreslått å være samlede drifts- og finansinntekter over en gitt terskel, eller årsverk over en gitt terskel. For kriteriene som foreslås i denne proposisjonen vises det til punkt 7.3.2 og 7.3.3 ovenfor.

Samvirkeforetakenes karakter er noe annerledes enn for aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og ansvarlige selskaper, i det foretaksformen legger opp til at medlemmene skal samhandle direkte med foretaket, jf. samvirkelova § 1 andre ledd, som fastslår at samvirkeforetak skal ha «til hovudformål å fremje dei økonomiske interessene til medlemmane gjennom deira deltaking i verksemda som avtakarar, leverandørar eller på annan liknande måte». Boligbyggelag er samvirkeforetak som har til «hovudformål å skaffe bustader til andelseigarane gjennom burettslag eller på anna vis og å forvalte bustader for andelseigarane», jf. bustadbyggjelagslova § 1-1. I disse foretakene kan medlemmenes interesser både bli ivaretatt gjennom deres andel av foretakets avkastning, og mer direkte gjennom foretakets drift. Antallet medlemmer kan derfor gi større indikasjoner på foretakets størrelse enn det som er tilfellet for aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og ansvarlige selskaper. Har samvirkeforetaket svært mange medlemmer, kan dette indikere at foretaket har en viss makt og påvirkning i samfunnet.

Departementet opprettholder forslagene fra høringsnotatet om at det også skal ilegges krav til kjønnsammensetning i styret i samvirkeforetak og boligbyggelag med mer enn 500 medlemmer.

Flere høringsinstanser har kommentert at departementet foreslo å fjerne unntaksregelen for foretak der ett kjønn utgjør under fem prosent av medlemsmassen. *Norges Sildesalgslag*, *Surofi*, og *Vest-Norges Fiskesalgslag* skriver i sitt felles høringsinnspill, og *Norges Råfisklag* i sitt:

«For å oppfylle kvoteringskravet kan det bli nødvendig å søke etter kandidater utenfor medlemsorganisasjonene. Dette vil rukke ved prinsippet i samvirkemodellen om demokratisk medlemskontroll. Det er ønskelig at medlemmene i samvirkeforetakene er representert i foretakenes styrende organer. Intensjonen må være at styresammensetningen i størst mulig grad bør reflektere sammensetningen i medlemsmassen.»

Til dette bemerker departementet at det er årsmøtet eller generalforsamlingen som velger styret, jf. samvirkelova § 66 og bustadbyggjelagslova § 6-3. Lovene stiller ikke krav om at styremedlemmene

også må være medlemmer i samvirkeforetaket eller i boligbyggelaget. Det er anledning til å avtale slike begrensninger i vedtektene. Styrevervet er imidlertid en annen rolle enn rollen som medlem, og dette skal styremedlemmene være bevisst. Departementet viser blant annet til habilitetsreglene og reglene om myndighetsmisbruk i samvirkelova §§ 89 og 90 og bustadbyggjelagslova §§ 6-24 og 6-25. Den «demokratiske medlemskontrollen» utøves gjennom årsmøtet eller generalforsamlingen, ikke styret, jf. samvirkelova §§ 35 og 36, og bustadbyggjelagslova §§ 5-1 og 5-2. Departementet ser derfor ikke grunn til å ha særinntak for samvirkeforetak eller boligbyggelag. Departementet viser også til at det ikke er gjort slike unntak for allmennaksjeselskaper. Departementet opprettholder forslaget om å fjerne unntaksregelen for foretak der ett kjønn utgjør under fem prosent av medlemsmassen.

7.3.7 Særlig om regulering i stiftelser

Stiftelser eier i likhet med andre sammenslutninger sin egen kapital, men i motsetning til de andre sammenslutningsformene behandlet ovenfor er det ingen som eier stiftelsen. Hovedkjennetegnet ved en stiftelse er dermed at den ikke har eiere, og at ingen kan ha eierinteresser i stiftelsen, hverken direkte eller gjennom andeler. Stiftelser omtales ofte som «selveiende», i den forstand at det hverken finnes medlemmer eller andelseiere som kan ha medbestemmelse eller innflytelse over stiftelsens disposisjoner. En stiftelse må ha et bestemt formål som er målsettingen med stiftelsen. Formålet setter samtidig en ramme for forvaltningen av stiftelsen, og hvilke formål stiftelsen kan drive med, eller som den kan tilgodese ved utdeling.

Dette beskrives ofte som at det er stiftelsens formål som eier stiftelsen. Dette skiller seg vesentlig fra andre sammenslutningsformer, hvor eierskapet til aksjer eller andeler gir en berettiget forventning til både innflytelse, og avkastning eller goder. Stiftelsesloven inneholder flere regler som understreker stiftelsens uavhengighet fra oppretteren. Den som har opprettet en stiftelse har ingen myndighet over stiftelsen etter opprettelsen, og kan ikke motta utdeling fra stiftelsen, jf. stiftelsesloven § 19 andre ledd. Oppretter kan imidlertid vedtektsfeste en rett for seg selv til å oppnevne styremedlemmer, jf. stiftelsesloven § 10 første ledd bokstav d. Stiftelsesloven § 27 tredje ledd fastsetter begrensninger i hvem som hver for seg eller sammen kan være de eneste medlemmer av styret eller styreleder. Dette er personer med

en nærmere beskrevet tilknytning til den som har avgitt grunnkapital til stiftelsen.

Stiftelsestilsynet fører tilsyn med stiftelser, jf. stiftelsesloven § 7, og har blant annet rett til å kreve gransking, jf. § 59. Stiftelsestilsynet kan også oppnevne stiftelsens styre hvis den er uten kompetent styre etter loven eller vedtektene, jf. stiftelsesloven § 29 andre ledd. Tilsynet kan også avsette styremedlemmer som vesentlig tilsidesetter sine plikter ved utøvelse av vervet, som klart viser seg uegnet, eller som ikke fyller lovens krav til å være styremedlem jf. samme bestemmelse.

Dette viser at det er forhold ved stiftelser som organisasjonsform, som innebærer at inngrep i privatautonomien gjennom krav til styresammensetning har en annen karakter enn for andre sammenslutningsformer. Siden stiftelser ikke har eiere, vil krav til styresammensetning ha en noe annen karakter enn inngrep i rettighetene eiere, deltakere eller medlemmer har i andre sammenslutningsformer. Inngrepet må vurderes utfra virkningen for formålet, ikke med utgangspunkt i hvem som sitter i styret eller andre føringer oppretteren har hatt. Så lenge et krav om kjønnsammensetning ikke er i direkte motstrid med stiftelsens formål, kan det stilles spørsmål ved om et krav til styrerepresentasjon overhode er et inngrep i autonomien. I utgangspunktet kan dette tale for at kravene gjøres gjeldende for alle stiftelser.

Stiftelsestilsynet fremhever i sitt høringsinnspill at mange stiftelser er små. Tilsynet skriver også:

«Vi får ofte tilbakemeldingar frå stiftelsar om at det er vanskeleg å finne personar som er villige å ta på seg den betydeleg dugnadsinnsatsen eit styreverv vil innebere. For mange vil det kunne verte umogleg å finne tilstrekkeleg med personar av begge kjønn med kompetanse og engasjement for det spesifikke formålet.»

Departementet deler Stiftelsestilsynets vurdering av at små stiftelser, hvor forvaltningen bærer preg av dugnadsinnsats, kan ha særlige utfordringer. Hvorvidt det er umulig å finne personer til formål som skal realiseres gjennom stiftelsen er det etter departementets vurdering ikke grunnlag for å vurdere, men små stiftelser vil ofte ikke ha vesentlig innvirkning på samfunnet. Det kan imidlertid være vanskelig å avgjøre hvilke stiftelser dette er. Departementet har også merket seg Stiftelsestilsynets innspill om en dispensasjonsadgang. Departementet foreslår derfor klare avgrensningskriterier.

Etter dette foreslår departementet å videreføre de eksisterende reglene for stiftelser der staten, en fylkeskommune eller en kommune oppnevner hele styret. I tillegg foreslår departementet at reglene skal gjelde næringsdrivende stiftelser, jf. stiftelsesloven § 4, og stiftelser som har utdeling som formål. For noen stiftelser vil dette innebære at vedtektene må endres, for eksempel stiftelser som i dag stiller krav om bare ett kjønn i styret, eller som utpeker konkrete personer til styrevervet.

7.3.8 Særlig om regulering i ansvarlige selskaper

Ansvarlige selskaper kan, på samme måte som for eksempel aksjeselskaper, ha betydelig makt og påvirkning i samfunnet. Ansvarlige selskaper skiller seg imidlertid fra aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag ved at deltakerne i ansvarlige selskaper svarer fullt ut for selskapsforpliktelsene, jf. selskapsloven § 2-4 første ledd. Selv om ansvaret er sekundært, jf. samme paragraf andre ledd, innebærer dette at selskapets disposisjoner kan ha stor betydning for deltakernes egen økonomiske situasjon. Har selskapet et styre, skal den alminnelige forvaltningen av selskapet overlates til dette, og styrets forvaltning kan dermed påvirke deltakernes egen økonomiske situasjon. Etter departementets syn taler dette for å være mer tilbakeholden med å stille krav til styresammensetningen. Der deltakerne ellers selv ville ha vært styremedlemmer, kan et krav til styresammensetningen innebære at det må inn eksterne styremedlemmer. Departementet understreker at styrerollen er en annen enn deltakerrollen, men finner likevel grunn til å legge vekt på at et slikt krav til styresammensetningen kan innebære behov for eksterne styremedlemmer i et selskap der alle deltakerne har ubegrenset ansvar for selskapets forpliktelser. Dette gjør seg særlig gjeldende der deltakerne er fysiske personer, som derved representerer seg selv.

Vurderingen er etter departementets syn noe ulik der samtlige deltakere er juridiske personer. I norsk rett er styreverv forbeholdt fysiske personer. Juridiske personer må velge en fysisk person inn i et eventuelt styre, selv om denne personen kan være ansatt, eier eller på annen måte knyttet til den juridiske personen. Der samtlige deltakere er juridiske personer, treffer altså ikke begrunnelsen for å unnta ansvarlige selskaper, blant annet fordi den juridiske personen uansett må velge noen til å representere seg. Selv om ansvarlige

selskaper og for eksempel et aksjeselskap er ulike rettslige subjekter, er det i denne sammenheng etter departementets vurdering ikke særlige hensyn som tilsier at det skal være ulike regler. Den samfunnsmessige påvirkningen er ikke avhengig av selskapsform, og mothensynene med personlig ansvar gjør seg ikke gjeldende der alle deltakerne har begrenset ansvar.

NHO går i sitt høringsinnspill imot at kravene skal gjelde for ansvarlige selskaper med kun juridiske personer som deltakere. Departementet viser til begrunnelsen ovenfor, og opprettholder forslaget fra høringsnotatet. For disse ansvarlige selskapene foreslår departementet derfor å innføre krav etter de samme avgrensninger som for aksjeselskaper.

7.4 Antall styremedlemmer av hvert kjønn

Departementet foreslår at krav til kjønnssammensetningen som foreslås i denne proposisjonen skal være lik de eksisterende krav til kjønnssammensetningen for styrene i allmennaksjeselskaper, statseide aksjeselskaper, stiftelser, samvirkeforetak og boligbyggelag. Departementet foreslår imidlertid at det bare stilles krav til kjønnssammensetning hvis foretakene har tre eller flere styremedlemmer. Etter de eksisterende reglene er det også krav til kjønnssammensetning i styrer med to medlemmer. Departementet foreslår å endre dette, slik at kravene til kjønnssammensetning er like for alle disse foretaksformene.

Der det i dag stilles krav om kjønnssammensetningen i styret, avhenger kravet til antall av hvert kjønn av hvor mange medlemmer det enkelte styret har, se nærmere punkt 4.2.1. Som det fremgår der, er prosentandelen i realiteten et krav mellom 33 og 50 prosent avhengig av antallet styremedlemmer. I høringen foreslo departementet å videreføre de eksisterende reglene, og at sammensetningen i hovedsak skulle være likeverdende der det blir innført nye krav.

Direktiv (EU) 2022/2381 som nevnt i punkt 4.7 har en annen regulering av sammensetningen. Direktivet stiller opp to alternative krav til kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper. Det første alternativet er at begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent i styret i børsnoterte selskaper. Kravet gjelder for styremedlemmer som ikke står for den daglige ledelsen av selskapet. Alternativt skal hvert kjønn representere minst 33 prosent av alle styremedlemmer. Direktivet gjelder for selskaper med aksjer som er

tatt opp til handel på et regulert marked, jf. artikkel 3 nr. 1. Direktivet gjelder for selskaper med mer enn 250 ansatte og som har en årlig omsetning på mer enn 50 millioner euro eller årlig balanse (eiendeler, egenkapital og gjeld) på mer enn 43 millioner euro.

Kravene er likevel minimumskrav, slik at medlemsstatene, og eventuelt EØS-statene, har anledning til å ha strengere krav. Det er derfor ikke behov for endringer i den norske sammensetningsmodellen. Det kan argumenteres med at lempeligere krav til sammensetningen, slik som de i direktivet, vil utgjøre et mindre inngrep i privatautonomien enn de norske kravene. Departementet viser imidlertid til punkt 7.2 om hvordan inngrepet i privatautonomien har hatt betydning for avgrensningene som er satt. Departementet legger vekt på at de eksisterende norske kravene er kjente og har vært benyttet over lang tid, og foreslår ikke å følge sammensetningskravene fra EU. Høringsinstansene som kommenterer sammensetningen, er enige med departementet om å benytte dagens krav.

Dette gjelder likevel ikke fullt ut for sammensetningen i styrer med bare to styremedlemmer. I høringen foreslo departementet å sette krav til kjønnssammensetningen der det er to styremedlemmer for foretaksformer som allerede har krav til styresammensetningen (boligbyggelag, stiftelser og samvirkeforetak). Departementet foreslo ikke å innta krav til kjønnssammensetning i styrer med to medlemmer i aksjeselskaper og ansvarlige selskaper. Departementet ba særlig om høringsinstansenes syn på om kravene også bør gjelde der det er to styremedlemmer.

Flere høringsinstanser støtter at det i aksjeselskaper ikke skal være krav til kjønnssammensetning ved bare to medlemmer. *NHO* og *Norsk Venturekapitalforening* spilte inn at forslaget bør gjelde bedrifter med tre styremedlemmer eller flere.

I høringen har flere høringsinstanser pekt på muligheten for å omgå reglene ved å redusere antallet styremedlemmer til to. Hva som er hensiktsmessig antall styremedlemmer kan variere, og aksjeloven, samvirkelova og selskapsloven stiller ikke krav til antall styremedlemmer. Det å bare ha to styremedlemmer innebærer risiko for manglende vedtaksførhet ved sykdom, inhabilitet eller liknende. Etter aksjeloven § 6-24, samvirkelova § 86 og selskapsloven § 2-13 kan styret bare fatte vedtak hvis mer enn halvdel av styrets medlemmer deltar, hvis ikke vedtektene stiller strengere krav. Varamedlemmer kan delta i stedet for styremedlemmet. Det kan også være andre utfordrin-

ger ved å ha bare to styremedlemmer. Mange forhold kan være relevante i en slik vurdering, og departementet finner ikke grunn til å gripe inn i dette.

Departementet legger til grunn at eiere i all hovedsak velger et styre som har kompetanse og erfaring til å forvalte foretaket. Departementet er enig i at å unnta selskaper med bare to styremedlemmer fra kravet til kjønnsammensetning kan åpne for omgåelse, men antar at det i de langt fleste tilfellene vil være andre forhold som er av betydning ved vurderingen av styrets størrelse. Etter departementets syn er det nærliggende at vurderingen av hvor mange styremedlemmer foretaket skal ha er styrt av andre forhold enn om det stilles krav til kjønnsammensetningen. Muligheten for at noen foretak vil redusere antall styremedlemmer til to er etter departementets syn ikke et tungtveiende argument mot å bare stille krav til kjønnsammensetningen der det er tre eller flere styremedlemmer.

Kjønnsammensetningen skal beregnes separat for varamedlemmer og styremedlemmer. Det innebærer at kravet kan omgås ved at et styremedlem konsekvent ikke deltar i styrebehandlingen, og et varamedlem trer inn i stedet. Uavhengig av om en slik løsning mellom de involverte oppfattes som et «proforma»-styreverv, eksponerer styremedlemmet seg for personlig ansvar som styremedlem, jf. aksjeloven § 17-1, allmennaksjeloven § 17-1, samvirkelova § 153, og bustadbyggjelagslova § 11-1. Bevisst unnlattelse av å oppfylle sitt styreverv kan også ha betydning for slikt ansvar. Departementet legger derfor ikke avgjørende vekt på denne mulige omgåelsesfaren.

Departementet foreslår at krav til kjønnsammensetningen for styrene i aksjeselskaper og ansvarlige selskap innføres og skal gjelde der styret har tre eller flere medlemmer. Departementet foreslår at eksisterende krav til kjønnsammensetningen for styrene i statseide aksjeselskap, stiftelser, samvirkeforetak og boligbyggelag skal gjelde der styret har tre eller flere medlemmer. Den sistnevnte gruppen har i dag krav til kjønnsammensetning i styret med to eller flere styremedlemmer.

Ved å stille krav til kjønnsammensetningen i styret med tre eller flere medlemmer er det noen foretak i dag som vil få mindre strenge krav. Når departementet øker kretsen av antall foretak som omfattes av krav til kjønnsammensetningen har det vært grunnlag for å vurdere innholdet i kravene på nytt. Med mindre det er særegenheter eller grunn til å skille reguleringen har departe-

mentet lagt vekt på hensynet til at det er en fordel med like regler.

Flere av høringsinstansene har kommentert forholdet til kjønnskategorier, diskriminering av transpersoner og ikke-binære. Det er viktige problemstillinger som tas opp, men ikke alle problemstillingene er tema for dette lovforslaget. Departementet viser til arbeidet som er satt i gang for å utrede en mulig tredje juridisk kjønnskategori, se punkt 4.4.

Reglene om kjønnsrepresentasjon skal motvirke for stor overvekt av bare ett kjønn. Som nevnt i punkt 4.4 har Danmark, Nederland, Østerrike, Malta og Tyskland innført ulike ordninger for tredje juridiske kjønnskategorier. Etter departementets syn er det hensiktsmessig om reglene er utformet på en slik måte at de ivaretar behovet for at utenlandske personer med et tredje juridisk kjønn på likeverdig måte som norske borgere kan inneha styreverv i norske selskaper. Det er etter departementets syn også hensiktsmessig å utforme reglene slik at det ikke er behov for endringer hvis det innføres et tredje juridisk kjønn i Norge. I lovforslaget er derfor kravene til kjønnsammensetning formulert som krav om maksimal representasjon av ett kjønn, i stedet for minimumsrepresentasjon av begge kjønn. Departementet foreslår å gjøre samme ordlydsendring i de eksisterende kravene til kjønnsammensetning.

7.5 Styremedlemmer valgt av de ansatte

Departementet foreslår krav til kjønnsammensetningen for styremedlemmer som skal velges av og blant de ansatte, som bygger på den ordningen som allerede gjelder for allmennaksjeselskaper, samvirkeforetak og andre som er omfattet av dagens krav til kjønnsammensetningen i styret.

Det følger av Grunnloven § 110 andre ledd at «[n]ærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.» Retten til å velge styremedlemmer er et viktig element i bedriftsdemokratiet. Reglene skal sikre at sammensetningen av styret gjenspeiler de ansatte. Dette kan tale for at det ikke stilles like strenge krav til kjønnsammensetning blant styremedlemmer valgt av de ansatte som for styremedlemmer valgt av eierne, deltakerne eller medlemmene. Departementet har også lagt vekt på at styremedlemmer valgt av de ansatte har de samme forpliktelsene og det samme ansvaret som de øvrige medlemmene av styret. De skal, sammen med resten av styret, sørge for forsvarlig organi-

sering av og kontroll med virksomheten. I foretak med over 50 ansatte vil minst en tredel av styret kunne bestå av medlemmer valgt av de ansatte. Dersom det ikke stilles noen krav til kjønns sammensetningen blant disse styremedlemmene, vil formålet med de nye kravene bli vanskeligere å realisere.

Departementet foreslår å videreføre kravene i de foretaksformene som allerede har dette, det vil si allmennaksjeselskaper, samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser. I tillegg gjelder dette aksjeselskaper som er heleid av staten, heleide datterselskaper av disse, interkommunale selskaper, og foretak eid av kommune eller fylkeskommune som nærmere beskrevet i punkt 4.2.1. Dersom foretakene er omfattet av kravene til kjønns sammensetning i styret, og de ansatte velger minst to styremedlemmer, kan disse ikke ha samme kjønn. Departementet kjenner ikke til at de eksisterende kravene til kjønns sammensetning blant ansattevalgte styremedlemmer skaper særlige utfordringer, og foreslår derfor at kravet gjelder likt også for samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser som ikke var omfattet av kravene etter de eksisterende reglene.

For aksjeselskaper ut over de som er heleid av staten eller heleide datterselskaper av disse, og for ansvarlige selskaper, foreslår departementet også å innføre krav til kjønns sammensetningen når de ansatte velger styremedlemmer, og da hvis det velges tre eller flere. Departementet mener et krav om at begge kjønn skal være representert når de ansatte velger styremedlemmer vil fremme balansert styresammensetning, samtidig som det ikke griper for langt inn i medbestemmelsesretten.

Departementet foreslår at for foretak med over 200 ansatte skal krav til kjønns sammensetningen gjelde for styremedlemmer som velges av de ansatte, på lik linje som for styrets øvrige medlemmer. Hensynet til kjønnslikestilling taler for en slik løsning. Krav om kjønnsrepresentasjon i direktiv (EU) 2022/2381 gjelder på lik linje for alle styrets medlemmer inkludert ansattes representanter, jf. direktivet artikkel 3 nr. 3 og artikkel 5. Direktivet stiller bare krav for børsnoterte allmennaksjeselskaper. Departementet mener det er hensiktsmessig at det innføres tilsvarende regler for aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, stiftelser og samvirkeforetak med over 200 ansatte. Direktivet stiller bare minimumskrav, og er ikke til hinder for at Norge innfører krav til kjønns sammensetningen blant styremedlemmer valgt av de ansatte også for andre sammenslutningsformer og for selskaper med færre ansatte. Terskelen på

200 ansatte er den samme som terskelen for når de ansatte ikke bare kan kreve å velge styremedlemmer, men skal gjøre det, jf. allmennaksjeloven § 6-4 tredje ledd og tilsvarende bestemmelser for de andre sammenslutningsformene som behandles i denne proposisjonen. Departementets forslag innebærer at når det skal velges fire styremedlemmer blant de ansatte i foretak med over 200 ansatte, skal hvert kjønn være representert med maksimalt to. Det er i dag relativt få foretak hvor de ansatte har valgt flere enn tre av styrets medlemmer.

I foretak med over 200 ansatte skal kravene til kjønns sammensetningen for henholdsvis ansattes representanter og representanter for eierne i styret beregnes hver for seg. Det betyr at gruppen styremedlemmer valgt blant de ansatte skal oppfylle krav til kjønns sammensetning. Departementet mener separat beregning vil være enklere for foretakene og foretakenes ansatte å håndtere. Mens styremedlemmer som hovedregel skal velges av generalforsamlingen, velges ansattes representanter i styret i henhold til andre regler og på et annet tidspunkt. Forslaget innebærer at de to valgprosessene fortsatt vil kunne skje uavhengig av hverandre, og at eierne ikke kan legge føringer på de ansattes valg av styremedlemmer. I noen tilfeller vil separat beregning føre til en noe annen kjønns sammensetning i styret enn dersom det ble foretatt en samlet beregning for hele styret. Samlet sett vil imidlertid denne effekten på kjønns sammensetningen etter departementets vurdering ikke være betydelig.

Regelen om at representasjon av begge kjønn i styret skal beregnes separat for styremedlemmer valgt av henholdsvis eierne og de ansatte vil også gjelde når det er bedriftsforsamlingen som velger styret i henhold til allmennaksjeloven § 6-37. Det er svært få selskaper i Norge som har valgt å opprette bedriftsforsamling.

Dersom ett kjønn er vesentlig overrepresentert blant de ansatte i et foretak, kan det være umulig eller vanskelig å oppfylle kravet om minst ett styremedlem fra hvert kjønn. Dersom krav om kjønnsrepresentasjon fører til at antall ansatterepresentanter i styret må reduseres, vil det gå ut over bedriftsdemokratiet. Et slikt krav kan også føre til at ansatte opplever seg presset til å ta på seg styreverv for å oppfylle kjønns sammensetningen. Departementet foreslår derfor et unntak fra kravet om at begge kjønn skal være representert for foretak hvor ett kjønn utgjør mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte. Et tilsvarende unntak gjelder i dag for allmennaksjeselskaper, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a. andre ledd tredje punk-

tum. Unntaket skal ikke gjelde for foretak som har over 200 ansatte. Departementet viser til at utfordringer knyttet til å finne kandidater til styret fra begge kjønn, og varamedlemmer for disse, vil være mindre jo flere ansatte foretaket har. Regelen er i samsvar med kravene i direktiv (EU) 2022/2381, som ikke inneholder noe unntak for foretak hvor ett kjønn er underrepresentert blant de ansatte.

7.6 Skjæringstidspunkt, ikraftsetting og behov for overgangsordning

7.6.1 Innledning

Departementet foreslår at kravet til styresammensetning skal være oppfylt senest en måned etter første etterfølgende ordinære generalforsamling etter siste balansedag. Departementet foreslår en gradvis innføring frem til 1. juli 2028.

7.6.2 Skjæringstidspunkt

Departementet forslø i høringsnotatet at skjæringstidspunktet skulle settes til siste balansedag. Denne datoen må alle foretakene forholde seg til, og drifts- og finansinntektene skal beregnes for året før denne. *Brønnøysundregistrene* har kommentert at bruken av balansedato innebærer at plikten inntreer da, og at styret dermed ikke er gyldig, men at det ikke har effekt før etter ordinær generalforsamling. Departementet opprettholder forslaget fra høringsnotatet om at skjæringstidspunktet settes til siste balansedag, men at valg skal skje senest på første påfølgende ordinære generalforsamling. Når det er valgt styre som oppfyller kravene til kjønnsammensetning må dette tre inn senest én måned etter ordinær generalforsamling. Det betyr også at for disse foretakene er det ikke slik at styret «ikke er gyldig» før fristen er utløpt, altså før én måned etter ordinær generalforsamling. Om gyldighet vises det til punkt 7.1. nedenfor.

NHO skriver om ordning med selverklæring at den

«forutsetter at selskapet har kontroll på driftsinntekter/finansinntekter, [ansatte] i så god tid at aksjonærene kan varsles om at det er nødvendig å endre sammensetningen av styret i neste ordinære generalforsamling.»

Organisasjonen skriver også at aksjeeierne må ha tilstrekkelig tid til å finne nye styremedlemmer, og bestemme hvem som skal ut av styret. Depar-

tementet er enig med *NHO* i begge disse forholdene. Både driftsinntekter, finansinntekter og antall ansatte er noe foretaket allerede skal ha et bevisst og aktivt forhold til. Lov 19. november 2004 nr. 73 om bokføring (bokføringsloven) § 7 stiller krav til åjourhold av bokføringen, og etter første ledd skal bokføring skje så ofte som virksomhetens og transaksjonenes art og omfang tilsier. Etter aksjeloven § 6-12 tredje ledd plikter styret å holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling. Etter lov 22. juni 2012 nr. 43 om arbeidsgivers innrapportering av ansettelses- og inntektsforhold m.m. (a-opplysningsloven) §§ 3 og 4 skal det minimum én gang per kalendermåned rapporteres inntak av en arbeidstaker og opphør av arbeidsforhold. Etter folketrygdloven skal slike opplysninger meldes innen fredag uken etter inntaket eller opphøret av arbeidsforholdet. Styret og administrativ ledelse bør allerede mot slutten av året ha en indikasjon på om foretaket vil overstige tersklene eller ikke. I kort tid etter balansedagen bør disse størrelsene kunne være avklart, selv om det kan skje enkelte korrigeringer i arbeidet med årsregnskapet. Fristen for vedtakelse av årsregnskap er 30. juni for foretak som ikke har avvikende regnskapsår. Det gir tilnærmet et halvt år fra balansedatoen for aksjeeierne til å avklare styresammensetningen.

Ved å bruke reglene for ansatterepresentasjon som avgrensingsgrunnlag innebærer forslaget at der de ansatte har rett til å kreve å velge styremedlemmer, vil foretaket være omfattet av kravet til kjønnsammensetning også for de aksjeeiervalgte styremedlemmene. Hvis de ansatte velger minst tre styremedlemmer, skal begge kjønn være representert blant disse. Det er ikke behov for særregulering for foretak som senere blir underlagt krav til styresammensetningen, og som ved ikraftsetting av reglene ikke er underlagt slike krav. I disse foretakene vil ikke de ansatte ha rett til å velge styremedlemmer. Det er imidlertid behov for overgangsregler, og departementet opprettholder forslaget fra høringsnotatet om at det skal være oppfylt ved førstkommende ordinære valg. Det gjøres eksplisitt unntak for eventuelle suppleringsvalg, slik at kravet ikke griper inn i de eksisterende valgperiodene.

7.6.3 Ikraftsetting og overgangsperiode, gradvis innføring

Flere høringsinstanser skriver at det vil være behov for en overgangsperiode. *Norges Sildesalgslag*, *Surofi* og *Vest-Norges Fiskesalgslag* trekker i sitt felles høringsinnspill blant annet frem at det

kan være behov for å endre vedtekter, blant annet slik at de nye kravene ikke påvirker avtalt maktbalanse mellom eierne. Det samme gjelder for selskapsavtaler, som *Advokatforeningen* trekker frem, og for eventuelle aksjonæravtaler. *Universitetet i Sør-Øst Norge* foreslo en overgangsperiode på fire til seks år, og begrunnet dette i erfaringen fra innføringen av krav i allmennaksjeselskapene, der styrene måtte være i tråd med kravene innen 1. januar 2008:

«[Relevante, kvinnelige kandidater] fantes, men det ble ikke identifisert mange nok innenfor en relativ kort tidsperiode, og dermed hadde enkelte kvinner mange styreposisjoner rett etter innføringen av kvoteringsloven (referert til som «golden skirts»). Dette fenomenet brant ut, og på litt sikt førte endringen til dels til andre former for mangfold som man kanskje ikke hadde forventet – alderssammensetning og erfaring/yrkesbakgrunn endret seg også i styrene etter introduksjonen. De «gyldne skjørtene» forsvant etter noen få år. Men det er viktig å ha i mente at det den gang var noen få hundre selskaper som måtte finne styremedlemmer – ikke tusenvis, titusenvis, eller hundretusenvis som vi potensielt snakker om her.»

Departementet er enig i det kan være behov for en overgangsperiode. Departementet legger særlig vekt på at det vil være behov for å tilpasse vedtekter og avtaleverk, og at det bør være tid til å gjennomføre forhandlinger og tilpasninger på en god måte. Etter departementets syn er det hensiktsmessig at overgangsperioden utformes slik at reglene trer i kraft raskt, men ikke påvirker styrets gyldighet før etter en tid.

En overgangsperiode kan også bidra til at foretak og eiere som ikke allerede har kartlagt hvordan de vil at styret skal jobbe, og hvilken kompetanse og så videre de har behov for i styret, får mulighet til å gjøre dette. Som *Universitetet i Sør-Øst Norge* skriver, har fenomenet med at mange kvinner hadde flere styreverv brent ut for allmennaksjeselskapene. Departementet er kjent med at flere organisasjoner har nettverk eller databaser som også kan være til hjelp for selskaper som skal finne kvinnelige styremedlemmer. Blant annet har *Næringsforeningen i Trondheimsregionen* skrevet i sitt høringsinnspill at de har et forretningsnettverk for kvinnelige ledere og nøkkelpersoner i området.

Samtidig er det etter departements syn viktig at reglene får et visst omfang i løpet av kort tid, gitt at et viktig argument for å innføre krav både

for departementet og hos høringsinstansene er at utviklingen går for sakte. Selv om det er mange foretak som vil måtte finne nye styremedlemmer, slik at det totale antallet er høyt, er det snakk om mellom ett og to styremedlemmer for det enkelte foretak som ikke allerede oppfyller kravene. Mange foretak har allerede en slik utskifting jevnlig, ofte annethvert år. Hvilken kompetanse og egenskaper som etterspørres vil også variere mellom foretakene, slik at det ikke er slik at det totale antallet kvinner eller menn nødvendigvis må finnes innenfor den samme «poolen» eller samme avgrensede krets.

Det synes å være bred enighet om at det er behov for flere kvinner i styret i norske selskaper, og mange av høringsinstansene gir uttrykk for at de aktivt arbeider for å støtte opp under denne utviklingen. Slik sett stiller oppfyllelse av et slikt krav seg noe annerledes enn enkelte andre offentlige pålegg, hvor det ikke er hensiktsmessig å legge til rette for å oppfylle et krav som foreløpig ikke er vedtatt av Stortinget. Departementet står derfor fast på sin oppfordring om å legge grunnlaget for å oppfylle kravet allerede nå, og legger vekt på at dette er i samsvar med det som de fleste høringsinstansene selv gir uttrykk for at er en ønsket utvikling.

Departementet foreslår derfor en hjemmel til Kongen om å gi nærmere overgangsregler. Overgangsreglene vil innebære en gradvis innføring av kravene, der tersklene for hvem som er omfattet av kravene gradvis senkes frem til 1. juli 2028. Det vil gi foretakene tid til nødvendige forhandlinger og tilpasninger der det er behov, og det vil gi foretakene tid til å gjøre en vurdering av hva som er hensiktsmessig sammensetning av deres styre. Departementet foreslår at tersklene hovedsaklig senkes årlig etter utløp av en «generalforsamlings sesong», altså senest i løpet av 30. juni hvert år. Den gradvise innføringen vil bli som følger:

Der det er krav til sammensetningen i dag, trer reglene i kraft uten overgangsregler.

- *Ved første trinn* skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt for foretak med mer enn 100 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter. Dette innebærer at reglene først gjøres gjeldende for de om lag 8 100 foretakene som presumptivt har størst finansielle muskler.
- *Ved andre trinn* skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt også for foretak med flere enn 50 ansatte, mer enn 500 medlemmer eller andelseiere, og for stiftelser som ikke har krav i dag. Dette omfatter ca. 2 300 ytterligere aksjeselskaper og samvirkeforetak som

følge av antall ansatte. Departementet har ikke tall for hvor mange som vil bli omfattet av tersklene for antall medlemmer eller andelseiere, eller av de nye kravene til stiftelser og ansvarlige selskaper.

- *Ved tredje trinn* skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt også for foretak med flere enn 30 ansatte.
- *Ved fjerde trinn* skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt også for foretak med mer enn 70 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.
- *Ved femte trinn* skal kravene til kjønnsammensetning være oppfylt også for foretak mer enn 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.

1. juli 2028 er dermed den gradvise gjennomføringen innført. Basert på regnskapstall for 2021 og sysselsettingstall for 2022 vil det være ca. 19 600 foretak som er omfattet av kravene når alle trinnene er gjennomført. Siden tallene er fra 2021 og 2022, er det beheftet betydelig usikkerhet hva gjelder antall berørte foretak i juli 2028, og er derfor bare en indikasjon.

7.7 Kontroll og håndheving, konsekvenser av manglende oppfyllelse

7.7.1 Betydningen for gyldigheten av valgt styre

Virke, NHO, Regnskap Norge og Advokatforeningen har anmodet departementet om å avklare de selskapsrettslige sidene ved at styret ikke er riktig satt sammen, slik at konsekvensene ved manglende etterlevelse blir klare for foretakene. Departementet viser til gjeldende rett i punkt 4.2.4.

Som det fremgår av punkt 4.2.4, er krav til kjønnsrepresentasjon krav som stilles for at styret skal være lovlig sammensatt. Et styre som ikke er lovlig sammensatt, er i utgangspunktet ikke et gyldig valgt styre. Et styre som ikke er gyldig valgt har ikke myndighet til å representere selskapet utad og har ikke myndighet til å foreta rettslige handlinger på vegne av selskapet, ikke myndighet til å binde selskapet til avtaler og forpliktelser mv.

NHO skriver i sitt høringsinnspill:

«Vi mener høringsnotatet trekker altfor omfattende konklusjoner av kjennelsen og av de andre rettskildene som er nevnt. De virknin-

gene 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 oppfylder lovens krav i utgangspunktet ikke vil regnes som beslutningsdyktig». Aksjeloven § 6-33 og foretaksregisterloven § 10-1 har imidlertid regler om legitimasjonsvirkninger.»

Etter departementets syn må det skilles mellom myndighet og legitimasjonsvirkninger. Overordnet kan det sies at reglene om myndighet regulerer forholdet internt i selskapet, og reglene om legitimasjonsvirkninger gjelder forholdet mellom selskapet og tredjeparter.

Reglene om når styret er gyldig valgt gir regler om hvem som faktisk utgjør styret, og som har ansvar for forvaltningen av foretaket etter aksjeloven § 6-12, allmennaksjeloven § 6-12, samvirkelova § 76, bustadbyggjelagslova § 6-10 og stiftelsesloven § 30. De nevnte reglene gir også andre regler om hva som er styrets plikter og ansvar, og hva som er styrets myndighet. Disse tilfaller det styret som er gyldig valgt. Hvem det gyldig valgte styre består av, har i utgangspunktet også betydning for hvem som skal representere foretaket utad og som kan binde foretaket. Det er det gyldig valgte styret som har kompetanse, det vil si myndighet, til, jf. aksjeloven § 6-30, allmennaksjeloven § 6-30, samvirkelova § 92 og bustadbyggjelagslova § 6-27. I selskapsloven gjelder det samme dersom selskapet har et styre, jf. selskapsloven § 2-13 og § 2-21 andre ledd.

Som *NHO* påpeker i det som er referert ovenfor, er det imidlertid noen særregler som gjelder hva tredjepart kan forholde seg til, såkalt legitimasjonsvirkninger. Aksjeloven § 6-33 regulerer tilfeller der noen som representerer selskapet utad etter reglene i aksjeloven §§ 6-30 til 6-32 har gått ut over sin myndighet. Bestemmelsen påvirker dermed ikke hvem som faktisk har myndigheten, eller sagt på en annen måte; hvilket styre som er gyldig valgt. Allmennaksjeloven § 6-33, samvirkelova § 90 og bustadbyggjelagslova § 6-25 har tilsvarende bestemmelser. Foretaksregisterloven § 10-1 har også regler om legitimasjonsvirkning av det som er registrert i Foretaksregisteret. Bestemmelsen fastslår at meldepliktige forhold som ikke er meldt, og som er i strid med det som er registrert, ikke kan gjøres gjeldende overfor tredjeparter, med mindre denne kjente eller burde kjent til

forholdet. Er et styre registrert, kan tredjeparter forholde seg til dette, og behøver i utgangspunktet ikke å gjøre ytterligere undersøkelser av om styret faktisk er gyldig valgt. Hverken aksjeloven § 6-33 og de tilsvarende reglene, eller foretaksregisterloven § 10-1 påvirker dermed hvorvidt styret er gyldig valgt, eller hvilken myndighet som legges til et gyldig valgt styre.

Det som er sagt ovenfor, gjelder for når styret er gyldig valgt. Etter valget kan det skje endringer i styret. For eksempel kan et styremedlem selv velge å fratre, jf. aksjeloven § 6-7, allmennaksjeloven § 6-7, samvirkelova § 71 og bustadbyggjelagslova § 6-6. *NHO* stiller spørsmål ved hva som skjer hvis et styremedlem fratrer, og viser blant annet til aksjeloven §§ 6-8 og 6-24. Fratrer noen fra et styre som er gyldig valgt, følger det av aksjeloven § 6-8, samvirkelova § 72 og bustadbyggjelagslova § 6-7 at styret skal sørge for at det velges nytt styremedlem hvis noen fratrer før tjenestetiden er utløpt, og det ikke finnes varamedlem (suppleringsvalg). Valg av nytt styre kan likevel utstå til neste ordinære generalforsamling/årsmøte dersom styret fortsatt er vedtaksført, og valget hører under generalforsamlingen/årsmøtet. I slike tilfeller blir styret med andre ord ikke automatisk ugyldig fordi et styremedlem fratrer. Vedtaksførhet er regulert i aksjeloven § 6-24, allmennaksjeloven § 6-24, samvirkelova § 86 og bustadbyggjelagslova § 6-21. Styret er vedtaksført når mer en halvdel av styremedlemmene deltar i styrebehandlingen, med mindre vedtektene fastsetter strengere krav.

Justis- og beredskapsdepartementets Lovavdeling har i en uttalelse (JDLOV-2008-529) omtalt forholdet mellom krav til kjønnsammensetningen og regelen om suppleringsvalg:

«Dersom situasjonen er den at det gjenværende styret etter at et styremedlem har fratrudd eller er avsatt, *ikke* oppfyller lovens krav, oppstår spørsmålet om selskapet likevel kan la valget av et nytt styremedlem utstå til neste generalforsamling etter reglene om suppleringsvalg i allmennaksjeloven § 6-8. Vi viser her til Lovavdelingens brev til Foretaksregisteret 23. november 2008, der det uttales at § 6-8 etter vårt syn gjelder også der det gjenværende styret ikke oppfyller bostedskravet i § 6-11 eller kravet til kjønnsbalanse i § 6-11a.»

Departementet er enig i det som her skrives. Kjønnsammensetningen påvirker ikke vedtaksførheten til et gyldig valgt styre, i form av at det ikke stille krav om at personene som deltar i den enkelte styrebehandlingen oppfyller kravet til

kjønnsammensetning. Hvis et styremedlem fratrer, er derfor styret ikke automatisk ugyldig, selv om de resterende styremedlemmene ikke oppfyller kravet til kjønnsammensetning. Det forutsetter at styret fortsatt er vedtaksført. Departementet viser også til at klare omgåelsestilfeller, for eksempel der styremedlemmer fratrer umiddelbart etter at styret er valgt eller registrert, kan rammes av alminnelige omgåelsesbetraktninger.

7.7.2 Kontroll i Foretaksregisteret

Før en opplysning kan registreres i Foretaksregisteret, skal registerfører kontrollere at denne «er i samsvar med lov og er blitt til i samsvar med lov», jf. foretaksregisterloven § 5-1. Kravet til kjønnsammensetningen inngår i dette. Etter foretaksregisterloven § 5-2 skal meldingen nektes dersom registerfører finner at den ikke er lovmessig. Ved nyregistrering av foretak i Foretaksregisteret er konsekvensen av at det meldte styret ikke oppfyller kravet til kjønnsammensetning at foretaket nektes registrert. Dersom det meldes endringer i styret i et foretak som allerede er registrert, og endringene ikke er lovmessige, skal endringene i styret nektes registrert. For at Foretaksregisteret skal kunne kontrollere om foretaket er underlagt kravet til kjønnsammensetning, foreslår departementet at det innføres samme selverklæring som det som er for samvirkeforetak og boligbyggelag etter eksisterende regler. Foretaksregisteret har løst dette i dag ved at det er et eget avkrysningsfelt i samordnet registermelding. Etter departementets syn er en slik selverklæring ikke unødvendig byrdefull for foretakene.

Brønnøysundregistrene har i sitt høringsinnspill løftet flere problemstillinger som oppstår i tilknytning til selvmeldingen, blant annet spørsmål om hvordan etaten skal håndtere tilfeller der det kommer inn tips om at foretak er underlagt kravene til kjønnsammensetning, men ikke har meldt dette. Etter departementets syn må slike tips håndteres på samme måte som andre tilfeller der etaten får tips om forhold som er feilregistrert, for eksempel der det kommer tips om at et styre ikke er gyldig valgt. *Brønnøysundregistrene* har også gitt innspill om at dette vil innebære noe økte kostnader og ressursbruk til teknisk utvikling, utarbeidelse av veiledningsmaterieell og mulige henvendelser.

NHO har kommentert at det kan være straffbart å gi uriktige opplysninger til Foretaksregisteret, jf. HR-2019-1788-A, der Høyesterett uttaler, i tilknytning til den tidligere straffeloven (lov 22. mai 1902 nr. 10 almindelig borgerlig Straffelov) § 166 at «opplysninger som gis i samordnete mel-

dingene til Foretaksregisteret og Enhetsregisteret, og årsregnskaper som sendes til Regnskapsregisteret, må anses å være opplysninger som er «bestemt til å avgi bevis».» Høyesteretts uttalelse i denne dommen er knyttet til opplysninger som meldes til Foretaksregisteret og Enhetsregisteret generelt, og etter departementets syn er det ikke særlige forhold ved kravet til kjønnsammensetning som gjør at det skal være særregulering rundt registrering av dette.

Endring av dagens personnumre til kjønnsnøytrale personnumre vil ha betydning for kontrollen av kravene til kjønnsbalanse for foretak i Foretaksregisteret, se punkt 4.3. Dette vil kunne løses ved at it-systemene hos både foretak og i det offentlige bruker andre identifikatorer for kjønn. I høringsnotatet ble det ikke foreslått regler for kontroll av kjønn ved kjønnsnøytrale personnumre og ikke hvordan bestemmelser med krav til kjønnsrepresentasjon skal utformes ved innføringen av flere juridiske kjønn. Kjønnsnøytrale personnumre blir først aktuelt fra 2032 og regjeringen er i utredningsfasen av en mulig tredje kjønnskategori.

7.7.3 Tvangsoppløsning

Hvis et aksjeselskap ikke har meldt til Foretaksregisteret et styre som fyller de vilkår som følger av bestemmelsene gitt i eller i medhold av lov, skal tingretten etter kjennelse beslutte selskapet oppløst, jf. aksjeloven § 16-15. Det samme gjelder for allmennaksjeselskaper etter allmennaksjeloven § 16-15, for samvirkeforetak etter samvirkelova § 141, og for boligbyggelag etter bustadbyggjelagslova § 10-14. Departementet viser til nærmere gjennomgang i punkt 4.2.4. Departementet viser til punkt 7.7.1 for nærmere beskrivelse av hvordan kravene til kjønnsammensetning påvirker gyldigheten av styrevalg.

Tvangsoppløsning ved manglende oppfyllelse av krav til kjønnsammensetning kan få alvorlige konsekvenser for selskapet. Flere høringsinstanser har kommentert dette. Departementet har derfor vurdert om det skal gjøres unntak fra reglene om tvangsoppløsning. Det er imidlertid departementets vurdering at det er viktig at styrene i norske foretak oppfyller de kravene som stilles til styret, enten det gjelder krav til tilknytning, myndighetsalder eller andre krav. Det har allerede alvorlige konsekvenser for foretaket om det ikke har et gyldig valgt styre. Noen av disse kravene kontrolleres automatisk, som for eksempel krav til styremedlemmers alder jf. aksjeloven § 6-11 annet ledd hvor det står at bare myndige

personer kan være styremedlemmer. Det kontrolleres imidlertid ikke om en person er umyndiggjort. Andre krav, som for eksempel at styret er valgt av kompetent organ, jf. aksjeloven § 6-3, allmennaksjeloven § 6-3, samvirkelova § 66 og bustadbyggjelagslova § 6-3 kontrolleres heller ikke automatisk. Om kravene kontrolleres automatisk eller ikke, har ikke innvirkning på om et foretak kan tvangsoppløses etter aksjeloven § 16-15, allmennaksjeloven § 16-15, samvirkelova § 141 eller bustadbyggjelagslova § 10-14. Departementet kan ikke se at det ligger vektige grunner til å ha et annet sanksjonssystem for regler om kjønnsammensetning enn for andre krav til styret, og heller ikke et annet sanksjonssystem enn det for eksempel allmennaksjeselskapene allerede er underlagt. Tvangsoppløsning har i tillegg vært en del av norsk rett i flere tiår, også der styret ikke er gyldig valgt fordi det ikke oppfyller krav til styresammensetningen, se LG-2003-5015. Departementet kan etter dette ikke se at det foreligger tungtveiende grunner til at det bør innføres et unntak for de nye kravene til kjønnsammensetning. Departementet understreker at slike unntak heller ikke er gjort for de eksisterende kravene til kjønnsammensetning.

Kristoffer Aurdal skriver at det er problematisk med tvangsoppløsning på grunnlag av manglende kjønnsbalanse i styret. Etter Aurdals syn er det behov for kontradiksjonsmuligheter, og at siden kjønn ikke lenger uten unntak er endelig registrert ved fødselen, fremstår ikke disse spørsmålene som bevisstemaer som er helt svart-hvitt, og uten behov for kontradiksjonsmuligheter. Departementet nevner at tvangsoppløsning gjennomføres rent praktisk normalt ved at selskapet får frist på én måned til å bringe forholdet i orden, og orienteres samtidig om følgene av at fristen ikke overholdes, jf. aksjeloven § 16-16, allmennaksjeloven § 16-16, samvirkelova § 142 og bustadbyggjelagslova § 10-15. Dersom manglene ikke er rettet innen utløpet av fristen, blir varselet gjentatt ved kunngjøring. I kunngjøringen blir det informert om at vilkårene for oppløsning av selskapet er oppfylt. Selskapet gis en siste frist på to uker til å rette manglene. Hvis mangelen ikke er rettet etter utløpet av den siste fristen, gir Foretaksregisteret eller Regnskapsregisteret en melding til retten. Retten skal uten ytterligere varsel beslutte selskapet oppløst ved kjennelse. Kjennelsen har virkning som en kjennelse om konkursåpning, jf. aksjeloven § 16-17 andre ledd, allmennaksjeloven § 16-17, samvirkelova § 143 og bustadbyggjelagslova § 10-16.

For stiftelser som ikke er registrert i Foretaksregisteret, er det i dag ikke hjemmel for tvangsavvikling. Etter stiftelsesloven § 29 kan imidlertid Stiftelsestilsynet oppnevne styremedlem for en stiftelse, når den er uten kompetent styre etter loven. Dette vil også gjelde i slike tilfeller, og departementet forutsetter at Stiftelsestilsynet vil følge opp dette på vanlig måte. Selskapsloven har ikke regler om tvangsoppløsning. Det er ikke krav om at selskaper skal ha styre, det er noe som kan avtales. Departementet foreslår ikke å innføre regler om tvangsoppløsning i stiftelser og ansvarlige selskaper.

7.7.4 Særlig om konsekvensene ved manglende oppfyllelse av kjønnsammensetningen av ansatterepresentanter

NHO har gitt innspill om at det er urimelig dersom manglende oppfølging av krav til styremedlemmer som velges av og blant de ansatte skal føre til tvangsoppløsning av foretaket. Departementet viser til at de ansatte også har stor interesse i å hindre oppløsning av foretaket. Ingen av høringsinstansene har vist til konkrete tilfeller hvor ansatte i allmennaksjeselskaper ikke har oppfylt plikten de har til å velge styremedlemmer av begge kjønn, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd andre punktum. Departementet viser til at det ikke er krav om at foretaket skal ha styremedlemmer valgt av og blant de ansatte, med mindre foretaket har flere enn 200 ansatte. For de fleste foretakene er det å velge styremedlemmer av og blant de ansatte kun en rett de ansatte har. Er et valg av ansatterepresentanter ikke er gyldig, for eksempel fordi det ikke oppfyller kravene til kjønnsammensetning, påvirker ikke dette nødvendigvis gyldigheten av styret for øvrig. Etter representasjonsforskriften § 13 fjerde ledd stilles det krav om at det er minst én kandidat av hvert kjønn på listen, hvis det er krav til kjønnsammensetningen. På grunn av reglene om hvem som skal anses valgt etter §§ 14 og 16 sikrer dette at det velges minst én kandidat av hvert kjønn, og dermed oppfyller valget kravene til kjønnsammensetning. Representasjonsforskriften § 21 inneholder regler om suppleringsvalg.

Direktiv (EU) 2022/2381 stiller krav om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper med over 250 ansatte. Kravene som foreslås i denne proposisjonen går vesentlig lenger enn direktivets minimumskrav. Direktivet stiller ikke detaljerte krav til hvordan reglene skal håndheves og er ikke til hinder for

innføring av krav om kontroll og håndheving som beskrevet ovenfor.

Ifølge artikkel 10 i direktivet skal det utpekes en offentlig myndighet som skal fremme, analysere, overvåke og støtte kjønnsrepresentasjon i styret. Likestillings- og diskrimineringsombudet har gitt innspill om at det kan være naturlig å legge denne funksjonen til dem. Departementet viser til at norske regler om kontroll og håndheving av krav til kjønnsammensetningen er strengere enn det som følger av direktivet. Det nærmere innholdet i kravet om å fremme likestilling, og hvilken norsk myndighet som skal utpekes, vil avklares i forbindelse med at direktivet innlemmes i EØS-avtalen.

7.8 Andre tiltak som ble hørt og tiltak som ble spilt inn i høringen

7.8.1 Sertifiseringsordning

Bakgrunnen for departementets forslag om en sertifiseringsordning var innspill fra aktører i innspillsmøter avholdt i forbindelse med utarbeidelsen av høringsnotatet. Departementet forslø en lovhjemmel i høringsnotatet, men konkretiserte ikke hvordan en eventuell ordning skal innrettes.

Departementet merker seg at mange høringsinstanser støtter at en sertifiseringsordning kan være et egnet tiltak for å fremme likestilling og mangfold. Noen høringsinstanser har gitt innspill om at en eventuell sertifiseringsordning ikke bør lovfestes. Noen har kommentert at forslaget fremstår som umodent og bør utredes nærmere.

En rekke høringsinstanser skriver at foretak er underlagt en stor mengde rapporteringsforpliktelser, herunder forpliktelser som gjelder mangfold og likestilling. Det skal rapporteres til det offentlige om lovpålagte forpliktelser, og det skal rapporteres til private parter som f.eks. kunder, långivere, samarbeidspartnere og investorer. Selv om krav fra private parter som regel ikke er lovpålagt, vil selskapene være nødt til å oppfylle disse for å være konkurransedyktige i markedet. Disse kravene går ofte lenger enn kravene fra det offentlige. Den samlede rapporteringsbyrden blir stor for foretakene, særlig fordi rapporteringskravene favner mange ulike områder til ulike parter, og mange rapporteringsområder har grenseflater mot hverandre. Dersom den samlede rapporteringsbyrden blir for stor, kan dette virke negativt på verdiskapingen i samfunnet. Departementet vurderer at en eventuell sertifiseringsordning bør innrettes slik at foretakenes opplevde rapporte-

ringsbyrde blir mindre, samtidig som foretak som lar seg sertifisere får tilgang på verktøy, virkemidler og fordeler som kan brukes som et konkurransefortrinn i markedet.

Tilgang til konkrete verktøy og systemer kan bidra til at ledelsen lykkes med å utvikle strategier i både rekrutteringsarbeid og kompetanseutvikling. Sertifiseringsarbeidet bør følges av veiledning, kursing og annen kunnskapsdeling. Veiledning og kursing er sentrale virkemidler for å bidra til at foretakene jobber på riktig måte med mangfolds- og likestillingsarbeid. Forskning viser at det er avgjørende for om mangfoldsarbeid er vellykket at arbeidet gjøres på riktig måte. Kunnskaps- og erfaringsbasert deling er viktig for å skape en arena der foretak kan dra nytte av de erfaringer som er gjort, og for å gi foretakene et nettverk og støtte i arbeidet. Det kan ha en nytteverdi å få presentert «suksesshistorier» om foretak som har lykkes i sitt arbeid for likestilling og mangfold. Hvis en sertifiseringsordning stiller krav til strategiarbeid for mangfold, må styret og resten av toppledelsen også ha et aktivt forhold til arbeidet.

En sertifiseringsordning får ikke ønsket effekt hvis ikke næringslivet bruker den og arbeider aktivt for å sertifisere seg. Sertifiseringsordningen må derfor utformes slik at arbeidet for å bli sertifisert bidrar til faktisk endring.

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) er et viktig virkemiddel for likestillingsarbeidet i både det offentlige og næringslivet. Alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, har plikt til å jobbe aktivt for likestilling og mangfold, og har dokumentasjonsplikt. Flere høringsinstanser har påpekt at et minstekrav i en eventuell sertifiseringsordning må være at man oppfyller de forpliktelser man er underlagt etter ARP. Departementet er enig i dette. En eventuell sertifiseringsordning erstatter ikke den plikten alle arbeidsgivere i dag har til å jobbe aktivt med likestilling gjennom ARP. En eventuell sertifisering vil imidlertid kunne være et kvalitetsstempel på at et arbeid er gjort i henhold til fastsatte, konkrete retningslinjer og vil derfor være et supplement til ARP. Departementet understreker at en slik ordning vil være noe annet enn de plikter som i dag påligger alle arbeidsgivere.

Departementet har mottatt mange nyttige høringsinnspill om en sertifiseringsordning som mulig tiltak, og disse er tilgjengelige på departementets nettsider. Høringsinnspillene tjener som grunnlag i det videre arbeidet med en sertifiseringsordning.

Departementet ser et stort potensial i å utvikle en ordning som kan tjene næringslivet, bidra til mer effektiv rapportering til offentlige og private

parter, og som kan ha god effekt på selskapenes arbeid med mangfold og likestilling. For å oppnå formålet, og reelt legge til rette for at en ordning kan bidra til å forenkle selskapenes arbeid med mangfold og oppfylle lovpålagte krav, er det departementets vurdering at en sertifiseringsordning bør knyttes opp mot andre rapporteringsforpliktelser, lovkrav som er vedtatt eller som er under vurdering nasjonalt eller gjennom EØS-relevant EU-regelverk, og kontraktskrav fra private parter som nevnt ovenfor. Dette er også i tråd med en rekke av innspillene fra høringsinstansene. I lys av dette vurderer departementet at en sertifiseringsordning bør sees i et større perspektiv, og vil arbeide videre med en mulig innretning.

I arbeidet vil departementet se hen til sammenheng med gjeldende rapporteringsregelverk, kommende regelverk i EØS og virksomme standarder for mangfoldsledelse i Norge og internasjonalt. Av relevante faktorer som bør tas i betraktning ved utformingen er lov 18. juni 2021 nr. 99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), som skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang på informasjon.

I tilknytning til dette kan det nevnes at EU er i slutfasen for å fastsette regler om lignende forhold i forslag til direktiv om bedrifters aktsomhet overfor bærekraft og menneskerettigheter (direktivforslag av 23. februar 2022 om tilbørlig aktsomhet for bærekraft for foretak og endring av direktiv (EU) 2019/1937).

EU vedtok den 16. desember 2022 Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2464 om endring av direktiv 2013/34/EU, 2004/109/EF og 2006/43/EF og forordning (EU) nr. 537/2014 med hensyn til bærekraftsrapportering for foretak. Formålet med regelverksendringene er å legge til rette for omstilling til en bærekraftig økonomi, i tråd med EUs handlingsplan for grønn omstilling «The European Green Deal» og FNs bærekraftsmål. Målsetningen er at det både skal finnes tilstrekkelig offentlig informasjon om bærekraftsrisiko for det rapporterende selskap selv, og tilstrekkelig offentlig informasjon om virksomhetens påvirkning på mennesker og miljø. Informasjonen i rapporteringen skal være sammenlignbar, pålitelig og enkel å finne for brukerne. Direktivet legger opp til et omfattende rapporteringsregime. EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) er i gang med å utvikle nærmere retningslinjer for hva det skal rapporteres på. Et foreløpig utkast til European Sustainability Reporting Stan-

dard G1Governance, risk management and internal control inneholder blant annet krav til rapportering om «diversity policy», mangfold i utvelgelsesprosessen til selskapsorganene, og en beskrivelse av mangfoldet i disse. Etter departementets forståelse kan dette blant annet inkludere styre og administrativ ledelse.

En sertifiseringsordning kan f.eks. innrettes ved bruk av norsk standard for mangfoldsledelse (NS 11201:2018) som grunnlag. Standard Norge har opplyst at de i samarbeid med lignende standard fra Danmark arbeider med en ISO-standard.

Departementet vil foreta ytterligere vurderinger av hvordan en eventuell sertifiseringsordning bør innrettes og følger ikke opp forslaget fra høringsnotatet i denne proposisjonen.

7.8.2 Andre tiltak

Departementet har registrert at enkelte høringsinstanser, herunder *Likestillings- og diskrimineringsombudet* og *Buudir*, foreslår å skjerpe bestemmelsene om ARP. Disse høringsinstansene foreslår blant annet en strengere håndheving og en styrking av veiledningen om innholdet i aktivitets- og redegjørelsesplikten og hvordan man kan jobbe med den på arbeidsplassen.

Forslaget om endringer i omfang og håndheving av ARP innebærer lovendringer, og vil derfor eventuelt måtte utredes nærmere og være gjenstand for en egen høring. Departementet kan derfor ikke ta stilling til dette spørsmålet i foreliggende lovproposisjon.

Når det gjelder veiledning om ARP gjør departementet generelt oppmerksom på at *Buudir* skal være en rollemodell for alle arbeidsgivere og offentlige myndigheter. I dette ligger også en veilederoppgave om etterlevelsen av ARP i virksomhetene. Videre har ombudet et lovpålagt oppfølgings- og veiledningsansvar for arbeidsgiveres plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering og for å kontrollere likestillingsredegjørelser.

Departementet merker seg at flere høringsinstanser ser verdien av forskning på effekten av mangfolds- og likestillingsarbeid, for eksempel koblet opp mot lønnsomhet. «CORE Topplederbarometer» er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet, og kartlegger kjønnsfordelingen i styrer og toppledergrupper i de største selskapene etter omsetning i norsk næringsliv. Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet finansierte også «CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: hindringer og muligheter» som så

på hvilke trekk som kjennetegner bedriftene som lykkes godt med kjønnsbalanse på toppen. Studien var knyttet til et pågående forskningssamarbeid med Equality Check, og inkluderte selskaperes rapportering om likestillingsstatus og strategier/tiltak. Likestillings- og mangfoldsrelatert forskning, og publisering av forskningsresultater, er høyt på regjeringens agenda.

Noen høringsinstanser har foreslått å styrke veilednings- og rådgivningstjenesten i Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet er gitt et ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Ombudet kan gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene og skal gis tilgang til dokumentasjon som er relevant for å vurdere virksomhetenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Departementet merker seg innspillene.

Regjeringen har varslet en Strategi for likestilling mellom kvinner og menn, som blir den første likestillingsstrategien noen gang fra en norsk regjering. Strategien skal inneholde en rekke konkrete tiltak på flere politikkområder og regjeringen tar sikte på at den skal være klar til 8. mars 2024.

Departementet oppfordrer for øvrig næringslivet selv til å ta grep for å stimulere til utradisjonelle utdanningsvalg ved å tilby skolebesøk og bedriftsbesøk mv.

Flere høringsinstanser har foreslått tiltak knyttet til opplæring og lederutvikling. Tiltak som nevnes er opprettelse av ulike nettverk, ledelseskurs, mentorordninger og digitale kurs for verifisert kompetanse i mangfoldsledelse. Dette er etter departementets vurdering svært gode initiativer, men som etter departementets syn er best egnet til å iverksettes av næringslivet selv. Det eksisterer allerede en rekke nettverk og mentorordninger som skal stimulere til flere kvinner i alle deler av næringslivet.

Av andre foreslåtte tiltak er ulike belønningssystemer og incentivordninger for foretak som arbeider for likestilling og mangfold. Departementet bemerker i denne sammenheng at plikt til å arbeide for likestilling og mangfold følger av ARP i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet finner det ikke hensiktsmessig å belønne foretak som arbeider for å oppfylle lovbestemte forpliktelser.

Når det gjelder innspillet om arbeid knyttet til regulering av kjønnsammensetning i styrer i EU, er dette på agendaen i EU. Det vises blant annet gjennom direktiv (EU) 2022/2381 som behandles i denne proposisjonen. Departementet følger opp dette på vanlig måte.

Til *SMB Norges* forslag om å stille krav om styreansvarsforsikringer for selskaper vil departementet bemerke at muligheten for å kjøpe styreansvarsforsikring er der i dag. Styreansvarsforsikringer kan være relativt kostbart, og vil ved det påføre det enkelte selskapet utgifter. Det er etter departementets vurdering ikke statens oppgave å vurdere om styreansvarsforsikring er hensiktsmessig for det enkelte selskap.

NHO og *Advokatforeningen* har spilt inn at de foreslår følg-eller-forklar-krav som tiltak. Følg-eller-forklar-krav kan bidra til å løfte frem diskusjoner om kjønnsrepresentasjon. Samtidig vil en slik modell muligens kunne bli for lett avfeid hvis foretaket ønsker å «slippe unna». Det er viktig for departementet at det som foreslås, ikke blir en papirøvelse, men får reelt innhold som gir resultater. Etter departementets vurdering vil et følg-eller-forklar-krav kunne komme i konflikt med redegjørelsesplikten i ARP. En eventuell utvidelse av kravet til redegjørelse bør eventuelt vurderes i tilknytning til ARP og behandles ikke videre her.

I den offentlige debatten har flere trukket frem at det kan være vanskelig å finne kvinner som passer inn i styret, og at for noen krever dette et større letearbeid. Det er også fremholdt at et godt tiltak derfor kan være samlede databaser eller lister for å lette denne prosessen. Etter departementets syn er dette tiltak som er godt egnet til å løses av næringslivet selv. Departementet har tiltro til at næringslivet vil finne gode løsninger for å lette letearbeidet for de som ønsker å finne gode styrekandidater, og er blant annet kjent med at flere private aktører allerede har utviklet nettverk, lister eller liknende for dette. Det er også igangsatt flere private initiativer for å bidra til å lette søket for de som ønsker å finne passende kvinnelige kandidater, noe som kommer alle selskaper til gode uavhengig av om de omfattes av kravene. Det er ikke foreslått særskilte regler om slik tilrettelegging, og departementet følger ikke opp disse innspillene i denne proposisjonen.

8 Utkast til beslutning i EØS-komiteen

Utkast til beslutning i EØS-komiteen om endring av EØS-avtalen vedlegg XVIII (helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner) gjelder innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper. Direktivet er nærmere beskrevet i punkt 4.7. Økonomiske og administrative konsekvenser ved gjennomføring av direktivet er beskrevet i kapittel 9.

Gjennomføring av direktiv (EU) 2022/2381 i norsk rett vil kreve lovendring. Det er dermed nødvendig med Stortingets samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning, jf. Grunnloven § 26 andre ledd.

Det er ikke truffet beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 på tidspunktet for fremleggelse av denne proposisjonen. Departementet er kjent med at en slik beslutning kan treffes etter ventet tidspunkt for behandling av denne proposisjonen i Stortinget, eller i tidsrommet mellom fremleggelse av proposisjonen og behandlingen av den i Stortinget. Norsk rett oppfyller allerede de fleste av direktivets krav. Departementet foreslår i denne proposisjonen endringer i krav til kjønnsrepresentasjon som går lenger enn minstekravene i direktivet. Det er hensiktsmessig at forslaget til lovendringer og innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen behandles samlet.

Det bes på denne bakgrunn om Stortingets samtykke til innlemmelse av direktivet i EØS-avta-

len. Det forventes ikke vesentlige endringer i den endelige beslutningen i EØS-komiteen, sammenlignet med vedlagte utkast til beslutning. Dersom den endelige beslutningen likevel skulle avvike vesentlig fra utkastet som er vedlagt proposisjonen her, vil saken bli forelagt Stortinget på nytt.

Utkast til beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen følger som trykt vedlegg til proposisjonen i uoffisiell norsk oversettelse. Uoffisiell norsk oversettelse av direktivet følger også som trykt vedlegg.

Utkast til beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen inneholder en fortale og fire artikler.

Artikkel 1 fastslår at EØS-avtalens vedlegg XVIII skal endres ved innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381.

Artikkel 2 fastslår at den islandske og den norske språkversjonen av direktivet gis gyldighet og kunngjøres i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende.

Artikkel 3 regulerer når beslutningen trer i kraft. Ikrafttredelsestidspunktet er ikke fastsatt på tidspunktet for fremleggelse av denne proposisjonen.

Artikkel 4 fastslår at beslutningen skal kunngjøres i EØS-avdeling og i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende.

Direktivet er EØS-relevant. Departementet anbefaler at Stortinget samtykker til innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen.

9 Økonomiske og administrative konsekvenser

9.1 Innledning

Offisiell statistikk viser at kvinner utgjør 20 prosent av styrerepresentantene i aksjeselskaper, og 17 prosent av daglig ledere. Nærings- og fiskeridepartementets forslag til krav til kjønnsammensetning i styret i norske foretak har som formål å legge til rette for like muligheter og utnytte den samlede kompetansen i samfunnet også på styrenivå. Om lag fire prosent av alle aksjeselskaper vil omfattes av kravene til kjønnsammensetning. I aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper er det ifølge SSBs statistikk over styre og ledelse i alt 256 043 mannlige styrerepresentanter mot 93 917 kvinnelige. De mannlige styrerepresentantene bekler 570 622 styreroller, mens de kvinnelige bekler 143 183. Tiltak fra det offentlige, næringslivet selv og arbeidslivets parter er nødvendig dersom målet om en vesentlig bedring av balansen i kjønnsammensetningen i ledelsen av norske selskaper skal nås innen rimelig tid.

9.2 Konsekvenser for foretakene som omfattes

De økonomiske og administrative konsekvensene for foretakene og stiftelsene som underlegges krav, vil på kort sikt avhenge av om de allerede oppfyller kravene til kjønnsammensetning i styret, eller om det er behov for styreendring.

Det legges opp til en gradvis innføring frem til 1. juli 2028, som beskrevet i punkt 7.6.3. Basert på tall fra Enhets- og Foretaksregistret per november 2022 og årsregnskap for 2021, vil det første trinnet innebære at ca. 8 100 aksjeselskaper og samvirkeforetak omfattes, av disse må 4 400 endre styret for å oppfylle krav, og 6 600 nye styremedlemmer må rekrutteres for å innfri krav. Avgrensningene og tersklene for hver av de videre ikraftsettelsestidspunktene vil på hvert av disse innebære at ytterligere mellom 2 000 og 3 800 aksjeselskaper og samvirkeforetak omfattes for hvert trinn. Mellom 900 og 1 400 av disse må rekruttere, og mellom 1 100 og 1 600 nye styremedlemmer må rekrutteres for å innfri krav på hvert av de ulike

tidspunktene. Beregningene er basert på regnskapstall for 2021 og sysselsettingstall for 2022. Siden de fire neste trinnene går over en lengre periode, frem til 1. juli 2028, er det beheftet stor usikkerhet ved å legge disse tallene til grunn. Beregningene gir et bilde av hvor mange som omfattes og rekrutteringsbehov på ulike innføringstidspunkter, men i og med at dette er overordnede estimater, hvor blant annet endringer i mellomperioden ikke er hensyntatt, er det betydelig usikkerhet knyttet til tallene. Trinn to, der kravene vil innføres nærmere i tid, har mindre usikkerhet knyttet til seg, men er fortsatt hovedsakelig egnet til indikasjon.

I de videre beregningene i dette kapitlet legges det til grunn avgrensning og terskler i trinn to, hvor ca. 10 400 aksjeselskaper og samvirkeforetak omfattes av reglene ved at de har mer enn 50 ansatte, eller mer enn 100 millioner kroner i sum av driftsinntekter og finansinntekter.

Av disse må 51 prosent endre styret for å oppfylle krav, og hvis de ikke utvider styret må ca. 60 prosent av disse må gjøre en styreendring for å oppfylle kravet. Totalt er det ca. 7 900 styreverv som må endres, hvorav 97 prosent av disse må fylles av kvinner. Departementet har ikke oversikt over antall medlemmer (altså ikke styremedlemmer) i samvirkeforetak. Det er derfor ikke klart hvor mange av samvirkeforetakene som vil omfattes, hvis terskel for antall medlemmer settes til 500 som foreslått. Det er ved inngangen til 2023 registrert 52 boligbyggelag i Enhetsregisteret. 21 av disse har over 20 ansatte, og 14 av dem over 30 ansatte. Departementet har ikke tall som viser hvor mange andelseiere boligbyggelag har. Det er ca. 6 300 stiftelser. For stiftelser foreslår departementet å videreføre de eksisterende reglene der staten, en fylkeskommune eller en kommune oppnevner hele styret. I tillegg foreslår departementet at reglene skal gjelde der disse oppnevner deler av styret, og for næringsdrivende stiftelser, jf. stiftelsesloven § 4, og stiftelser som har utdeling som formål. Departementet har ikke innhentet statistikk for å beregne det samlede omfanget av stiftelser som blir omfattet. Ifølge Stiftelsesregisteret (lottstift.no) er det 810 næringsdrivende

stiftelser, i innhentet statistikk over stiftelser fra Brønnøysundregistrene er det 736 stiftelser som er MVA registrert og av disse har 726 tre eller flere styrerepresentanter, og blant disse er det behov for å rekruttere hhv. ca. 350 kvinner og ca. 90 menn for å oppfylle kravene.

Av aksjeselskapene som omfattes har en tredjedel gjort endringer i styret i løpet av 2021. Hvor lenge det går før et styremedlem skiftes ut, varierer fra foretak til foretak. De fleste foretakslovene fastsetter at styret velges for to år av gangen, med mindre annet er bestemt i foretakets vedtekter. Av de 10 400 aksjeselskapene som blir omfattet har ca. 31 prosent gjort endringer i styret i løpet av 2021, og ca. 3 700 må finne ett nytt styremedlem, mens ca. 1 900 må finne to styremedlemmer og ca. 300 må finne tre eller flere. Av aksjeselskaper og samvirkeforetak som må rekruttere har ca. 60 prosent tre eller fire styremedlemmer. Tallene ovenfor er basert på uttrekk fra Enhetsregisteret og Foretaksregisteret per 27. oktober 2022, og Regnskapsregisteret med uttrekk av årsregnskap for 2021 koblet med informasjon over styreendringer i aksjeselskaper i 2021 meldt til Brønnøysundregistrene.

Foretakene er spredt over ulike bransjer, de har ulik modenhet, ulik grad av lønnsomhet, ulik eierstruktur, ulikt kompetansebehov og det er geografisk spredning. Av de omfattede aksjeselskapene og samvirkeforetakene er om lag 67 prosent hjemmehørende i fylkene Oslo, Viken, Vestland og Rogaland. 323 kommuner og alle 11 fylker har selskaper og foretak som vil omfattes av kravene som foreslås.

Tiltaket reiser prinsipielle spørsmål knyttet til kjønnslikestilling, utjevning av etablerte makstrukturer, bedre bruk av samfunnets ressurser opp mot inngrep i selskapets autonomi, og eiernes rett til å velge hvem som skal forvalte eierinteressene. Enhver begrensning i «utvalgskretsen» for styremedlemmer vil være begrensninger i aksjeeieres, medlemmers og deltakeres frie valg av hvem som skal forvalte deres investering. Krav til kjønnsammensetningen vil dermed ha konsekvens for selskapets aksjeeiere, medlemmer eller deltakere. Hvor inngripende kravet faktisk er, og hvor inngripende det oppfattes kan variere etter størrelse, eierforhold, rekrutteringsmulighet, geografi, bransje og hvor raskt kravet innføres. Departementet viser til punkt 7.3 om avgrensning og punkt 7.2 om avveining mellom inngrep i privatautonomien og andre forhold, og hvordan denne avveiningen ligger til grunn for avgrensingen som er gjort.

Forskning gjengitt i Kunnskapsoversikten viser at oppfatninger om hva som er de viktigste årsakene til mannsdominans er i endring, der institusjonelle årsaker i økende grad vektlegges som årsak til vedvarende mannsdominans. I kunnskapsoversikten vises det til økende oppslutning blant toppledere om krav til kjønnsammensetningen i styret, se også punkt 7.2.

Departementet viser til kunnskapsoversikten som viser at nye kvinner og menn rekrutteres på samme måte og i stor grad gjennom aksjeeierne, administrasjonens og valgkomiteenes egne profesjonelle og sosiale nettverk, som vil innebære kostnader i form av tidsbruk for de som rekrutterer, og at bruk av eksterne rekrutteringsbyrå antas å være begrenset, se nærmere punkt 3.7. Som gjennomgått i samme punkt er det indikasjoner på at valgkomiteene måtte noe lenger ut i nettverket før de mest relevante og beste kvinnelige styrekandidatene kom opp. For noen foretak kan begrensninger i nettverket få betydning for ressursbruken. Dersom endringene medfører at man kommer opp i en høy andel mulige kvinnelige styrekandidater på noe sikt, kan det bidra til at flere får kjennskap til disse. Nedenfor går departementet nærmere inn på kostnader og ressursbruk i forbindelse med innføring av de nye kravene.

I noen foretak består styret i dag bare av personer som også er aksjeeiere, medlemmer eller deltakere, eller ansatt i en av disse. For noen slike foretak kan kravet til kjønnsammensetning innebære at det må velges inn styremedlemmer uten slik tilknytning. Departementet viser til punkt 3.3 for nærmere omtale av «uavhengige» styremedlemmer og styremedlemmer med tilknytning til eiere eller med betydelig egne eierinteresser. Oppsummert kan det også for dette punktet variere fra foretak til foretak hva som er hensiktsmessig sammensetning.

Bøhren og Staubo finner at innføring av dagens regler om kjønnsammensetning førte til en kraftig økning i uavhengige styrerepresentanter, se Bøhren, Øyvind og Staubo, Siv (2016) «Mandatory Gender Balance and Board Independence», European Financial Management, Vol. 22, No 1, 2016, 3-30. Bøhren og Staubo brukte data 2003 til 2008 det vil si i overgangsperioden før foretakene måtte oppfylle de eksisterende kravene til kjønnsammensetning. De fant at inkludering av uavhengige styrerepresentanter var uheldig for selskapenes lønnsomhet. Mens i litteraturen om god selskapsstyring hevdes det ofte at utvikling av selskap er tjent med å inkludere uavhengige styrerepresentanter jf. Kunnskapsoversikten. Det sistnevnte er også i tråd med Norsk

utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) av 2021 kapittel 8, hvor et viktig prinsipp er at styret er slik sammensatt at det kan vurdere ledende ansatte og vesentlige avtaler som inngås av selskapet på uavhengig grunnlag, se nues.no. Det bør ifølge NUES legges vekt på at styret har tilstrekkelige forutsetninger til å foreta selvstendige vurderinger av ledelsens saksfremlegg og selskapets virksomhet, se NUES 2021 kapittel 8. Økt bruk av styremedlemmer uten eierinteresser kan bidra til at det hentes inn annen kompetanse enn den eierne selv besitter, og i noen saker også bringe inn alternative perspektiver til eiernes. Slike forhold kan igjen bidra til mer gjennomarbeidede beslutninger i styret, og kan ha positive effekter for foretaket. Samtidig kan det være tilfeller der det kan ha negative effekter for foretaket om et styremedlem med eiertilknytning skiftes ut med et uavhengig styremedlem, i form av at kompetanse om foretaket og dets virksomhet forsvinner ut. Det kan også være tilfeller der styremedlemmet med eiertilknytning har en særlig motivasjon. Effekten av dette vil være størst på kort sikt. Effekten av en økning i uavhengige styremedlemmer er ikke prissatt.

På den annen side kan økt bruk av styremedlemmer som ikke fra før av har eierinteresser, medføre at godtgjørelsen til styremedlemmene i større grad må reflektere det faktiske styrearbeidet enn der styret består av medlemmer som ikke mottar godtgjørelse for arbeidet, men mottar avkastning gjennom eierskap. Departementet er kjent med at foretak med profesjonelle styrever har større grad yter styregodtgjørelse, og for disse foretakene som er omfattet vil dette ikke innebære merkostnader. Kostnadene ved utbetaling av styregodtgjørelse vil være en merkostnad for foretakene som i dag ikke yter styregodtgjørelse. Departementet har ikke oversikt over hvor mange av de omfattede foretakene som allerede betaler godtgjørelse til sine styremedlemmer, eller størrelsen på godtgjørelsen. Departementet er kjent med at noen aksjeselskaper yter godtgjørelse i form av aksjer, tegningsretter eller opsjoner i selskapet. Ved utstedelse av aksjer eller tegningsretter kan kostnadene for selskapet i stor grad knyttes til gjennomføring av kapitaltransaksjonene, mens opsjoner også kan omfatte rett til aksjer som selskapet selv eller andre aksjeeiere besitter. For aksjeeierne vil det kunne skje en utvanning av deres eierandel i selskapet.

For noen foretak kan krav til kjønnsammensetningen medføre at foretaket og aksjeeierne, medlemmene eller deltakerne gjør en aktiv vurdering av hvordan de ønsker at styret skal arbeide,

hva som er målsettingen for styrearbeidet, hvordan styret bør være sammensatt og hvilken kompetanse det er behov for. Som beskrevet i punkt 3.6 vil kompetansebehovet variere fra styre til styre, både blant styret som helhet, og basert på hvilken kompetanse som allerede finnes. Med kompetanse siktes det her både til faglig bakgrunn, utdanning, erfaring, personlige egenskaper, kjennskap til hvordan virksomheter fungerer og eventuell ledelseserfaring, inkludert styreerfaring. Kunnskapsoversikten viser til at en revurdering av hva som er relevant kompetanse i styret var en effekt ved innføring av dagens regler, se nærmere i punkt 3.6 ovenfor. En bevisstgjøring rundt sammensetningen, styrets rolle og arbeid kan gi positive effekter for foretaket på sikt. Effekten vil være størst for foretak som ikke allerede har denne typen bevissthet, eller som allerede har et aktivt forhold til valg av styremedlemmer eller til styrets arbeid.

Som nærmere beskrevet i punkt 3.4, fant Seierstad, Tatli og Huse at selskap, rekrutterere og valgkomiteer revurderte sine ideer av hva som var «suitability» for styremedlemmer. Morten Huse og Arild Søland trekker i boken *Styreledelse – styret som team og prosessorientert styrearbeid*, fagbokforlaget (2009) frem at ulike typer kompetanse kan være viktige i styresammenheng, og at noen av disse er bedriftsspesifikk kompetanse, og generell og funksjonsorientert kompetanse. I sin artikkel «Styremedlemmene: Fra uavhengighet til mangfold og dynamisk kompetanse» i *Magma* nr. 7/2010, beskriver Huse disse kompetanseformene slik:

«Med bedriftsspesifikk kompetanse menes kunnskap om det aktuelle selskapets hovedaktiviteter, dets kritiske teknologi og nøkkelkompetanse, de svake punktene i selskapet og dets produkter og tjenester. Kunnskap om bedriftens kunder og markeder, konkurrenter og bransjen som sådan kan også være viktig. Den andre typen kompetanse er generell, funksjonsorientert og dynamisk kompetanse. Dette kan for eksempel være kunnskap i juss, finans, økonomi og regnskap, markedsføring, teknikk, organisasjon og personal, strategi og generell bedriftsledelse, men den kan også være dynamisk, relasjons- og prosessorientert.»

Som det fremgår av punkt 3.6 ovenfor, viser Kunnskapsoversikten at kvinner og menn i styrene i allmennaksjeselskapene hadde liknende utdanning, men at kvinnene noe oftere hadde jus og samfunnsvitenskapelige utdanninger. Det var større

forskjell når det kom til hovedstilling, der flere kvinner oppgås å ha «ansatt leder» som sin hovedstilling. Funn fra forskning peker i retning av gevinster i form av profesjonalisering av rekruttering og større bevissthet rundt styrekompetanse, den samlede effekten vil avhenge av ulike faktorer for det enkelte foretak, og er ikke prissatt.

I noen tilfeller vil det være utfordrende dersom man skal finne styremedlemmer med en gitt kompetanse, for eksempel der et styremedlem med bransjekunnskap trer ut, og tilsvarende kompetanse skal erstattes. Som beskrevet i punkt 3.6 er kjønnsfordelingen blant sysselsatte svært skjev i noen næringer. Hvis man skal ha styremedlemmer med erfaring som styremedlem i et aksjeselskap, allmennaksjeselskap, samvirkeforetak eller boligbyggelag, vil det i første omgang være en større andel menn enn kvinner som har denne kompetansen. Huse og Søland nevner også det de kaller «prossessorientert kompetanse», som kan handle om hvordan man skal arbeide i et styre og drive styrearbeid. Det er ifølge SSBs statistikk over styre og ledelse nesten tre ganger så mange menn som kvinner som er styrerepresentanter i aksjeselskaper eller allmennaksjeselskaper. Dette kan utjevnes noe med tiden. Departementet viser også til høringsinnspillet fra *Universitetet i Sør-Øst Norge*, referert i punkt 7.6 ovenfor, om at «på litt sikt førte endringen til dels til andre former for mangfold som man kanskje ikke hadde forventet – alderssammensetning og erfaring/yrkesbakgrunn endret seg også i styrene etter introduksjonen.» Effekten er ikke prissatt.

I forbindelse med forberedelse til generalforsamling eller årsmøte vil foretak og dets eiere eller medlemmer ofte vurdere sammensetning og eventuelt behov for nyrekruttering til styret. For selskaper som ikke allerede har dette som del av sin ordinære rutine, vil kravet kunne medføre merkostnader ved rekruttering og vurdering av styresammensetning. Gjennomføringstid kan påvirke både kostnader knyttet til rekruttering og utskiftninger i styret. Det kan også påvirke muligheten til å finne riktig styrekompetanse og nytten for det enkelte foretak av utskiftninger i styret. Rekrutteringskostnader for de som omfattes vil kunne avhenge av hvor mange de enkelte som omfattes må rekruttere, hvilken kompetanse som etterspørres, sammensetningen av styret, rekrutteringsmåte og «utvalgskretsen» å velge blant. Tersklene som er foreslått omfatter imidlertid bare foretak av en viss størrelse, slik at kravene bør være håndterbare innenfor gjennomføringstiden for foretakene som er omfattet. Av aksjeselskaper og samvirkeforetak som må gjøre

endringer i styret må 58 prosent erstatte ett styremedlem, 35 prosent to styremedlemmer og seks prosent tre eller flere. Departementet antar det kan gå relativt raskt og smidig for en del, mens det vil kreve betydelig innsats for andre, og trolig mest for de som må gjøre mer enn én endring for å oppfylle kravene.

Krav til kjønnsammensetning i styret vil medføre at noen foretak må endre vedtektene for at disse skal være i samsvar med loven. Det kan også være behov for at eierne må justere inngåtte avtaler, for eksempel aksjonæravtaler. For noen kan slike reforhandlinger og oppdateringer være rene formaliteter, for andre kan det påløpe kostnader i form av intern ressursbruk eller egeninnsats i forhandlingene, og det kan påløpe kostnader til eventuelle rådgivere. Endringer kan for eksempel påvirke rettigheter og plikter mellom aksjeeierne der det i utgangspunktet er pekt ut bestemte personer til å bekle styreposisjonene, og hvor det er så få styreplasser at det vil kunne være uenighet om hvem som har ansvar for å utpeke representanter av det underrepresenterte kjønn. Kostnader til reforhandlinger av aksjonæravtaler, og til eventuell forhandling blant aksjeeiere eller medlemmer før endring av vedtekter, vil ikke pålegge foretaket, men aksjeeierne eller medlemmene selv. Det kan likevel være kostnader for foretaket selv i tilknytning til oppdatering av vedtekter. Departementet har ikke oversikt over antallet aksjonæravtaler det er behov for å reforhandle, eller hvor mange foretak som må endre vedtektene. Departementet har heller ikke grunnlag for å estimere hvor ressurskrevende eventuelle forhandlinger vil være. Effekten er derfor ikke prissatt.

På lang sikt vil konsekvensene for det enkelte foretak avhenge av flere faktorer, blant annet hvilke personer som velges som styremedlemmer på kort og lengre sikt, hvordan styret og styrearbeidet ledes og utvikles, og i hvilken grad selskapet må endre sin godtgjørelsespolitikk for styret. Konsekvensene vil også avhenge av hvordan styret er sammensatt og arbeider i dag.

For foretakene som blir omfattet er det ikke prissatte gevinster i form av større mangfold i styrene. Som beskrevet i punkt 7.8 har det stor betydning for om mangfold er lønnsomt hvordan man arbeider og leder mangfoldet. NUES av 2021 peker i kapittel 8 på at samlet sett bør styret representere et mangfold med hensyn til bakgrunn og kompetanse for å bidra til godt styrearbeid. I denne forbindelse bør ifølge NUES hensynet til en balansert kjønnsrepresentasjon iakttas. NUES påpeker videre at styret som kollegialt organ har

ansvaret for å balansere ulike interesser med sikte på å fremme verdiskapingen i selskapet. For foretakene som omfattes er det også mulige effekter som profesjonalisering av rekruttering til styreverv, transparens i rekrutteringsprosesser og fokus på styrekompetanse som var effekter ved innføring av dagens lovkrav, se Kunnskapsoversikten.

9.3 Konsekvenser for samlet verdiskaping

Målet for Nærings- og fiskeridepartementets næringspolitikk er størst mulig samlet verdiskaping i norsk økonomi. I dette ligger det også at verdiskapingen er bærekraftig. Et sentralt spørsmål er om forslaget kan forventes å bidra til økt verdiskaping. Dette kan belyses ved nytte-kostnadsanalyser, og det kan belyses ved evaluering av dagens regler.

Som nevnt i punkt 7.2, har lovregulering av kjønnsammensetningen i styret i visse foretak vært et effektivt virkemiddel for å øke kvinneandelen i de styrene som var omfattet. Endringen er særlig tydelig for allmennaksjeselskapenes styre, hvor kvinneandelen var svært lav på begynnelsen av 2000-tallet og er på over 40 prosent i 2023. Andelen kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper har hatt en klart svakere utvikling i samme periode. Andelen kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper har i samme periode også hatt en svak utvikling. Som beskrevet i punkt 9.2 viser forskning at dagens regulering hatt flere positive effekter i form av profesjonalisering av rekruttering til styreverv, transparens i rekrutteringsprosesser og fokus på styrekompetanse.

Det at kvinner i mindre grad enn menn tar del i styre i næringslivet kan ha betydning for anvendelsen av ressurser og samlet verdiskaping over tid. Mangfold i bakgrunn og erfaring bidrar til ulike perspektiver som kan gi selskaper et bredere grunnlag for å treffe gode beslutninger. Selskaper som evner å tiltrekke seg ansatte fra en bred del av befolkningen kan også stille sterkere i kampen om de beste talentene og kan fremstå som mer attraktive arbeidsgivere, og som følge av dette ha et konkurransefortrinn. På sikt kan likestilling og mangfold i selskapenes styre legge til rette for mer innovasjon, bedre arbeidsmiljø, bedre beslutninger og ved det kunne øke verdiskapingen. Det at kvinner i langt større grad inngår i styre har store gevinster på samfunnsnivå i form av å bruke en større del av befolkningens

kompetanse og på individnivå i form av personlig utvikling, mulighet for å bruke sin kompetanse, bidra til profesjonalisering av styrearbeid og verdiskaping og oppfyllelse av egne karrieremål.

I dette kan det også ligge at det kan være et avvik mellom hva som er, og hva den enkelte eier eller virksomhet oppfatter som bedriftsøkonomisk lønnsomt, og hva som er gunstig samfunnsøkonomisk sett over tid.

I Kunnskapsoversikten er én av konklusjonene av undersøkelser av om det er en direkte sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styre og selskapers lønnsomhet, at det ikke er identifisert en slik direkte sammenheng. Det kan også skyldes små utvalg i form av at det i undersøkelsene er få selskaper som sammenlignes og at utvalget av selskaper som sammenlignes er uensartet. I Kunnskapsoversikten tilbakevises en studie av to amerikanske forskere som fant at innføringen av regulering av kjønnsrepresentasjon i styre førte til redusert lønnsomhet for virksomhetene som var omfattet. Nyere studier på samme data har konkludert med at innføringen av krav om kjønnsbalanse i styrene for allmennaksjeselskaper hverken var positivt eller negativt for selskapenes lønnsomhet. (Teigen, Mari (2022) «Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse», publisert under pågående prosjekter med prosjektnummer 10691 på www.samfunnsforskning.no/). Undersøkelser som omtales i Kunnskapsoversikten, kan likevel tyde på at det er en samvariasjon ved at de mest lønnsomme selskapene har kjønns mangfold og etnisk mangfold i toppledelsen, men det er ikke en påvist årsaksammenheng. På denne måten kan det være støtte i forskningen for at det ikke har negativ effekt for det enkelte selskapet.

Det er flere forhold som kan påvirke måloppnåelse. Det stilles ikke krav til kjønnsammensetningen i styre med ett eller to medlemmer. En utilsiktet virkning kan være at en andel av de som må rekruttere for å oppfylle krav reduserer antall styreplasser for å omgå kravet. En annen utilsiktet virkning kan være at styret utvides og at nye medlemmer tas inn først og fremst for å oppfylle krav til kjønnsammensetning. Denne type tilpasninger kan påvirke måloppnåelse, og kan også ha uheldige konsekvenser for styreutøvelsen i det enkelte selskap, både på kort og lengre sikt. Denne type tilpasninger vil ha betydning for selskapets drift og utvikling, og departementet legger til grunn at endringer i størrelse på styret blant de som omfattes i all hovedsak vil være forretningsmessig begrunnet, og for å legge til rette for et godt fungerende styre.

Endringer i, og profesjonalisering av, rekruttering til styrearbeid, styrets funksjon og arbeid og effekter av likestilling og økt mangfold vil påvirke gevinstene i form av økt verdiskaping i det enkelte foretak og i sum for samfunnet, jf. punkt 9.2 om effektene for det enkelte foretak.

Etter departementets syn vil de samlede kostnadene knyttet til rekruttering for de som omfattes kunne forsvares ved de samfunnsmessige gevinstene som omtalt ovenfor ved økt likestilling og mangfold i styrene som kan oppnås på sikt. Kostnadene er i stor grad knyttet til nyvalg, styreutvidelser, eventuelt økte styrehonorarer og utskifting av styrerepresentanter hos de som omfattes for å oppfylle krav. De som omfattes vil etter departementets syn kunne rekruttere godt egnede kandidater innen utløpet av overgangsperioden. Departementets foreslåtte terskelverdier er forventet å treffe foretakene der reglene vil ha størst effekt, altså foretak som har en viss maktposisjon i samfunnet, og en viss evne til påvirkning, uten at kravet blir uforholdsmessig byrdefullt for foretakene. Her kan det være av betydning at den samlede kompetansen i samfunnet også tas i bruk på styrenivå, jf. nærmere omtale i punkt 9.2.

9.4 Konsekvenser knyttet til ansattes rett til å velge styremedlemmer valgt av de ansatte

I lovforslaget legges det også opp til at begge kjønn skal være representert når det velges minst to styremedlemmer av og blant de ansatte i allmennaksjeselskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag og i aksjeselskaper som er heleid av staten. Det samme gjelder når det skal velges minst tre styremedlemmer av og blant de ansatte i aksjeselskaper og i ansvarlige selskaper der alle deltakerne er juridiske personer. Det er unntak dersom flere enn 80 prosent av de ansatte har samme kjønn. Det kan gi noen beskjedne økonomiske og administrative konsekvenser for foretakene som blir omfattet av denne endringen, i form av at valgstyrene i disse må sørge for at begge kjønn er representert på liste over hvem som kan velges. I noen foretak som har ansatterepresentanter i styret, der færre enn 80 prosent av de ansatte har samme kjønn, velger de ansatte tre eller flere styremedlemmer. Dersom det her er utfordringer ved å sikre at ansatte av begge kjønn ønsker å stå på liste over kandidater til styreverv, kan det innebære administrative kostnader for foretaket, i form av ressursbruk fra ansatte i valgstyret.

Departementet antar imidlertid at det vil være tale om et svært beskjedent omfang.

9.5 Konsekvenser for faktiske og potensielle styrekandidater

Lovforslaget vil innebære at flere foretak må finne nye styremedlemmer. Styremedlemmer kan bli personlig ansvarlige for å erstatte skade som i de nevnte egenskap forsettlig eller uaktsomt har voldt andre. I ytterste konsekvens kan styremedlemmer også bli underlagt straffansvar. For personer som tar på seg styreverv, er det derfor viktig at de er klar over ansvaret i styrevervet, og det kan være behov for å bruke tid og ressurser på å sette seg inn i regelverk som gjelder for foretaket, inkludert selskapsrettslige, og forhold ved foretakets virksomhet.

I den grad noen foretak ønsker å omgå reglene ved at styremedlemmene ikke oppfyller sine plikter etter foretakslovgivningen, men heller overlater forvaltningsansvaret til andre, bemerkes at personene som påtar seg styrevervet bør være klar over at det valgte styret er det reelle styret, med det ansvaret som følger. For det sistnevnte viser departementet til kapittel 7.4. Departementet antar det vil være svært beskjedent omfang av slike omgåelser.

For personen som blir valgt inn, kan det også ha positive effekter i form av kunnskapsøkning, utvidet nettverk og mulige utvidede muligheter, og styrehonorar der det er aktuelt. Det kan også oppnås gevinster i form av personlig utvikling, mulighet for å bruke sin kompetanse, bidra til profesjonalisering av styrearbeid og verdiskaping og oppfyllelse av egne karrieremål.

I noen selskaper består styresammensetningen av personer med eierinteresser og personer uten, og i noen av disse er også antallet styremedlemmer vurdert og fastsatt. Hvis det velges kvinnelige, uavhengige styremedlemmer, kan det innebære at det ikke velges mannlige, uavhengige styremedlemmer. For de mennene som alternativt ville vært valgt inn i styret, vil lovendringen innebære at de ikke får mulighet til å oppnå gevinstene som nevnt i avsnittene ovenfor.

9.6 Konsekvenser for myndighetene

I høringsrunden har det kommet innspill om gjennomføring og kontroll i forbindelse med registrering av styret. Departementet legger opp til at kontrollen gjøres gjennom at det innføres en sel-

veklæring i Samordnet registermelding, ved nye-
tablering og senere endringer. Dette er i samsvar
med ordningen for samvirkeforetak og boligbyg-
gelag. Denne meldingen sendes til Brønnøys-
sundregistrene for registrering i Enhetsregistre-
ret og eventuelt også Foretaksregisteret. For
Brønnøysundregistrene innebærer dette tek-
niske, administrative og forvaltningsmessige kost-
nader. Disse kostnadene er blant annet knyttet til
teknisk utvikling for automatisert kontroll. Depar-
tementet understreker at plikten for selskapet
gjelder uavhengig av slik kontroll, og legger til
grunn at registerets kontrollsystemer utvikles
over tid. Det vil også være kostnader knyttet til
utarbeidelse av veiledningsmateriell, håndtering
av veiledningsforespørsler, og kontroll og håndhe-
ving. Kostnadene vil avhenge av mengden fore-
spørsler, og arten av disse. God generell veiled-
ning om regelverket og fremgangsmåten for
dokumentasjon og registrering vil redusere fore-
spørslene fra enkeltpersoner og selskaper. Selv
om Brønnøysundregistrenes veiledningsplikt gjel-
der registreringsforhold, kan det komme henven-
delse også knyttet til innholdet av reglene.
Departementet har ikke grunnlag for å anslå
omfanget av slike henvendelser, og dermed
arbeidsmengden i Brønnøysundregistrene. God
informasjon om innholdet i regelverket fra depar-
tementet, interesseorganisasjoner og andre vil
bidra til å minske omfanget av henvendelser til
Brønnøysundregistrene.

Direktiv (EU) 2022/2381 artikkel 7 innebærer
en generell plikt for nasjonale myndigheter til å
fremme kjønnsrepresentasjon i styret. Myndighe-
ten som skal utpekes i henhold til direktivet arti-
kel 7, vil måtte sette seg inn i reglene. Departe-

mentet viser til at Norge allerede har strengere
krav til kjønnsrepresentasjon i styret enn det som
følger av direktivet. Disse kravene sammenfaller
delvis med oppgaver norske myndigheter utfører i
dag, inkludert oppgaver knyttet til aktivitets- og
redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskri-
mineringsloven. Som nærmere beskrevet i punkt
7.7.4 foreslås det ikke nå endelig valg av hvilken
myndighet som skal utpekes i henhold til artikkel
7 i direktivet, og det er derfor ikke mulig å
beregne kostnader for samfunnet, aktørene eller
for det offentlige.

9.7 Konsekvenser for andre berørte grupper

For rådgivere og liknende tjenesteytere kan for-
slaget på kort sikt innebære gevinster i form av
økt forespørsel etter eksisterende tjenestetilbud,
og nye tjenester eller produkter, som for eksem-
pel kurs og foredrag. Som nevnt ovenfor forventes
det begrenset bruk av rekrutteringsfirma, og
departementet forventer derfor heller at det blir
tale om individuell rådgivning knyttet til styresam-
mensetning, kompetanse, styrearbeid og styreans-
var, og kurs, artikler og så videre knyttet til det
samme. Det kan også være økt tjenestetilbud
knyttet til mangfoldsarbeid og ledelse.

Flere interesseorganisasjoner tilbyr allerede
kurs og veiledning for hva som er godt styrear-
beid, godt mangfoldsarbeid og hva som bør vurde-
res ved styrekruttering. Flere har også nettverk
eller databaser over mulige styrekandidater, og
disse kan oppleve økt bruk. Effektene er ikke pris-
satt.

10 Merknader til de enkelte bestemmelsene

10.1 Endringer i foretaksregisterloven

Til § 3-1

Nytt annet ledd første punktum fastsetter at registeret skal inneholde opplysninger om selskapet er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret. Bestemmelsen tilsvare foretaksregisterloven § 3-2 andre ledd første punktum, som regulerer samvirkeforetak, men tilpasset slik at bestemmelsen angir relevant regelverk for aksjeselskaper. Hvorvidt selskapet er underlagt krav til kjønnsammensetning, avhenger av om selskapet er omfattet av aksjeloven § 6-11 a eller § 20-6, og er uavhengig av hvor mange styremedlemmer selskapet har.

Annet punktum viderefører nåværende § 3-1 andre ledd første punktum, som gjelder for selskaper som omfattes av aksjeloven § 20-6, men utvides til å gjelde selskaper som omfattes av den foreslåtte bestemmelsen i aksjeloven § 6-11 a. I tillegg gjøres mindre, språklige endringer, blant annet for å tydeliggjøre at registeret skal inneholde informasjon om kjønn for alle styremedlemmer og varamedlemmer, også for de som velges av og blant de ansatte.

Til § 3-2

Annet ledd videreføres, men med enkelte språklige endringer og presiseringer. Det foreslås å tydeliggjøre at registeret skal inneholde informasjon om kjønn for alle styremedlemmer og varamedlemmer, også for de som velges av og blant de ansatte.

Til § 3-4

Første ledd tilsvare forslaget til § 3-1 annet ledd, men gjelder for registeropplysninger om andre selskaper. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen. Departementet foreslår også en strukturell endring i bestemmelsen, som ikke endrer bestemmelsens innhold.

Til § 3-6

Tredje ledd endres slik at det tilsvare forslaget til § 3-1 annet ledd, men gjelder for registeropplysninger om stiftelser. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

10.2 Endringer i selskapsloven

Til § 2-13 a

Første ledd angir paragrafens virkeområde. Paragrafen gjelder for selskaper der samtlige deltakere er juridiske personer, og som på balansedagen for årsregnskapet enten har drifts- og finansinntekter som samlet er større enn 50 millioner kroner, eller som har flere enn 30 ansatte. For balansedagen for årsregnskapet vises til regnskapsloven § 1-7.

For selskaper som følger oppstillingsplanen i regnskapsloven § 6-1, vil driftsinntekter og finansinntekter omfatte post 1., 2., 11., 12., 13. og 14. i dennes første ledd. For selskaper som følger oppstillingsplanen i regnskapsloven § 6-1 a. vil driftsinntekter og finansinntekter omfatte post 1., 7., 8., 9., 10. og 11. Departementet foreslår en hjemmel i *sjette ledd*. Forskriftshjemmelen åpner for å gi nærmere regler om hva som regnes som driftsinntekter og finansinntekter. Dette vil danne grunnlag for beregningene som må gjøres av selskap som har annen oppstillingsplan.

Antall ansatte skal beregnes på samme måte som etter § 2-9, jf. § 2-10 første ledd. I medhold av § 2-10 første ledd er det gitt en forskrift; representasjonsforskriften. Etter representasjonsforskriften § 1 bokstav c er en deltidsstilling et arbeidsforhold hvor det skal arbeides gjennomsnittlig mindre enn 50 prosent av arbeidstiden for ansatte i heltidsstilling som utfører arbeid av samme art. Når det i representasjonsforskriften kreves et bestemt antall ansatte, telles hver ansatt i deltidsstilling som en halv, jf. forskriften § 1 bokstav c. Forslaget innebærer dermed at ved beregning av antall ansatte, skal hver ansatt i en slik deltidsstilling regnes som en halv.

Virkeområdet er nærmere omtalt i punkt 7.3 ovenfor.

Annet ledd oppstiller krav til hvordan sammensetningen skal være, basert på antall medlemmer i styret. Kravene tilsvare hovedsakelig eksisterende lovgivning for foretak der det i dag er krav til kjønnsrepresentasjon, med unntak av at det bare stilles krav til styresammensetningen hvis styret har minst tre medlemmer. Antall personer av hvert kjønn skal beregnes ut fra deres juridiske kjønn, jf. lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn § 6 første ledd første punktum. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall styremedlemmer med samme kjønn. Dette ivaretar hensynet til eventuelle utenlandske styremedlemmer som kan ha et tredje kjønn. Se nærmere i punkt 7.4 ovenfor.

Etter *tredje ledd* gjelder annet ledd tilsvarende for varamedlemmer. Det innebærer at kjønnsammensetningen skal beregnes separat for styremedlemmer og varamedlemmer.

Fjerde ledd regulerer tilfeller der selskapet ikke var innenfor paragrafens virkeområde på balansedagen for forrige årsregnskap. Når selskapet så overskrider grensene på balansedagen for det aktuelle årsregnskapet, må styret oppfylle kravene til kjønnsammensetning senest én måned etter første etterfølgende selskapsmøte. Før dette tidspunktet har manglende kjønnsammensetning ikke betydning for om styret er gyldig valgt. Bestemmelsen setter en frist for oppfyllelse. Hvis selskapet allerede har en kjønnsammensetning som er i tråd med kravene etter annet og tredje ledd, stilles bestemmelsen ikke krav om nyvalg.

Etter *femte ledd* gjelder forslaget til ny § 2-13 b for kjønnsammensetningen blant representanter valgt av og blant de ansatte. Det innebærer at kjønnsammensetningen skal beregnes separat for disse styremedlemmene og andre styremedlemmer.

Til § 2-13 b

Første ledd fastslår at dersom det skal velges tre eller flere styremedlemmer etter § 2-13 annet til fjerde ledd, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet, på det tidspunktet valget skjer, har samme kjønn.

Kravene tilsvare hovedsakelig kravene i eksisterende lovgivning for foretak der det er krav til kjønnsammensetning, med unntak av at det ikke stilles krav til styresammensetningen der-

som de ansatte bare velger to styremedlemmer. Antall personer av hvert kjønn skal beregnes ut fra deres juridiske kjønn, jf. lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn § 6 første ledd første punktum. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall styremedlemmer med samme kjønn. Dette gjøres for å hensynta at eventuelle utenlandske styremedlemmer kan ha et tredje kjønn. Se nærmere i punkt 7.4 ovenfor.

Etter *annet ledd* skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av og blant de ansatte beregnes annerledes i selskaper med flere enn 200 ansatte. Her skal kravene være som etter § 2-13 a annet og tredje ledd. Forskjellen mellom første og annet ledd er bare relevant dersom det velges flere enn tre styremedlemmer. Om beregning av antall ansatte vises det til merknaden til § 2-13 a ovenfor.

10.3 Endringer i enhetsregisterloven

Til § 6

Første ledd ny bokstav b er i dag tom. Departementet foreslår at teksten i gjeldende bokstav c blir ny bokstav b. Det innebærer ingen materielle endringer.

Første ledd ny bokstav c tilsvare forslaget til foretaksregisterloven § 3-6 tredje ledd. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

10.4 Endringer i aksjeloven

Til § 6-11 a

Paragrafen tilsvare hovedsakelig forslaget til selskapsloven § 2-13 a, med et mindre unntak for virkeområdet, nemlig at paragrafen gjelder uavhengig av om aksjeselskapets eiere er fysiske eller juridiske personer. I tillegg er begrepsbruken endret slik at den tilsvare aksjelovens begrepsbruk, og henvisningene slik at de tilsvare relevant regulering for aksjeselskaper.

Første ledd angir paragrafens virkeområde. Paragrafen gjelder for aksjeselskaper som på balansedagen for årsregnskapet enten har drifts- og finansinntekter som samlet er større enn 50 millioner kroner, eller som har flere enn 30 ansatte. For balansedagen for årsregnskapet vises til regnskapsloven § 1-7.

For selskaper som følger oppstillingsplanen i regnskapsloven § 6-1, vil driftsinntekter og finansinntekter omfatte post 1., 2., 11., 12., 13. og 14. i dennes første ledd. For selskaper som følger oppstillingsplanen i regnskapsloven § 6-1 a. vil drift-

sinntekter og finansinntekter omfatte post 1., 7., 8., 9., 10. og 11. Departementet foreslår en forskriftshjemmel i *sjette ledd*. Forskriftshjemmelen åpner for å gi nærmere regler om hva som regnes som driftsinntekter og finansinntekter. Dette vil danne grunnlag for beregningene som må gjøres av selskap som har annen oppstillingsplan.

Antall ansatte skal beregnes på samme måte som etter § 6-4. I medhold av § 6-4 fjerde ledd er det gitt en forskrift; representasjonsforskriften. Etter representasjonsforskriften § 1 bokstav c er en deltidsstilling et arbeidsforhold hvor det skal arbeides gjennomsnittlig mindre enn 50 prosent av arbeidstiden for ansatte i heltidsstilling som utfører arbeid av samme art. Når det i representasjonsforskriften kreves et bestemt antall ansatte, telles hver ansatt i deltidsstilling som en halv, jf. forskriften § 1 bokstav c. Forslaget innebærer dermed at ved beregning av antall ansatte, skal hver ansatt i en slik deltidsstilling regnes som en halv.

Virkeområdet er nærmere omtalt i punkt 7.3 ovenfor.

Annet ledd oppstiller krav til hvordan sammensetningen skal være, basert på antall medlemmer i styret. Kravene tilsvarende hovedsakelig eksisterende lovgivning for foretak der det i dag er krav til kjønnsammensetning, med unntak av at det bare stilles krav til styresammensetningen hvis styret har minst tre medlemmer. Antall personer av hvert kjønn skal beregnes ut fra deres juridiske kjønn, jf. lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn § 6 første ledd første punktum. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall av styremedlemmer med samme kjønn. Dette ivaretar hensynet til eventuelle utenlandske styremedlemmer som kan ha et tredje kjønn. Se nærmere i punkt 7.4 ovenfor.

Etter *tredje ledd* gjelder annet ledd tilsvarende for varamedlemmer. Det innebærer at kjønnsammensetningen skal beregnes separat for styremedlemmer og varamedlemmer.

Fjerde ledd regulerer tilfeller der selskapet ikke var innenfor paragrafens virkeområde på balansedagen for forrige årsregnskap. Når selskapet så overskrider grensene på balansedagen for det aktuelle årsregnskapet, må styret oppfylle kravene til kjønnsammensetning senest én måned etter første etterfølgende generalforsamling som behandler det aktuelle årsregnskapet. Før dette tidspunktet har manglende kjønnsammensetning ikke betydning for om styret er gyldig valgt. Bestemmelsen setter en frist for oppfyllelse. Hvis selskapet allerede har en kjønnsammensetning som er i tråd med kravene etter annet og tredje ledd, stiller bestemmelsen ikke krav om nyvalg.

Etter *femte ledd* gjelder forslaget til ny § 2-13 b for kjønnsammensetningen blant representanter valgt av og blant de ansatte. Det innebærer at kjønnsammensetningen skal beregnes separat for disse styremedlemmene og andre styremedlemmer.

Sjette ledd inneholder en tilsvarende forskriftshjemmel som i forslaget til § 2-13 a. Når det kommer til hva som inngår i drifts- og finansinntekter, står aksjeselskaper i en noe egen stilling. Etter finansforetaksloven § 8-4 femte ledd gjelder allmennaksjeloven § 6-11 a om krav til kjønnsammensetning tilsvarende for foretak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. Flere finansforetak har egne krav til oppstillingsbalanse, der det kan være uklart hva som inngår i det foreslåtte avgrensningskriteriet drifts- og finansinntekter i første ledd. Det kan tydeliggjøres i forskrift. Se nærmere punkt 7.3.3 ovenfor.

Til § 6-11 b

Paragrafen tilsvarende forslaget til selskapsloven § 2-13 b, men med begrepsbruk og henvisninger som tilsvarende aksjelovens begrepsbruk og relevant regulering for aksjeselskaper.

Første ledd fastslår at dersom det skal velges tre eller flere styremedlemmer etter § 6-4, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet, på det tidspunktet valget skjer, har samme kjønn.

Kravene tilsvarende hovedsakelig kravene i eksisterende lovgivning for foretak der det er krav til kjønnsrepresentasjon, med unntak av at det ikke stilles krav til styresammensetningen dersom de ansatte bare velger to styremedlemmer. Antall personer av hvert kjønn skal beregnes ut fra deres juridiske kjønn, jf. lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn § 6 første ledd første punktum. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall styremedlemmer med samme kjønn. Dette gjøres for å hensynta at eventuelle utenlandske styremedlemmer kan ha et tredje kjønn. Se nærmere i punkt 7.4 ovenfor.

Etter *annet ledd* skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av og blant de ansatte beregnes annerledes i selskaper med flere enn 200 ansatte. Her skal kravene være som etter § 6-11 a annet og tredje ledd. Forskjellen mellom første og annet ledd er bare relevant dersom det velges flere enn tre styremedlemmer. Om bereg-

ning av antall ansatte vises det til merknaden til § 6-11 a ovenfor.

Til § 20-6

Første ledd fastsetter at reglene i § 6-11 a annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for styret i statsaksjeselskaper. Endringen er en følge av at det innføres en generell regel om kjønnsammensetningen i styret i visse aksjeselskaper, og viderefører hovedsakelig gjeldende rett for statsaksjeselskaper. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall av styremedlemmer med samme kjønn. Det innebærer en mindre materiell endring, slik at bestemmelsen hensyntar at eventuelle utenlandske styremedlemmer kan ha et tredje kjønn.

Annet og tredje ledd tilsvarer i hovedsak reglene i § 6-11 b, men stiller også krav til kjønnsammensetningen der de ansatte velger minst to styremedlemmer. Dette viderefører hovedsakelig gjeldende rett, med unntak av tilfeller der statsaksjeselskapet har flere enn 200 ansatte. Det vises til merknadene til forslaget til § 6-11 b.

10.5 Endringer i allmennaksjeloven

Til § 6-11 a

Paragrafen viderefører hovedsakelig gjeldende rett, men har fått ny struktur for å ha lik oppbygging som regler om kjønnsammensetningen i andre foretaksformer. Det vises til merknadene til forslaget til selskapsloven § 2-13 a og aksjeloven § 6-11 a. Kravene er snudd, slik at det stilles krav til maksimalt antall av styremedlemmer med samme kjønn. Det innebærer en mindre materiell endring, slik at bestemmelsen hensyntar at eventuelle utenlandske styremedlemmer kan ha et tredje kjønn.

Til § 6-11 b

Paragrafen gjelder kjønnsammensetningen for styremedlemmer som velges av og blant de ansatte. Forslaget tilsvarer hovedsakelig forslaget til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b, men stiller også krav til kjønnsammensetningen der de ansatte velger minst to styremedlemmer. For øvrig vises det til merknadene til disse bestemmelsene.

Til § 20-6

Paragrafen oppheves. Det innebærer ingen materiell endring. Paragrafen inneholdt regulering tilsvarende § 6-11 a for visse allmennaksjeselskaper. § 6-11 a gjelder for samtlige allmennaksjeselskaper, og det er derfor ikke behov for særbestemmelsen i § 20-6.

10.6 Endringer i stiftelsesloven

Til § 27 a

Første ledd angir virkeområdet for paragrafen. For det første gjelder paragrafen for næringsdrivende stiftelser. Næringsdrivende stiftelser er definert i stiftelsesloven § 4. For det andre gjelder paragrafen for stiftelser som etter vedtektene har utdeling til formål. Det avgjørende er her hva som er formålet, og ikke i hvilken grad stiftelsen faktisk foretar utdelinger. Departementet viser for ordens skyld til at alle utdelinger skal være i samsvar med stiftelsens formål, jf. stiftelsesloven § 19. For det tredje gjelder paragrafen for stiftelser der staten, en fylkeskommune eller kommune skal oppnevne ett eller flere styremedlemmer. Stiftelser der staten, en fylkeskommune eller en kommune skal oppnevne hele styret er allerede etter gjeldende rett underlagt krav til kjønnsammensetningen. Hvis noen av de forannevnte bare oppnevner noen styremedlemmer, skal krav til kjønnsammensetning etter gjeldende rett også gjelde for disse. Ved den foreslåtte bestemmelsen utvides kravet, slik at det i slike tilfeller gjelder krav til kjønnsammensetningen for hele styret.

Annet, tredje og fjerde ledd tilsvarer forslaget til selskapsloven § 2-13 b annet, tredje og fjerde ledd. Det vises til merknadene til disse bestemmelsene.

Til § 27 b

Første ledd angir virkeområdet til paragrafen. Dette tilsvarer virkeområdet til § 27 a, og det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

Annet og tredje ledd tilsvarer hovedsakelig forslaget til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b, men stiller også krav til kjønnsammensetningen der de ansatte velger minst to styremedlemmer. Bestemmelsen er også tilpasset stiftelseslovens begrepsbruk, og med endret henvisning.

10.7 Endringer i bustadbyggjelagslova

Til § 6-4 a

Paragrafen tilsvarende hovedsakelig forslaget til selskapsloven § 2-13 a, med to unntak for virkeområdet. For det første gjelder paragrafen uavhengig av om boligbyggelaget medlemmer er fysiske eller juridiske personer. For det andre gjelder også paragrafen for boligbyggelag som har mer enn 1 000 medlemmer. I tillegg er begrepsbruken endret slik at den tilsvarende begrepsbruken i bustadbyggjelagslova, og henvisningene slik at de tilsvarende relevant regulering for boligbyggelag. Paragrafens virkeområde skal utvides gradvis i perioden frem til 1. januar 2028, slik at også boligbyggelag med lavere drifts- og finansinntekter, boligbyggelag med mer enn et visst antall ansatte og boligbyggelag med flere enn 500 medlemmer omfattes. Det vises til merknadene til selskapsloven § 2-13 a og aksjeloven § 6-11 a ovenfor.

Til § 6-4 b

Paragrafen tilsvarende forslaget til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b, men stiller også krav til kjønnsammensetningen der de ansatte velger minst to styremedlemmer. Bestemmelsen er også tilpasset begrepsbruk og henvisninger i bustadbyggjelagslova og relevant regulering for boligbyggelag. Det vises til merknadene til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b ovenfor.

10.8 Endringer i samvirke-lova

Til § 69

Paragrafen tilsvarende hovedsakelig forslaget til selskapsloven § 2-13 a og aksjeloven § 6-11 a, med to unntak for virkeområdet. For det første gjelder

paragrafen uavhengig av om samvirkeforetakets medlemmer er fysiske eller juridiske personer. For det andre gjelder også paragrafen for samvirkeforetak som har mer enn 1 000 medlemmer. I tillegg er begrepsbruken endret slik at den tilsvarende begrepsbruken i samvirke-lova, og henvisningene slik at de tilsvarende relevant regulering for samvirkeforetak. Paragrafens virkeområde skal utvides gradvis i perioden frem til 1. januar 2028, slik at også samvirkeforetak med lavere drifts- og finansinntekter, samvirkeforetak med flere enn et visst antall ansatte og samvirkeforetak med flere enn 500 medlemmer omfattes. Det vises til merknadene til selskapsloven § 2-13 a og aksjeloven § 6-11 a ovenfor.

Til § 69 a

Paragrafen tilsvarende forslaget til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b, men stiller også krav til kjønnsammensetningen der de ansatte velger minst to styremedlemmer. Bestemmelsen er også tilpasset begrepsbruk og henvisninger i samvirke-lova og relevant regulering for samvirkeforetak. Det vises til merknadene til selskapsloven § 2-13 b og aksjeloven § 6-11 b ovenfor.

10.9 Endringer i finansforetaksloven

Til § 8-4

I femte ledd gjøres det en endring i henvisningene som gjelder tilsvarende for foretak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. Dette er en følge av at allmennaksjeloven § 6-11 a foreslås delt opp i to paragrafer, og innebærer ikke materielle endringer. Endringene i allmennaksjeloven § 6-11 a vil imidlertid innebære materielle endringer for foretakene som omfattes av finansforetaksloven § 8-4 femte ledd. Det vises til merknadene til § 6-11 a ovenfor.

Nærings- og fiskeridepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og vedtak om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

**til lov om endringer i foretakslovgivningen mv.
(kjønnssammensetning i styret)**

I

I lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak gjøres følgende endringer:

§ 3-1 andre ledd skal lyde:

Registeret skal inneholde opplysninger om selskapet er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret etter aksjeloven § 6-11 a, eller § 20-6. Registeret skal i så fall også inneholde opplysninger om alle styremedlemmenes og alle varamedlemmenes kjønn, og om de er valgt av og blant de ansatte etter reglene i aksjeloven § 6-4 eller § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd.

§ 3-2 andre ledd skal lyde:

For samvirkeforetak, boligbyggelag og gjensidige forsikringsselskaper skal registeret dessuten inneholde opplysninger om foretaket er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret etter samvirkelova § 69, bustadbyggjelagslova § 6-4 a, eller finansforetaksloven § 8-4 femte ledd. Registeret skal i så fall også inneholde opplysninger om alle styremedlemmenes og alle varamedlemmenes kjønn, og om de er valgt av og blant de ansatte etter reglene i samvirkelova § 67, bustadbyggjelagslova § 6-4 eller finansforetaksloven § 8-4 tredje og fjerde ledd.

§ 3-4 første ledd skal lyde:

For selskap som ikke omfattes av §§ 3-1 til 3-3 får § 3-3 nr. 1, 2, 3, 4, 9 og 10 tilsvarende anvendelse. I tillegg skal registeret inneholde opplysninger om selskapets deltakere og deltakernes ansvar for selskapets forpliktelser. Registeret skal dessuten inneholde opplysninger om selskapet er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret etter selskapsloven § 2-13 a, og i så fall også opplysninger om alle styremedlemmenes og alle varamedlemmenes kjønn, og om de er valgt av og blant de ansatte etter reglene i selskapsloven § 2-13.

§ 3-6 tredje ledd skal lyde:

For stiftelser skal registeret dessuten inneholde opplysninger om stiftelsen er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret etter stiftelsesloven § 27 a. Registeret skal i så fall også inneholde opplysninger om alle styremedlemmene og alle varamedlemmenes kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt av og blant de ansatte.

II

I lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper gjøres følgende endringer:

Ny § 2-13 a skal lyde:

§ 2-13 a *Krav til kjønnsammensetning i styret*

(1) Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder for selskaper der samtlige deltakere er juridiske personer, og som på balansedagen for årsregnskapet enten har driftsinntekter og finansinntekter som samlet er større 50 millioner kroner, eller som har flere enn 30 ansatte. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 2-9, jf. § 2-10 første ledd.

(2) Har styret tre eller flere medlemmer, skal kjønnsammensetning i styret oppfylle følgende krav:

1. Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha samme kjønn.
2. Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha samme kjønn.
3. Har styret syv medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha samme kjønn.
4. Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha samme kjønn.
5. Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha samme kjønn.

(3) Annet ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

(4) Når det for et selskap inntreer en plikt til å oppfylle kravene til kjønnsammensetning, skal styret senest én måned etter første etterfølgende selskapsmøte oppfylle kravene til kjønnsammensetning etter annet og tredje ledd.

(5) For styremedlemmer som de ansatte skal velge etter § 2-13 annet til fjerde ledd, gjelder kravene til kjønnsammensetning i § 2-13 b.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hva som regnes som driftsinntekter og finansinntekter etter første ledd første punktum.

Ny § 2-13 b skal lyde:

§ 2-13 b *Krav til kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte*

(1) Dersom det skal velges tre eller flere styremedlemmer av og blant de ansatte etter § 2-13 annet eller tredje ledd, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet har samme kjønn.

(2) For selskaper med flere enn 200 ansatte, skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av og blant de ansatte etter § 2-13 fjerde ledd, oppfylle kravene i § 2-13 a annet og tredje ledd. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 2-9, jf. § 2-10 første ledd.

III

I lov 3. juni 1994 nr. 15 om Enhetsregisteret gjøres følgende endringer:

§ 6 første ledd bokstav b og c skal lyde:

b. *Styremedlemmer*

c. *For stiftelser som ikke er registrert i Foretaksregisteret, om stiftelsen er underlagt krav til kjønnsammensetning i styret etter stiftelsesloven §§ 27 a og 27 b. Registeret skal i så fall også inneholde opplysninger om alle styremedlemmenes og alle varamedlemmenes kjønn, og opplysninger om medlemmet er valgt av og blant de ansatte.*

IV

I lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper gjøres følgende endringer:

I avsnitt I i kapittel 6 skal ny § 6-11 a lyde:

§ 6-11 a *Krav til kjønnsammensetning i styret*

(1) Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder for aksjeselskaper som på balansedagen for årsregnskapet enten har driftsinntekter og finansinntekter som samlet er større enn 50 millioner kroner, eller som har flere enn 30 ansatte. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 6-4.

(2) Har styret tre eller flere medlemmer, skal kjønnsammensetningen i styret oppfylle følgende krav:

1. Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha samme kjønn.
2. Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha samme kjønn.
3. Har styret syv medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha samme kjønn.
4. Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha samme kjønn.
5. Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha samme kjønn.

(3) Annet ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

(4) Når det for et selskap inntreer en plikt til å oppfylle kravene til kjønnsammensetning, skal styret senest én måned etter første etterfølgende ordinære generalforsamling oppfylle kravene til kjønnsammensetning i annet og tredje ledd.

(5) For styremedlemmer som de ansatte skal velge etter § 6-4, gjelder kravene til kjønnsammensetning i § 6-11 b.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hva som regnes som driftsinntekter og finansinntekter etter første ledd første punktum.

I avsnitt I i kapittel 6 skal ny § 6-11 b lyde:

§ 6-11 b *Krav til kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte*

(1) Dersom det skal velges tre eller flere styremedlemmer av og blant de ansatte etter § 6-4, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer har samme kjønn.

(2) For selskaper med flere enn 200 ansatte, skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av de ansatte etter § 6-4 eller § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd, oppfylle kravene i § 6-11 a annet og tredje ledd. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 6-4.

§ 20-6 skal lyde:

§ 20-6 *Krav til kjønnsammensetning i styret i statsaksjeselskaper*

(1) *Reglene i § 6-11 a annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for styret i statsaksjeselskaper.*

(2) *Dersom det skal velges to eller flere styremedlemmer av og blant de ansatte etter § 6-4, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer har samme kjønn.*

(3) *For selskaper med flere enn 200 ansatte, skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av de ansatte etter § 6-4 eller § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd, oppfylle kravene i § 6-11 a annet og tredje ledd, likevel slik at dersom det skal velges to styremedlemmer av og blant de ansatte, kan ikke disse styremedlemmene ha samme kjønn. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 6-4.*

(4) *Første, annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for aksjeselskap som er heleid datterselskap til statsaksjeselskap eller statsallmennaksjeselskap, eller til statsforetak.*

V

I lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper gjøres følgende endringer:

§ 6-11 a skal lyde:

§ 6-11 a *Krav til kjønnsammensetning i styret*

(1) *Kjønnsammensetningen i styret skal oppfylle følgende krav:*

1. *Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha samme kjønn.*
2. *Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha samme kjønn.*
3. *Har styret syv medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha samme kjønn.*
4. *Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha samme kjønn.*
5. *Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha samme kjønn.*

(2) *Første ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.*

(3) *For styremedlemmer som de ansatte skal velge etter § 6-4 eller § 6-37 første ledd, gjelder kravene til kjønnsammensetning i § 6-11 b.*

Ny § 6-11 b skal lyde:

§ 6-11 b *Krav til kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte*

(1) *Når det skal velges to eller flere styremedlemmer etter § 6-4, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer, har samme kjønn.*

(2) *For selskaper med flere enn 200 ansatte, skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som velges av de ansatte etter § 6-4 eller § 6-37 første ledd, oppfylle kravene i § 6-11 a første og annet ledd, likevel slik at dersom det skal velges to styremedlemmer av og blant de ansatte, kan ikke disse styremedlemmene ha samme kjønn. Antall ansatte etter første punktum skal beregnes på samme måte som etter § 6-4.*

§ 20-6 oppheves.

VI

I lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser gjøres følgende endringer:

§ 27 a skal lyde:

§ 27 a *Krav til kjønnsammensetning i styret*

(1) *Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder for næringsdrivende stiftelser, stiftelser som etter vedtektene har utdeling til formål og stiftelser der staten, en fylkeskommune eller kommune skal oppnevne ett eller flere styremedlemmer.*

(2) *Har styret tre eller flere medlemmer, skal kjønnsammensetningen i styret oppfylle følgende krav:*

1. *Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha samme kjønn.*
2. *Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha samme kjønn.*
3. *Har styret syv medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha samme kjønn.*
4. *Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha samme kjønn.*
5. *Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha samme kjønn.*

(3) *Annet ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.*

(4) *For styremedlemmer som de ansatte etter lov skal velge, gjelder kravene til kjønnsammensetning i § 27 b.*

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Ny § 27 b skal lyde:

§ 27 b *Krav til kjønnsammensetning for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte*

(1) Denne paragrafen gjelder for næringsdrivende stiftelser, stiftelser som etter vedtektene har utdeling til formål og stiftelser der staten, en fylkeskommune eller kommune skal oppnevne ett eller flere styremedlemmer.

(2) Dersom det etter lov skal velges styremedlemmer blant de ansatte, kan ikke alle disse styremedlemmene ha samme kjønn. Det samme gjelder for varamedlemmer. Første og annet punktum gjelder ikke dersom mer enn 80 prosent av samlet antall ansatte i stiftelsen på tidspunktet valget skjer, har samme kjønn.

(3) For stiftelser med flere enn 200 ansatte, skal kjønnsammensetningen blant styremedlemmer som etter lov velges av og blant de ansatte, oppfylle kravene i § 27 a annet og tredje ledd, likevel slik at dersom det skal velges to styremedlemmer av og blant de ansatte, kan ikke disse ha styremedlemmene ha samme kjønn.

VII

I lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag gjøres følgende endringer:

§ 6-4 a skal lyde:

§ 6-4 a *Krav til kjønnsamansetjing i styret*

(1) *Føresegnene i denne paragrafen gjeld for bustadbyggjelag som på balansedagen for årsregnskapet anten har:*

1. *samla driftsinntekter og finansinntekter på meir enn 50 millioner kroner,*
2. *fleire enn 30 tilsette. Talet på tilsette reknast likt som etter § 6-4, eller*
3. *meir enn 500 andelseigarar.*

(2) *Kjønnsamansetjinga i styret skal oppfylle følgjande krav:*

1. *Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha same kjønn.*
2. *Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha same kjønn.*
3. *Har styret sju medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha same kjønn.*
4. *Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha same kjønn.*
5. *Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha same kjønn.*

(3) *Andre ledd gjeld tilsvarande for varamedlemmer.*

(4) *Får eit lag plikt til å oppfylle krava til kjønnsamansetjing, skal styret seinast ein månad etter første etterfølgjande ordinære generalforsamling oppfylle krava til kjønnsamansetjing etter andre og tredje ledd.*

(5) *For styremedlemmer som dei tilsette skal velje etter § 6-4, gjeld krava til kjønnsamansetjing i § 6-4 b.*

(6) *Departementet kan i forskrift gi føresegner om kva som reknast som driftsinntekter og finansinntekter etter første ledd nr. 1.*

Ny § 6-4 b skal lyde:

§ 6-4 b *Krav til kjønnsamansetjing for styremedlemmer valt av og blant dei tilsette*

(1) Dersom det skal veljast to eller fleire styremedlemmer etter § 6-4, kan ikkje alle desse styremedlemmene ha same kjønn. Det same gjeld for varamedlemmer. Første og andre punktum gjeld ikkje dersom meir enn 80 prosent av det samla talet på dei tilsette i laget på det tidspunktet valet skjer, har same kjønn.

(2) For lag med fleire enn 200 tilsette, skal kjønnsamansetjinga blant styremedlemmer som veljast av dei tilsette etter § 6-4, oppfylle krava i § 6-4 a andre og tredje ledd, likevel slik at om det veljast to styremedlemmer etter § 6-4, kan ikkje desse ha same kjønn. Talet på tilsette reknast likt som etter § 6-4.

VIII

I lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak gjøres følgende endringer:

§ 69 skal lyde:

§ 69 *Krav om kjønnsamansetjinga i styret*

(1) *Føresegnene i denne paragrafen gjeld for samvirkeforetak som på balansedagen for årsregnskapet anten har:*

1. *Samla driftsinntekter og finansinntekter på meir enn 50 millioner kroner,*
2. *fleire enn 30 tilsette. Talet på tilsette reknast likt som etter § 6-4, eller*
3. *meir enn 500 medlemmar.*

(2) *Har styret tre eller fleire medlemmar, skal kjønnsamansetjinga i styret oppfylle følgjande krav:*

1. *Har styret tre eller fire medlemmar, kan maksimalt to styremedlemmar ha same kjønn.*
2. *Har styret fem eller seks medlemmar, kan maksimalt tre styremedlemmar ha same kjønn.*
3. *Har styret sju medlemmar, kan maksimalt fire styremedlemmar ha same kjønn.*
4. *Har styret åtte medlemmar, kan maksimalt fem styremedlemmar ha same kjønn.*

Endringer i foretakslovgivningen mv. (kjønnssammensetning i styret) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

5. *Har styret ni eller fleire medlemmar, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmane ha same kjønn.*

(3) Andre ledd gjeld tilsvarande for varamedlemmar.

(4) Får eit foretak plikt til å oppfylle krava til kjønnsamansetjing, skal styret seinast ein månad etter første etterfølgjande ordinære årsmøte oppfylle krava til kjønnsamansetjing etter andre og tredje ledd.

(5) For styremedlemmar som dei tilsette skal velje etter § 67, gjeld krava til kjønnsamansetjing i § 69 a.

(6) Departementet kan gi forskrift med nærmare reglar om kva som reknast som driftsinntekter og finansinntekter etter første ledd nr. 1.

Ny § 69 a skal lyde:

§ 69 a Krav til kjønnsamansetjing for styremedlemmar valt av dei tilsette

(1) Dersom det skal veljast to eller fleire styremedlemmar av og mellom dei tilsette etter § 67, kan ikkje alle desse styremedlemmane ha same kjønn. Det same gjeld for varamedlemmar. Første og andre punktum gjeld ikkje dersom meir enn 80 prosent av det samla talet på dei tilsette i laget, har same kjønn.

(2) I foretak med fleire enn 200 tilsette, skal kjønnsamansetjinga blant styremedlemmar som veljast av dei tilsette etter § 67, oppfylle krava i § 69 andre og tredje ledd, likevel slik at om det veljast to styremedlemmar etter § 6-4, kan ikkje desse ha same kjønn. Talet på tilsette skal reknast likt som etter § 6-4.

IX

I lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern gjøres følgende endringer:

§ 8-4 femte ledd skal lyde:

(5) Allmennaksjeloven §§ 6-6 til 6-11 b gjelder for øvrig tilsvarende for foretak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.

X

1. Loven trer i kraft 1. januar 2024.
2. Kongen kan gi nærmere overgangsbestemmelser. I overgangsbestemmelsene kan det gis regler om en gradvis innføring, men likevel slik at overgangsperioden ikke kan gjelde lenger enn frem til 1. juli 2028.

B

Forslag

til vedtak om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 i EØS-avtalen

Stortinget samtykker til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant

styremedlemmer i børsnoterte selskaper i EØS-avtalen.

Vedlegg 1

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 av 23. november 2022 om forbedring av kjønnsbalansen blant medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper og tilhørende tiltak

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 157 nr. 3, under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité¹,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen²,

etter den ordinære regelverksprosedyren³ og ut fra følgende betraktninger:

- 1) I henhold til artikkel 2 i traktaten om Den europeiske union (TEU) er likestilling en grunnleggende verdi for Unionen som er felles for medlemsstatene i et samfunn som preges av likestilling mellom kvinner og menn. I henhold til artikkel 3 nr. 3 i TEU skal Unionen fremme likestilling mellom kvinner og menn.
- 2) Artikkel 157 nr. 3 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) gir Europaparlamentet og Rådet myndighet til å vedta tiltak for å sikre at prinsippet om like muligheter for og likebehandling av kvinner og menn gjennomføres med hensyn til sysselsetting og erverv.
- 3) For å sikre full likhet i praksis mellom kvinner og menn i arbeidslivet tillater artikkel 157 nr. 4 i TEUV positive tiltak ved at medlemsstatene kan opprettholde eller vedta tiltak for å innføre særlige fordeler som skal gjøre det lettere for det underrepresenterte kjønnet å være yrkes-

aktiv, eller forebygge eller oppveie ulemper i yrkeskarrieren. Artikkel 23 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter («pakten») fastsetter at likestilling mellom kvinner og menn skal sikres på alle områder, og at prinsippet om likestilling ikke kan være til hinder for opprettholdelse eller vedtakelse av tiltak som gir det underrepresenterte kjønnet særlige fordeler.

- 4) Den europeiske søyle for sosiale rettigheter, som ble proklamert av Europaparlamentet, Rådet og Kommisjonen i fellesskap i 2017, inneholder prinsipper om likebehandling av og like muligheter for kvinner og menn, herunder med hensyn til deltakelse på arbeidsmarkedet, ansettelsesvilkår og karriereutvikling.
- 5) For å oppnå likestilling på arbeidsplassen kreves en helhetlig strategi som også fremmer kjønnsbalansen i beslutningsprosessene på alle nivåer i selskapene og reduserer lønnsforskjellene mellom kjønnene. Å sikre likestilling på arbeidsplassen er også en viktig forutsetning for å redusere fattigdommen blant kvinner.
- 6) Rådsrekommendasjon 84/635/EØF⁴ anbefalte medlemsstatene å treffe tiltak for å sikre at de positive tiltakene i størst mulig grad omfatter tiltak som har betydning for kvinners aktive deltakelse i beslutningsorganene. Rådsrekommendasjon 96/694/EF⁵ anbefalte medlemsstatene å oppmuntre privat sektor til å øke kvinners deltakelse på alle beslutningsnivåer, særlig ved å vedta likestillingsplaner og programmer for positive tiltak, eller innenfor rammen av slike.

¹ EUT C 133 av 9.5.2013, s. 68.

² EUT C 218 av 30.7.2013, s. 33.

³ Europaparlamentets holdning av 20. november 2013 (EUT C 436 av 24.11.2016) og Rådets holdning ved første behandling av 17. oktober 2022 (ennå ikke offentliggjort i EUT). Europaparlamentets holdning av 17. oktober 2022 (EUT C 433 av 15.11.2022, s. 14).

⁴ Rådsrekommendasjon 84/635/EØF av 13. desember 1984 om fremme av positive tiltak for kvinner (EFT L 331 av 19.12.1984, s. 34).

⁵ Rådsrekommendasjon 96/694/EF av 2. desember 1996 om likevekt mellom kvinners og menns deltagelse i beslutningsprosessen (EFT L 319 av 10.12.1996, s. 11).

- 7) Dette direktivet har som mål å sikre gjennomføring av prinsippet om like muligheter for kvinner og menn og oppnå en balansert kjønnsrepresentasjon blant topplederne ved å fastsette et sett prosessuelle krav til utvelgelsen av kandidater for utnevning eller valg til selskapsorganer basert på gjennomsiktighet og kvalifikasjoner.
- 8) Kommisjonen har i de senere år lagt fram flere rapporter om situasjonen når det gjelder likestillingen i økonomiske beslutningsprosesser. Den har oppmuntret børsnoterte selskaper til å øke antallet medlemmer av det underrepresenterte kjønn i sine selskapsorganer ved hjelp av selvregulerende tiltak og til å inngå konkrete frivillige forpliktelser i den forbindelse. I sin melding av 5. mars 2010 med tittelen «A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women’s Charter» understreket Kommisjonen at det fortsatt ikke er full likhet for kvinner i maktfordelingen og i beslutningsprosessene i det politiske og økonomiske liv i offentlig og privat sektor, og bekreftet sin forpliktelse til å bruke sin myndighet til å oppnå en mer rettferdig representasjon av kvinner og menn i maktposisjonene i det offentlige liv og i økonomien. Å forbedre kjønnsbalansen i beslutningsprosesser var en av prioriteringene fastsatt av Kommisjonen i sin melding av 21. september 2010 med tittelen «Strategy for equality between women and men 2010–2015». Å oppnå kjønnsbalanse i beslutningsprosesser og i politikken er en av prioriteringene fastsatt i kommisjonsmeldingen av 5. mars 2020 med tittelen «A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025».
- 9) I sine konklusjoner av 7. mars 2011 om den europeiske pakten for likestilling mellom kvinner og menn (2011–2020) erkjente Rådet at likestillingspolitikken er av avgjørende betydning for økonomisk vekst, velstand og konkurranseevne. Det bekreftet sin forpliktelse til å redusere kjønnsforskjellene for å nå målene i Europa 2020-strategien, særlig på tre områder som er av stor betydning for likestillingen mellom kjønnene, nemlig sysselsetting, utdanning og sosial inkludering. Det oppfordret også til tiltak for å fremme lik deltakelse av kvinner og menn i beslutningsprosessene på alle nivåer og på alle områder for å få full utnyttelse av alle ressurser. I denne sammenheng vil utnyttelse av alle ressurser, all kunnskap og alle ideer som er tilgjengelig, berike mangfoldet i de menneskelige ressursene og skape bedre forretningsmuligheter.
- 10) I sin melding av 3. mars 2010 med tittelen «Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth» («Europa 2020-strategien») erkjente Kommisjonen at det er en forutsetning for økt vekst og for å kunne håndtere de demografiske utfordringene i Europa at kvinner øker sin deltakelse på arbeidsmarkedet. I Europa 2020-strategien ble det fastsatt et overordnet mål om å komme opp i en sysselsettingsgrad på minst 75 % for Unionens befolkning i alderen 20–64 år innen 2020. Det er viktig at det gis et klart tilsagn om at de vedvarende lønnsforskjellene mellom menn og kvinner skal fjernes, og at det skal gjøres en sterkere innsats for å fjerne alle hindringer for kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet, herunder det såkalte glasstaket. Porto-erklæringen, som ble undertegnet av stats- og regjeringssjefene 8. mai 2021⁶, ga uttrykk for tilfredshet med Unionens nye overordnede mål for sysselsetting, etterutdanning og fattigdomsreduksjon og den reviderte sosiale resultatavlen som Kommisjonen foreslo i sin melding av 4. mars 2021 med tittelen «The European Pillar of Social Rights Action Plan». Handlingsplanen fastsetter at for å nå det overordnede målet om en sysselsettingsgrad på minst 78 % for Unionens befolkning i alderen 20–64 år innen 2030, er det nødvendig å etterstrebe minst en halvering av forskjellene i sysselsettingsgrad mellom kjønnene sammenlignet med 2019. Økt deltakelse av kvinner i økonomiske beslutningsprosesser, særlig i selskapsorganene, forventes å få positive ringvirkninger for kvinners sysselsetting i de berørte selskapene og i hele økonomien. I kjølvannet av covid-19-krisen er likestilling og inkluderende lederskap viktigere enn noen sinne, i tråd med behovet for at den tilgjengelige talentreserven av både kvinner og menn utnyttes fullt ut. Forskning har vist at inkludering og mangfold bidrar til gjenoppbygging og robusthet. Dette er av avgjørende betydning for å sikre Unionens økonomiske konkurranseevne, oppmuntre til innovasjon og heve den faglige standarden i selskapsorganene.
- 11) I sin resolusjon av 6. juli 2011 om kvinner og bedriftslederskap oppfordret Europaparlamentet selskapene til å nå den kritiske terskelen på 30 % kvinner blant medlemmene av selskaps-

⁶ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

organer innen 2015 og 40 % innen 2020. Europaparlamentet oppfordret Kommissjonen til å foreslå regelverk innen 2012, herunder kvoter, dersom tiltakene truffet av selskapene og medlemsstatene, viser seg å være utilstrekkelige. Det er viktig at dette regelverket gjennomføres midlertidig og virker som en katalysator for endring og raske reformer som er utformet for å fjerne vedvarende kjønnsforskjeller og stereotyper i økonomiske beslutningsprosesser. Europaparlamentet gjentok oppfordringen om å innføre slikt regelverk i sine resolusjoner av 13. mars 2012 og 21. januar 2021.

- 12) Det er viktig at Unionens institusjoner, organer, kontorer og byråer går foran med et godt eksempel når det gjelder likestilling mellom kjønnene, blant annet ved å fastsette mål for en balansert kjønnsrepresentasjon på alle ledelsesnivåer. Det bør legges særlig vekt på retningslinjene for ansettelse av medlemmer av den øverste ledelsen. I sin melding av 5. mars 2020 med tittelen «A Union of Equality: the Gender Equality Strategy 2020–2025» understreket Kommissjonen derfor at Unionens institusjoner, organer, kontorer og byråer bør sikre kjønnsbalanse i lederstillinger. I sin melding av 5. april 2022 med tittelen «A new Human Resources Strategy for the Commission» forpliktet Kommissjonen seg til å sikre full likestilling mellom kjønnene på alle nivåer av sin ledelse innen 2024. Kommissjonen vil overvåke framskrittene og rapportere regelmessig om dette på sitt nettsted. Kommissjonen deler videre beste praksis med andre institusjoner, organer, kontorer og byråer i Unionen og vil på sitt nettsted rapportere om kjønnsbalansen i lederstillingene i disse institusjonene, organene, kontorene og byråene. Europaparlamentet har i sin presidentskapsbeslutning av 13. januar 2020 besluttet å fastsette mål for kjønnsfordelingen blant personer i leder- og mellomlederstillinger for 2024. Europaparlamentet vil fortsette å overvåke framskrittene på alle ledelsesnivåer og har som mål å gå foran med et godt eksempel. I sin strategi for mangfold og inkludering 2021–2024 forpliktet Rådet seg til å oppnå likestilling mellom kjønnene i lederstillingene i sitt generalsekretariat med en margin på 45–55% senest innen utgangen av 2026. Tiltakene for å nå dette målet er fastsatt i Generalsekretariatets handlingsplan for likestilling på ledelsesnivå.
- 13) Det er viktig at selskaper og virksomheter fremmer, støtter og utvikler kvinnelige talen-

ter på alle nivåer gjennom hele deres karriere for å sikre at kvalifiserte kvinner får mulighet til å være medlemmer av selskapsorganer og inneha lederstillinger.

- 14) For å fremme likestilling mellom kjønnene og bidra til kvinners deltakelse i beslutningsprosesser fastsetter europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158⁷, som fremmer balansen mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, at medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak for å sikre at omsorgsansvaret fordeles likt på kvinner og menn ved hjelp av foreldre-, fedre- og omsorgspermisjon, sammen med dagens fødselspermisjon. I det samme direktivet fastsettes også retten til å søke om fleksible arbeidstidsordninger.
- 15) Utnevnelsen av kvinner som medlemmer av selskapsorganene hindres av en rekke spesifikke faktorer som kan overvinnes ikke bare ved hjelp av bindende regler, men også ved hjelp av opplysningstiltak og insentiver for å fremme god praksis. For det første er det viktig å øke bevisstheten i handelshøyskoler og universiteter om hvordan likestilling kan gjøre selskapene mer konkurransedyktige. Det er også nødvendig å oppmuntre til regelmessig utskifting av medlemmene av selskapsorganene og innføre positive tiltak for å fremme og belønne medlemsstatenes og selskapenes innsats for å innta en mer offensiv strategi for å gjennomføre slike endringer i de høyeste økonomiske beslutningsorganene på alle nivåer.
- 16) Unionen har en stor reserve av høyt kvalifiserte kvinner, som stadig vokser, noe som framgår av det faktum at 60 % av de som tar høyere utdanning, er kvinner. Å oppnå kjønnsbalanse i selskapsorganene er avgjørende for å sikre effektiv utnyttelse av denne reserven, som er nøkkelen til å løse de demografiske og økonomiske utfordringene i Unionen. Kvinners underrepresentasjon i selskapsorganene utgjør derfor en uutnyttet mulighet for medlemsstatenes økonomier generelt og for deres utvikling og vekst. Full utnyttelse av dagens reserve av kvinnelige talenter vil også øke avkastningen på utdanning både for den enkelte og for offentlig sektor. Det er allment anerkjent at foretaksstyringen blir bedre med kvinner i selskapsorganene, ettersom en mer mangfoldig og kollektiv tankegang som omfat-

⁷ Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1158 av 20. juni 2019 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner og om oppheving av rådsdirektiv 2010/18/EF (EUT L 188 av 12.7.2019, s. 79).

ter et bredere spekter av perspektiver, styrker den felles innsatsen og kvaliteten på beslutningsprosessene. Mange studier har vist at mangfold fører til en mer proaktiv forretningsmodell, mer balanserte beslutninger og økt faglig standard i selskapsorganene, som bedre gjenspeiler virkeligheten i samfunnet og forbrukernes behov. Det fremmer også innovasjon. Mange studier har dessuten vist at det er en positiv sammenheng mellom kjønns mangfold på toppledernivå og selskapets økonomiske resultater og lønnsomhet, noe som skaper en betydelig langsiktig bærekraftig vekst. Å oppnå kjønnsbalanse i selskapsorganene er derfor av avgjørende betydning for å sikre Unionens konkurranseevne i en globalisert økonomi og vil gi en relativ fordel i forhold til tredjeland.

- 17) Å øke representasjonen av kvinner i selskapsorganene påvirker ikke bare kvinnene som utnevnes til selskapsorganene, men bidrar også til å tiltrekke kvinnelige talenter til selskapet og sikre økt kvinneandel på alle nivåer i ledelsen og blant de øvrige ansatte. En høyere andel kvinner i selskapsorganene vil derfor trolig ha positiv innvirkning med hensyn til å redusere forskjellene mellom kjønnene med hensyn til både sysselsettingsgrad og lønn.
- 18) Selv om det er bevist at en jevn kjønnsfordeling er gunstig for selskapene selv og for økonomien generelt, og til tross for gjeldende unionsrett som forbyr kjønnsdiskriminering, og eksisterende tiltak på unionsplan som oppmuntrer til selvregulering, er kvinner fortsatt sterkt underrepresentert i de øverste beslutningsorganene i selskaper i hele Unionen. Statistikken viser at andelen kvinner som deltar i beslutningsprosessene på øverste nivå i næringslivet, fortsatt er svært lav. Dersom halvparten av talentreserven ikke en gang blir vurdert for lederstillinger, kan selve utnevnesprosessen og kvaliteten på utnevnelser stå i fare, noe som vil føre til økt mistillit til maktstrukturene i næringslivet og potensielt også til mindre effektiv utnyttelse av tilgjengelig menneskelig kapital. Det er viktig at samfunnets sammensetning også gjenspeiles i beslutningsprosessene i næringslivet, og at potensialet i hele Unionens befolkning utnyttes. Ifølge Det europeiske instituttet for likestilling mellom kvinner og menn utgjorde kvinner gjennomsnittlig 30,6 % av medlemmene av selskapsorganene i de største børsnoterte selskapene i 2021, og bare 8,5 % av lederne. Dette tyder på at kvinner er underre-

presentert på en urettferdig og diskriminerende måte, noe som klart undergraver Unionens prinsipper om like muligheter for og likebehandling av kvinner og menn med hensyn til sysselsetting og erverv. Tiltak for å oppmuntre kvinner til karriereutvikling på alle ledelsesnivåer bør derfor innføres og styrkes, og det bør legges særlig vekt på å sikre at dette skjer i børsnoterte selskaper på grunn av disse selskapenes betydelige økonomiske og sosiale ansvar. Dessuten er det viktig at Unionens organer, kontorer og byråer går foran med et godt eksempel og retter opp eksisterende kjønnsbalanser i sammensetningen av deres egne selskapsorganer.

- 19) Andelen kvinner i selskapsorganene har økt svært sakte de senere årene. Forbedringstakten har variert mellom medlemsstatene og har ført til svært ulike resultater. Det er gjort størst framskritt i de medlemsstatene som har innført bindende tiltak. Denne forskjellen vil trolig øke som følge av at spørsmålet om hvordan kjønnsbalansen i selskapsorganene kan forbedres, håndteres på svært ulike måter. Medlemsstatene oppfordres derfor til å utveksle opplysninger om effektive tiltak som er iverksatt og politikk som er vedtatt på nasjonalt plan, og til å utveksle beste praksis med sikte på å støtte framskritt i hele Unionen for å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn i selskapsorganene.
- 20) Den spredte og sprikende reguleringen eller fraværet av regulering på nasjonalt plan når det gjelder kjønnsbalansen i selskapsorganene i børsnoterte selskaper, fører ikke bare til forskjeller i antallet kvinner blant de ikke-utøvende medlemmene og til ulike grader av framskritt i medlemsstatene, men utgjør også hindringer for det indre marked ved at børsnoterte selskaper i Unionen er pålagt ulike krav med hensyn til foretaksstyring. Disse forskjellene i lovfestede og selvregulerende krav til selskapsorganers sammensetning kan føre til praktiske komplikasjoner for børsnoterte selskaper som driver virksomhet over landegrensene, særlig ved etablering av datterselskaper eller ved fusjoner og oppkjøp, og for kandidater til selskapsorganet.
- 21) Kjønnsbalansen i selskapene er enda mer uttalt på de høyeste nivåene i ledelsen. Kvinner i den øverste ledelsen i et selskap arbeider gjerne på områder som menneskelige ressurser og kommunikasjon, mens menn på samme nivå oftere er ansatt i selskapets overordnede ledelse eller linjeledelse. Ettersom medlem-

- mene av selskapsorganer hovedsakelig rekrutteres blant kandidater med ledererfaring fra øverste nivå, er det avgjørende at antallet kvinner som går videre til slike lederstillinger i selskapene, økes.
- 22) En av de viktigste forutsetningene for at dette direktivet kan gjennomføres korrekt, er den faktiske anvendelsen av kriterier som er fastsatt på forhånd, med full gjennomsiktighet, for utvelgelse av medlemmer av selskapsorganene, der kandidatens kvalifikasjoner, kunnskap og ferdigheter vurderes på samme grunnlag, uavhengig av kjønn.
- 23) Den rådende mangelen på gjennomsiktighet i utvelgelsesprosessen og kvalifikasjonskriteriene for kandidater til selskapsorganer i de fleste medlemsstatene utgjør en betydelig hindring for en jevnere kjønnsfordeling blant medlemmene av selskapsorganer og har negativ innvirkning på både kandidatens karrierer og frie bevegelse og investoravgjørelser. Denne mangelen på gjennomsiktighet hindrer potensielle kandidater i å søke seg til selskapsorganer som ville hatt særlig nytte av deres kvalifikasjoner, og i å gjøre innsigelser mot beslutninger om utpeking som innebærer forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, og begrenser dermed deres frie bevegelse i det indre marked. På den annen side kan investorer ha investeringsstrategier som krever framlegging også av opplysninger om ekspertisen og kompetansen til medlemmene av selskapsorganene. Med mer gjennomsiktighet i kvalifikasjonskriteriene og utvelgelsesprosessen for medlemmer av selskapsorganene vil investorene være bedre i stand til å vurdere selskapets forretningsstrategi og til å treffe informerte beslutninger. Det er derfor viktig at prosedyrene for utnevning til selskapsorganene er tydelige og gjennomsiktige, og at kandidatene vurderes objektivt på grunnlag av sine personlige kvalifikasjoner, uavhengig av kjønn.
- 24) Dette direktivet har ikke som mål at nasjonale lovgivninger om utvelgelsesprosessen og kvalifikasjonskriteriene for kandidater til selskapsorganer skal harmoniseres i detalj, men for å oppnå kjønnsbalanse er det nødvendig å innføre visse minstekrav til børsnoterte selskaper med skjev kjønnsrepresentasjon når det gjelder utvelgelsen av kandidater for utnevning eller valg til selskapsorganer på grunnlag av en gjennomsiktig, klart definert utvelgelsesprosess og en objektiv sammenlignende vurdering av deres kvalifikasjoner med hensyn til
- egnethet, kompetanse og faglige resultater. Bare et bindende tiltak på unionsplan kan bidra effektivt til å sikre like konkurransevilkår i hele Unionen og forebygge praktiske problemer for forretningslivet.
- 25) For å øke den økonomiske veksten, fremme mobilitet i arbeidsmarkedet, styrke børsnoterte selskapers konkurransevne og oppnå effektiv likestilling mellom kjønnene på arbeidsmarkedet bør Unionen derfor ta sikte på å øke andelen kvinner i selskapsorganene i alle medlemsstatene. Dette målet bør nås ved at det fastsettes minstekrav til positive tiltak i form av bindende tiltak. Disse bindende tiltakene bør ta sikte på å oppnå et kvantitativt mål for kjønns sammensetningen i selskapsorganene ettersom de medlemsstatene og tredjelandene som har valgt denne eller en lignende metode, har oppnådd de beste resultatene med hensyn til å redusere kvinners underrepresentasjon i økonomiske beslutningsprosesser.
- 26) Det er viktig at hvert enkelt børsnoterte selskap utvikler en likestillingspolitikk for å oppnå en mer balansert kjønnsrepresentasjon på alle nivåer. Denne strategien kan omfatte utnevnelsen av både en kvinnelig kandidat og en mannlig kandidat til sentrale stillinger, mentorordninger og karriereveiledning for kvinner samt en personalpolitikk som er utformet for å oppmuntre til mangfold i ansettelsene.
- 27) Børsnoterte selskaper har en særlig økonomisk betydning, synlighet og innvirkning på markedet som helhet. Slike selskaper setter standarden for økonomien generelt, og deres praksis kan forventes å bli fulgt av andre typer selskaper. Børsnoterte selskaper er av en offentlige karakter som gjør at de i offentlighetens interesse bør reguleres i større grad.
- 28) Tiltakene fastsatt i dette direktivet, bør få anvendelse på børsnoterte selskaper.
- 29) Dette direktivet bør ikke få anvendelse på svært små, små og mellomstore bedrifter (SMB-er).
- 30) Ved anvendelsen av dette direktivet bør den medlemsstaten som har kompetanse til å regulere forhold som omfattes av dette direktivet, være den medlemsstaten der det aktuelle børsnoterte selskapet har sitt forretningskontor. Dette direktivet berører ikke nasjonale regler om hvilken lov som får anvendelse på selskaper i spørsmål som ikke omfattes av dette direktivet.
- 31) Det finnes ulike typer ledelsesstrukturer for børsnoterte selskaper i medlemsstatene, men grovt sett går skillet mellom en tonivåstruktur

med et selskapsorgan og et tilsynsorgan og en ettnivåstruktur der det samme organet utøver både ledelses- og tilsynsfunksjonene. Det finnes også blandede strukturer med innslag fra begge strukturene eller som gir selskapene mulighet til å velge mellom ulike modeller. Dette direktivet bør gjelde for alle typer ledelsesstrukturer som finnes i medlemsstatene.

- 32) I alle typer ledelsesstrukturer skilles det rettslig eller faktisk mellom utøvende medlemmer, som deltar i den daglige ledelsen av selskapet, og ikke-utøvende medlemmer, som utøver en tilsynsfunksjon og ikke deltar i den daglige ledelsen av det børsnoterte selskapet. Dette direktivet har som mål å forbedre kjønnsbalansen i begge kategoriene av medlemmer. For å finne den rette balansen mellom behovet for en jevnere kjønnsfordeling i selskapsorganene og behovet for så liten innblanding som mulig i den daglige ledelsen av et selskap, skjelner dette direktivet mellom disse to kategoriene medlemmer.
- 33) I flere medlemsstater kan eller må en viss andel av de ikke-utøvende medlemmene i henhold til nasjonal lovgivning eller praksis utnevnes eller velges av de ansatte i selskapet, av arbeidstakerorganisasjonene eller av begge. De kvantitative målene fastsatt i dette direktivet bør få anvendelse også på slike medlemmer. Ettersom noen ikke-utøvende medlemmer er arbeidstakerrepresentanter, bør medlemsstatene imidlertid fastsette hvordan de skal sikre at disse målene nås, samtidig som det tas behørig hensyn til særlige regler for valg eller utpeking av arbeidstakerrepresentanter som fastsatt i nasjonal rett, og til den frie stemmeretten ved valg av arbeidstakerrepresentanter. Med tanke på forskjellene mellom medlemsstatenes nasjonale selskapsrett bør det være mulig for medlemsstatene å anvende de kvantitative målene separat på aksjeeierrepresentanter og arbeidstakerrepresentanter.
- 34) Medlemsstatene bør la børsnoterte selskaper være omfattet enten av målet om innen 30. juni 2026 å ha selskapsorganer der medlemmene av det underrepresenterte kjønn utgjør minst 40 % av de ikke-utøvende medlemmene, eller alternativt, ettersom det er viktig at børsnoterte selskaper øker andelen av det underrepresenterte kjønn i alle stillinger med beslutningsmyndighet, av målet om innen 30. juni 2026 å ha selskapsorganer der det underrepresenterte kjønn utgjør minst 33 % av alle medlemmene, uavhengig av om de er utøvende eller ikke, med sikte på å fremme en

mer balansert kjønnsrepresentasjon blant alle medlemmene av selskapsorganene.

- 35) Målet om å ha selskapsorganer der det underrepresenterte kjønn utgjør minst 40 % av de ikke-utøvende medlemmene eller minst 33 % av alle medlemmene, gjelder den totale kjønnsbalansen blant medlemmene av selskapsorganene og påvirker ikke det konkrete valget av det enkelte medlem blant et større antall mannlige og kvinnelige kandidater i det enkelte tilfelle. Dette direktivet utelukker særlig ikke noen bestemte kandidater til selskapsorganer, og pålegger heller ikke børsnoterte selskaper eller aksjeeiere noen bestemte medlemmer av selskapsorganene. Beslutningen om hvilke medlemmer av selskapsorganene som er de rette, er det dermed de børsnoterte selskapene og aksjeeierne som skal treffe.
- 36) Offentlige foretak som omfattes av dette direktivet, er av en art som gjør at de tjener som eksempel for privat sektor. Medlemsstatene øver en dominerende innflytelse over offentlige foretak i henhold til artikkel 2 bokstav b) i kommisjonsdirektiv 2006/111/EF⁸ som er notert på et regulert marked. Denne dominerende innflytelsen gir medlemsstatene de virkemidlene de trenger for å gjennomføre de nødvendige endringene raskere.
- 37) For å fastsette det antall medlemmer av selskapsorganene som kreves for å nå målene fastsatt i dette direktivet, kreves det ytterligere presiseringer ettersom de fleste selskapsorganer er av en størrelse som gjør at det ikke er matematisk mulig å oppnå en andel på nøyaktig 40 % eller dersom det er relevant, 33 %. Det antall medlemmer av selskapsorganene som kreves for å oppfylle målene fastsatt i dette direktivet, bør derfor være det som ligger nærmest en andel på 40 % eller dersom det er relevant, 33 %, og bør uansett ikke overstige 49 %.
- 38) Den europeiske unions domstol («Domstolen») har i sin rettspraksis⁹ om positive tiltak og deres forenlighet med prinsippet om forbud mot forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, som også er fastsatt i artikkel 21 i pak-

⁸ Kommisjonsdirektiv 2006/111/EF av 16. november 2006 om innsyn i medlemsstatenes økonomiske forbindelser med offentlige foretak samt om økonomisk innsyn i visse foretak (EUT L 318 av 17.11.2006, s. 17).

⁹ Domstolens dom av 17. oktober 1995, *Kalankse mot Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Domstolens dom av 11. november 1997, *Marschall mot Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Domstolens dom av 28. mars 2000, *Badeck m.fl.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; Domstolens dom av 6. juli 2000, *Abrahamsson og Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

ten, godtatt at det underrepresenterte kjønn i visse tilfeller kan prioriteres ved utvelgelse til ansettelse eller forfremmelse, forutsatt at kandidaten av det underrepresenterte kjønn er like kvalifisert som konkurrenten av det andre kjønn med hensyn til egnethet, kompetanse og faglige resultater, at fortrinnet ikke gis automatisk og uten vilkår, men kan settes til side dersom særskilte grunner taler til fordel for en gitt kandidat av det andre kjønn, og at hver kandidats søknad er gjenstand for en objektiv vurdering der samtlige utvelgelseskriterier anvendes på hver av kandidatene.

- 39) Medlemsstatene bør sikre at børsnoterte selskaper der personer av det underrepresenterte kjønn utgjør under 40 % av et selskapsorgans ikke-utøvende medlemmer eller under 33 % av alle medlemmene, som inkluderer både utøvende og ikke-utøvende medlemmer, alt etter hva som er relevant, anvender klare, nøytralt formulerte og utvetydige kriterier fastsatt forut for utvelgelsesprosessen for å velge ut de best kvalifiserte kandidatene for utnevnelse eller valg til selskapsorganer på grunnlag av en sammenlignende vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner, med sikte på å forbedre kjønnsbalansen i selskapsorganene. Av de typene utvelgelseskriterier som børsnoterte selskaper kan bruke, kan eksempelvis nevnes erfaring med ledelses- eller tilsynsoppgaver, internasjonal erfaring, tverrfaglighet, lederegenskaper, kommunikasjonsferdigheter, evne til å bygge nettverk samt kunnskap innen konkrete relevante områder som økonomi, finansielt tilsyn eller forvaltning av menneskelige ressurser.
- 40) Ved utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer bør kandidater av det underrepresenterte kjønn som er like kvalifisert, prioriteres. Et slikt fortrinn bør imidlertid ikke gis automatisk og uten vilkår. Det kan finnes unntakstilfeller der en objektiv vurdering av den særlige situasjonen til en like kvalifisert kandidat av det andre kjønn kan veie tyngre enn fortrinnsretten som ellers burde vært gitt til kandidaten av det underrepresenterte kjønn. Denne fortrinnsretten kan for eksempel settes til side i en situasjon der en bredere mangfoldspolitikk får anvendelse på nasjonalt plan eller i selskapet med hensyn til valg av medlemmer til selskapsorganer. Tilsidesettelse av anvendelsen av positive tiltak bør likevel fortsatt bare skje unntaksvis, bør være basert på en individuell vurdering og være behørig begrunnet i objektive kriterier

som ikke under noen omstendighet bør diskriminere det underrepresenterte kjønn.

- 41) I medlemsstater der kravene fastsatt i dette direktivet med hensyn til utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer får anvendelse, bør børsnoterte selskaper der det underrepresenterte kjønn utgjør minst 40 % av et selskapsorgans ikke-utøvende medlemmer eller minst 33 % av alle medlemmene, alt etter hva som er relevant, ikke være forpliktet til å oppfylle disse kravene.
- 42) Metodene for utvelgelse av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer varierer fra en medlemsstat til en annen og fra et børsnotert selskap til et annet. De kan innebære at en nominasjonskomité eller et lederutvelgelsesfirma foretar en forhåndsutvelgelse av kandidater som skal presenteres for generalforsamlingen. Kravene til utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer bør oppfylles på det relevante stadiet i utvelgelsesprosessen i samsvar med nasjonal lovgivning og vedtektene for de aktuelle børsnoterte selskapene, herunder før aksjonærene velger en kandidat, for eksempel mens innstillingslisten utarbeides. I denne forbindelse fastsetter dette direktivet bare minstekrav til utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer; dermed er det mulig å anvende vilkårene fastsatt i Domstolens rettspraksis for å sikre likestilling mellom kjønnene og oppnå målet om en mer balansert representasjon av kvinner og menn i selskapsorganene i børsnoterte selskaper. Dette direktivet griper ikke utilbørlig inn i den daglige ledelsen av børsnoterte selskaper, ettersom de beholder friheten til å velge kandidater på grunnlag av kvalifikasjoner eller andre objektive relevante hensyn.
- 43) I betraktning av målene for dette direktivet med hensyn til kjønnsbalanse bør børsnoterte selskaper på anmodning fra en kandidat for utnevnelse eller valg til et selskapsorgan være forpliktet til å underrette kandidaten om hvilke kvalifikasjonskriterier utvelgelsen var basert på, hvordan den objektive sammenlignende vurderingen av kandidatene er gjort på grunnlag av disse kriteriene, samt der det er relevant, hvilke særlige hensyn som unntaksvis har vippet balansen til fordel for en kandidat som ikke tilhører det underrepresenterte kjønn. Et krav om å gi slike opplysninger kan innebære en begrensning av retten til respekt for privatliv og retten til vern av personopplysninger som er anerkjent i henholdsvis artikkel

7 og 8 i pakten. Slike begrensninger er imidlertid nødvendige og oppfyller anerkjente mål av allmenn interesse i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet. De er derfor i samsvar med kravene til slike begrensninger fastsatt i artikkel 52 nr. 1 i pakten og med relevant rettspraksis ved Domstolen. Slike begrensninger bør anvendes i samsvar med europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679¹⁰.

- 44) Dersom en kandidat av det underrepresenterte kjønn for utnevning eller valg til selskapsorganet godtgjør faktiske forhold for en domstol eller en annen vedkommende myndighet som innebærer at det må antas at denne kandidaten var like kvalifisert som den utvalgte kandidaten av det andre kjønn, bør det påhvile det børsnoterte selskapet å godtgjøre at valget har gått rett for seg.
- 45) Selv om dette direktivet tar sikte på å fastsette minstekrav i form av bindende tiltak for å forbedre kjønns sammensetningen i selskapsorganene, er det i samsvar med nærhetsprinsippet viktig å anerkjenne at ulike framgangsmåter kan være legitime, og erkjenne at visse eksisterende nasjonale tiltak som allerede er vedtatt på dette politikkområdet, er virkningsfulle og har gitt tilfredsstillende resultater. En del medlemsstater har altså allerede gjort en innsats for å sikre en mer balansert representasjon av kvinner og menn i selskapsorganene gjennom vedtakelse av bindende tiltak som anses å være like effektive som dem som fastsettes i dette direktivet. Disse medlemsstatene bør midlertidig kunne oppheve anvendelsen av kravene fastsatt i dette direktivet med hensyn til utvelgelsen av kandidater for utnevning eller valg til selskapsorganer, og dersom det er relevant, med hensyn til fastsettelsen av individuelle kvantitative mål, forutsatt at vilkårene for midlertidig oppheving fastsatt i dette direktivet er oppfylt. I slike tilfeller, der medlemsstatene har innført slike bindende tiltak i henhold til nasjonal lovgivning, bør avrundingsreglene fastsatt i dette direktivet med hensyn til det konkrete antallet medlemmer av selskapsorganet, få tilsvarende anvendelse ved vurderingen av disse nasjonale tiltakene i henhold til dette direktivet. I en medlemsstat der en slik midlertidig oppheving får anvendelse,

bør målene fastsatt i dette direktivet anses som nådd, og målene fastsatt i dette direktivet med hensyn til ikke-utøvende medlemmer eller alle medlemmer erstatter dermed ikke og kommer heller ikke i tillegg til de relevante nasjonale tiltakene.

- 46) For å forbedre kjønnsbalansen blant medlemmer som deltar i daglige ledelsesoppgaver, bør børsnoterte selskaper pålegges å fastsette individuelle kvantitative mål for en mer balansert representasjon av begge kjønn blant de utøvende medlemmene, med sikte på å nå disse målene innen datoen fastsatt i dette direktivet. Disse målene bør bidra til at selskapene kan gjøre konkrete framskritt i forhold til deres nåværende situasjon. Denne forpliktelsen bør ikke gjelde for børsnoterte selskaper som tar sikte på målet om 33 % av alle medlemmer, enten de er utøvende eller ikke.
- 47) Medlemsstatene bør kreve at børsnoterte selskaper hvert år gir vedkommende myndigheter opplysninger om kjønns sammensetningen i sine selskapsorganer og om tiltakene som er truffet for å nå målene fastsatt i dette direktivet, slik at de kan vurdere framskrittene det enkelte børsnoterte selskapet har gjort med hensyn til å oppnå kjønnsbalanse blant medlemmene av sitt eller sine selskapsorganer. Børsnoterte selskaper bør offentliggjøre slike opplysninger på en hensiktsmessig og lett tilgjengelig måte på sine nettstedet og ta dem med i sine årsrapporter. Dersom et børsnotert selskap ikke har oppnådd de gjeldende kvantitative målene, bør det i disse opplysningene tas med en beskrivelse av de konkrete tiltakene det så langt har truffet eller i framtiden har til hensikt å treffe for å oppnå målene fastsatt i dette direktivet. For å unngå unødvendige administrative byrder og dobbeltarbeid bør opplysningene om kjønnsbalansen i selskapsorganene som skal rapporteres i henhold til dette direktivet, eventuelt inngå i erklæringen om foretaksstyring i børsnoterte selskaper i samsvar med gjeldende unionsrett, særlig europaparlaments- og rådsdirektiv 2013/34/EU¹¹. Dersom medlemsstatene midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 i henhold til artikkel 12, bør rapporteringsforpliktelsene fastsatt i dette direktivet ikke få

¹⁰ Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) (EUT L 119 av 4.5.2016, s. 1).

¹¹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2013/34/EU av 26. juni 2013 om årsregnskaper, konsernregnskaper og tilhørende rapporter for visse typer foretak, om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/43/EF og om oppheving av rådsdirektiv 78/660/EØF og 83/349/EØF (EUT L 182 av 29.6.2013, s. 19).

anvendelse, forutsatt at disse medlemsstatenes nasjonale lovgivning fastsetter rapporteringsforpliktelser som sikrer at børsnoterte selskaper regelmessig offentliggjør opplysninger om framskrittene de har gjort for å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn i sine selskapsorganer.

- 48) Kravene til utvelgelsen av kandidater for utnevning eller valg til selskapsorganer, plikten til å fastsette et kvantitativt mål for utøvende medlemmer samt rapporteringsforpliktelsene bør håndheves med sanksjoner som er effektive, forholdsmessige og virker avskrekende, og medlemsstatene bør sikre at det finnes hensiktsmessige administrative eller rettslige framgangsmåter for dette formålet. Sanksjonene kan omfatte overtredelsesgebyrer eller muligheten for at et rettsorgan kan oppheve en beslutning om valg av medlemmer til et selskapsorgan eller erklære den ugyldig. Uten at det berører nasjonal lovgivning om ilegging av sanksjoner, bør børsnoterte selskaper, så lenge de overholder disse forpliktelsene, ikke straffes for ikke å ha nådd de kvantitative målene for kvinners og menns representasjon blant medlemmene av selskapsorganer. Sanksjoner bør ikke få anvendelse på de børsnoterte selskapene selv dersom en gitt handling eller unnlatelse i henhold til nasjonal lovgivning ikke kan tilskrives selskapet, men andre fysiske eller juridiske personer, for eksempel individuelle aksjonærer. Det bør være mulig for medlemsstatene å anvende andre sanksjoner enn dem som er oppført på den ikke-uttømmende listen over sanksjoner fastsatt i dette direktivet, særlig i tilfeller av alvorlige og gjentatte overtredelser begått av et børsnotert selskap i forbindelse med forpliktelsene fastsatt i dette direktivet. Medlemsstatene bør sikre at børsnoterte selskaper ved gjennomføringen av offentlige kontrakter og konsesjoner overholder gjeldende sosial- og arbeidsrettslige forpliktelser i samsvar med gjeldende unionsrett.
- 49) Medlemsstatene eller børsnoterte selskaper bør kunne innføre eller beholde gunstigere tiltak for å sikre en mer balansert representasjon av kvinner og menn.
- 50) Medlemsstatene bør utpeke organer som skal fremme, analysere, overvåke og bidra til kjønnsbalanse i selskapsorganene. Videre vil informasjonskampanjer og utveksling av beste praksis kunne bidra betydelig til å gjøre alle børsnoterte selskaper mer bevisste på denne problemstillingen og oppmuntre dem til å

treffe proaktive tiltak for å oppnå kjønnsbalanse. Medlemsstatene oppfordres særlig til å innføre politikk for å støtte og oppmuntre svært små, små og mellomstore bedrifter til en betydelig forbedring av kjønnsbalansen på alle ledelsesnivåer og i selskapsorganene.

- 51) Dette direktivet respekterer de grunnleggende rettighetene og følger prinsippene nedfelt i pakten. Det bidrar særlig til respekten for prinsippet om likestilling mellom kvinner og menn (artikkel 23 i pakten) og yrkesfrihet og retten til arbeid (artikkel 15 i pakten). Målet for dette direktivet er å sikre full respekt for retten til effektiv klageadgang og rettferdig rettergang (artikkel 47 i pakten). Begrensningene på utøvelsen av friheten til å drive næringsvirksomhet (artikkel 16 i pakten) og eiendomsretten (artikkel 17 nr. 1 i pakten) respekterer det grunnleggende ved denne friheten og retten og er nødvendige og forholdsmessige. Begrensninger kan innføres bare dersom de faktisk oppfyller målsettinger av allmenn interesse som anerkjennes av Unionen, eller behovet for å beskytte andres rettigheter og friheter.
- 52) Selv om en del medlemsstater har truffet reguleringstiltak eller oppmuntret til selvregulering med blandede resultater, har de fleste medlemsstatene verken truffet tiltak eller tilkjenne gitt at de er villige til å handle på en måte som vil føre til tilstrekkelige forbedringer. Prognoser på grunnlag av en omfattende analyse av all tilgjengelig informasjon om tidligere og nåværende tendenser og intensjoner viser at medlemsstatene, om de opptre hver for seg, ikke på noe punkt i overskuelig framtid vil oppnå en balansert representasjon av kvinner og menn blant medlemmene av selskapsorganer i Unionen i tråd med målene fastsatt i dette direktivet. Manglende tiltak på dette området bremser innsatsen for likestilling på arbeidsplassen mer generelt, blant annet når det gjelder å redusere lønnsforskjellene mellom kjønnene, som delvis skyldes vertikal segregering. På bakgrunn av disse omstendighetene og i lys av de økende forskjellene mellom medlemsstatene når det gjelder kvinners og menns representasjon i selskapsorganene, kan kjønnsbalansen i selskapsorganene i Unionen bare forbedres gjennom en felles tilnærming, og potensialet for likestilling mellom kjønnene, konkurranseevne og vekst kan bedre oppnås gjennom samordnede tiltak på unionsplan enn gjennom nasjonale initiativer av varierende omfang, ambisjonsnivå

og effektivitet. Ettersom målet for dette direktivet, som er å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn blant medlemmene av selskapsorganene i børsnoterte selskaper ved å fastsette effektive tiltak som tar sikte på å framskynde utviklingen mot kjønnsbalanse, og samtidig gi børsnoterte selskaper tilstrekkelig tid til å treffe nødvendige tiltak for dette formålet, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i TEU. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel begrenses dette direktivet til felles mål og prinsipper og går ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå dette målet. Medlemsstatene gis tilstrekkelig frihet til å bestemme hvordan målene fastsatt i dette direktivet best kan nås ut fra nasjonale omstendigheter, særlig regler og praksis for rekruttering til selskapsorganene. Dette direktivet berører ikke børsnoterte selskapers mulighet til å utnevne de mest kvalifiserte kandidatene til selskapsorganene, og det gir dem en fleksibel ramme og en tilstrekkelig lang tilpasningsperiode.

- 53) Medlemsstatene bør samarbeide med partene i arbeidslivet og sivilsamfunnet slik at de får effektiv informasjon om betydningen, innarbeidingen og gjennomføringen av dette direktivet.
- 54) I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet bør målene som børsnoterte selskaper skal nå, være tidsbegrenset og bare gjelde til det er gjort bærekraftige framskritt med hensyn til kjønns sammensetningen i selskapsorganene. Derfor bør Kommisjonen regelmessig gjennomgå anvendelsen av dette direktivet og framlegge en rapport om dette for Europaparlamentet og Rådet. I dette direktivet er det videre fastsatt en utløpsdato. Kommisjonen bør som ledd i sin gjennomgåelse vurdere om det er behov for å forlenge dette direktivets gyldighetstid ut over denne datoen.
- 55) I samsvar med den felles politiske erklæringen fra medlemsstatene og Kommisjonen av 28. september 2011 om forklarende dokumenter¹² har medlemsstatene forpliktet seg til at underretningen om innarbeidingstiltakene i berettigede tilfeller skal følges av et eller flere dokumenter som forklarer sammenhengen mellom et direktivs bestanddeler og de tilsvarende

delene av de nasjonale innarbeidingsdokumentene. Med hensyn til dette direktivet anser regelgiveren at oversending av slike dokumenter er berettiget.

VEDTATT DETTE DIREKTIVET:

Artikkel 1

Formål

Formålet med dette direktivet er å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn blant medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper ved å fastsette effektive tiltak som tar sikte på å framskynde utviklingen mot kjønnsbalanse, og samtidig gi børsnoterte selskaper tilstrekkelig tid til å treffe nødvendige tiltak for dette formålet.

Artikkel 2

Virkeområde

Dette direktivet får anvendelse på børsnoterte selskaper. Dette direktivet får ikke anvendelse på svært små, små og mellomstore bedrifter (SMB-er).

Artikkel 3

Definisjoner

I dette direktivet menes med

- 1) «børsnotert selskap» et selskap som har sitt forretningskontor i en medlemsstat, og hvis aksjer er opptatt til notering på et regulert marked i henhold til artikkel 4 nr. 1 punkt 21 i direktiv 2014/65/EU i en eller flere medlemsstater,
- 2) «selskapsorgan» et børsnotert selskaps administrasjons-, ledelses- eller tilsynsorgan,
- 3) «medlem» et medlem av et selskapsorgan, herunder et medlem som er arbeidstakerrepresentant,
- 4) «utøvende medlem» i selskaper med en ettnivåstruktur, et medlem som deltar i den daglige ledelsen av et børsnotert selskap, eller i selskaper med tonivåstruktur, et medlem av selskapsorganet som utøver ledelsesfunksjonene i et børsnotert selskap,
- 5) «ikke-utøvende medlem» i selskaper med en ettnivåstruktur, et medlem som ikke deltar i den daglige ledelsen, eller i selskaper med tonivåstruktur, et medlem av selskapsorganet som utøver tilsynsfunksjonene i et børsnotert selskap,

¹² EUT C 369 av 17.12.2011, s. 14.

- 6) «ettnivåstruktur» en struktur der det samme organet i et børsnotert selskap utøver både ledelses- og tilsynsfunksjonene,
- 7) «tonivåstruktur» en struktur der ledelses- og tilsynsfunksjonene i et børsnotert selskap utøves av separate organer,
- 8) «svært små, små og mellomstore bedrifter» eller «SMB-er» selskaper som sysselsetter færre enn 250 personer og har en årsomsetning som ikke overstiger 50 millioner euro eller en årsbalanse som ikke overstiger 43 millioner euro, eller for SMB-er som har sitt forretningskontor i en medlemsstat som ikke har euro som valuta, tilsvarende beløp i denne medlemsstatens valuta.

Artikkel 4

Gjeldende rett

Den medlemsstaten som har kompetanse til å regulere forhold som omfattes av dette direktivet med hensyn til et bestemt børsnotert selskap, skal være den medlemsstaten der selskapet har sitt forretningskontor. Gjeldende rett skal være denne medlemsstatens lovgivning.

Artikkel 5

Mål med hensyn til kjønnsbalanse i selskapsorganer

1. Medlemsstatene skal sikre at børsnoterte selskaper skal nå ett av følgende mål innen 30. juni 2026:
 - a) Personer av det underrepresenterte kjønn utgjør minst 40 % av de ikke-utøvende medlemmene.
 - b) Personer av det underrepresenterte kjønn utgjør minst 33 % av alle medlemmene av selskapsorganet, enten de er utøvende eller ikke.
2. Medlemsstatene skal sikre at børsnoterte selskaper som ikke omfattes av målet fastsatt i nr. 1 bokstav b), fastsetter individuelle kvantitative mål med sikte på å forbedre kjønnsbalansen blant de utøvende medlemmene. Medlemsstatene skal sikre at slike børsnoterte selskaper tar sikte på å nå slike individuelle kvantitative mål innen 30. juni 2026.
3. Antallet ikke-utøvende medlemmer som anses som nødvendig for å nå målet fastsatt i nr. 1 bokstav a), skal være det som ligger nærmest en andel på 40 %, men ikke være over 49 %. Det samlede antall medlemmer som anses som nødvendig for å nå målet fastsatt i nr. 1 bokstav b), skal være det som ligger nærmest en andel

på 33 %, men ikke over 49 %. Tallene er angitt i vedlegget.

Artikkel 6

Midler for å nå målene

1. Medlemsstatene skal sikre at børsnoterte selskaper som ikke når målene nevnt i artikkel 5 nr. 1 bokstav a) eller b), alt etter som, justerer prosessen for utvelgelse av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer. Disse kandidatene skal velges ut på grunnlag av en sammenlignende vurdering av hver enkelt kandidats kvalifikasjoner. For dette formål skal klare, entydige og nøytralt formulerte kriterier anvendes på en ikke-diskriminerende måte gjennom hele utvelgesprosessen, herunder i utarbeidelsen av stillingsutlysninger, i forhåndsutvelgesfasen, i innstillingsfasen og i opprettelsen av reserver av utvalgte kandidater. Disse kriteriene skal være fastsatt forut for utvelgesprosessen.
2. Når det gjelder utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til selskapsorganer, skal medlemsstatene sikre at kandidater av det underrepresenterte kjønn prioriteres i valget mellom kandidater som er like kvalifisert med hensyn til egnethet, kompetanse og faglige resultater, med mindre det unntaksvis skulle foreligge mer tungtveiende rettslige grunner, for eksempel gjennomføringen av andre mangfoldsstrategier, som påberopes innenfor rammen av en objektiv vurdering som tar hensyn til den særlige situasjonen til en kandidat av det andre kjønn, og som er basert på ikke-diskriminerende kriterier, som vipper balansen til fordel for kandidaten av det andre kjønn.
3. Medlemsstatene skal sikre at børsnoterte selskaper, på anmodning fra en kandidat som ble vurdert under utvelgelsen av kandidater for utnevnelse eller valg til et selskapsorgan, er forpliktet til å underrette kandidaten om følgende:
 - a) Kvalifikasjonskriteriene som lå til grunn for utvelgelsen.
 - b) Den objektive sammenlignende vurderingen av kandidatene etter disse kriteriene.
 - c) Der det er relevant, de særlige hensynene som unntaksvis har vippet balansen til fordel for en kandidat som ikke er av det underrepresenterte kjønn.
4. Medlemsstatene skal i samsvar med sine nasjonale rettsordener treffe nødvendige tiltak for å sikre at dersom en avvist kandidat av det

underrepresenterte kjønn godtgjør faktiske forhold for en domstol eller en annen vedkommende myndighet som innebærer at det må antas at denne kandidaten var like kvalifisert som den kandidaten av det andre kjønn som ble valgt ut for utnevningen eller valget til selskapsorganet, påhviler det det børsnoterte selskapet å bevise at artikkel 6 nr. 2 ikke har vært overtrådt.

Dette nummeret skal ikke være til hinder for at medlemsstatene kan innføre bevisregler som er gunstigere for saksøker.

5. Dersom prosessen med å velge ut kandidater for utnevning eller valg til selskapsorganer skjer ved valg blant at aksjeeierne eller arbeidstakerne, skal medlemsstatene kreve at børsnoterte selskaper sikrer at de stemmeberettigede er behørig informert om tiltakene fastsatt i dette direktivet, herunder om sanksjonene det børsnoterte selskapet ilegges ved manglende overholdelse av regelverket.

Artikkel 7

Rapportering

1. Medlemsstatene skal kreve at børsnoterte selskaper en gang i året gir vedkommende myndigheter opplysninger om kjønnsrepresentasjonen i sine selskapsorganer, med skille mellom utøvende og ikke-utøvende medlemmer, og om tiltakene som er truffet for å nå gjeldende mål som fastsatt i artikkel 5 nr. 1, og eventuelt målene fastsatt i samsvar med artikkel 5 nr. 2. Medlemsstatene skal kreve at børsnoterte selskaper offentliggjør disse opplysningene på en hensiktsmessig og lett tilgjengelig måte på sine nettsteder. På grunnlag av de framlagte opplysningene skal medlemsstatene offentliggjøre og regelmessig oppdatere en lett tilgjengelig, sentralisert liste over de børsnoterte selskapene som har oppnådd et av målene fastsatt i artikkel 5 nr. 1.
2. Dersom et børsnotert selskap ikke har nådd et av målene fastsatt i artikkel 5 nr. 1, eller eventuelt målene fastsatt i samsvar med artikkel 5 nr. 2, skal opplysningene nevnt i nr. 1 i denne artikkelen, omfatte årsakene til at målene ikke er nådd, samt en omfattende beskrivelse av de tiltakene det børsnoterte selskapet allerede har truffet eller har til hensikt å treffe for å nå dem.
3. Dersom det er relevant, skal opplysningene nevnt i nr. 1 og 2 i denne artikkelen også inngå i selskapets erklæring om foretaksstyring i

samsvar med de relevante bestemmelsene i direktiv 2013/34/EU.

4. Forpliktelsene fastsatt i nr. 1 og 2 i denne artikkelen får ikke anvendelse i en medlemsstat som midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 i henhold til artikkel 12 i en situasjon der nasjonal lovgivning fastsetter rapporteringsforpliktelser som sikrer regelmessig offentliggjøring av opplysninger om børsnoterte selskapers framskritt mot en mer balansert representasjon av kvinner og menn i sine selskapsorganer.

Artikkel 8

Sanksjoner og ytterligere tiltak

1. Medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner som får anvendelse på børsnoterte selskaper som begår brudd på nasjonale bestemmelser vedtatt i henhold til artikkel 5 nr. 2 og artikkel 6 og 7, alt etter som, og skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at sanksjonene gjennomføres. Medlemsstatene skal særlig sørge for at det finnes hensiktsmessige administrative eller rettslige framgangsmåter som gjør det mulig å håndheve forpliktelsene som følger av dette direktivet. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Sanksjonene kan omfatte overtredelsesgebyrer eller muligheten for at en rettsinstans kan oppheve en beslutning om valg av medlemmer som er truffet i strid med nasjonale bestemmelser vedtatt i henhold til artikkel 6, eller erklære den ugyldig. Medlemsstatene skal senest 28. desember 2024 underrette Kommisjonen om disse reglene og tiltakene og uten opphold underrette den om eventuelle senere endringer av dem.
2. Børsnoterte selskaper kan bare holdes ansvarlig for handlinger eller unnlatelser som kan tilskrives dem i samsvar med nasjonal lovgivning.
3. Medlemsstatene skal sikre at børsnoterte selskaper ved gjennomføringen av offentlige kontrakter og konsesjoner overholder gjeldende sosial- og arbeidsrettslige forpliktelser i samsvar med gjeldende unionsrett.

Artikkel 9

Minstekrav

Medlemsstatene kan innføre eller beholde bestemmelser som er gunstigere enn dem som er fastsatt i dette direktivet, for å sikre en mer balan-

sert representasjon av kvinner og menn i børsnoterte selskaper som er registrert på deres nasjonale territorium.

Artikkel 10

Organer for å fremme kjønnsbalanse i børsnoterte selskaper

Medlemsstatene skal utpeke et eller flere organer som skal fremme, analysere, overvåke og bidra til kjønnsbalanse i selskapsorganene. For dette formål kan medlemsstatene for eksempel utpeke likestillingsorganene de har utpekt i henhold til artikkel 20 i europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF¹³.

Artikkel 11

Innarbeiding i nasjonal rett

1. Medlemsstatene skal innen 28. desember 2024 vedta og kunngjøre de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Når disse bestemmelsene vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktivet, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Medlemsstater som midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 i henhold til artikkel 12, skal umiddelbart oversende Kommisjonen opplysninger som viser at vilkårene fastsatt i artikkel 12 er oppfylt.
3. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene de vedtar på det området som omfattes av dette direktiv.

Artikkel 12

Midlertidig opphevelse av anvendelsen av artikkel 6

1. En medlemsstat kan midlertidig oppheve anvendelsen av artikkel 6 og eventuelt artikkel 5 nr. 2 dersom følgende vilkår er oppfylt i den aktuelle medlemsstaten innen 27. desember 2022:
 - a) Personer av det underrepresenterte kjønn utgjør minst 30 % av de ikke-utøvende

medlemmene eller minst 25 % av alle medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper.

- b) Den aktuelle medlemsstatens nasjonale lovgivning
 - i) krever at personer av det underrepresenterte kjønn utgjør minst 30 % av de ikke-utøvende medlemmene eller minst 25 % av alle medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper,
 - ii) omfatter effektive, forholdsmessige og avskrekkende håndhevingstiltak i tilfelle av manglende oppfyllelse av kravene nevnt i i), og
 - iii) krever at alle børsnoterte selskaper som ikke omfattes av nevnte nasjonale lovgivning, fastsetter individuelle kvantitative mål for alle medlemmer av selskapsorganer.

Dersom en medlemsstat midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 og eventuelt artikkel 5 nr. 2 på grunnlag av et av vilkårene fastsatt i første ledd i dette nummeret, skal målene i artikkel 5 nr. 1 anses å være nådd i denne medlemsstaten.

2. For å vurdere om vilkårene for midlertidig oppheving er oppfylt på grunnlag av nr. 1 første ledd bokstav a) eller b), skal det nødvendige antall medlemmer av selskapsorganet være det som ligger nærmest 30 % av de ikke-utøvende medlemmene eller 25 % av alle medlemmene, men ikke over 39 %. Dette skal også være tilfelle dersom de kvantitative målene fastsatt i artikkel 5 i henhold til nasjonal rett anvendes separat på aksjeeierrepresentanter og arbeidstakerrepresentanter.
3. Dersom vilkårene i nr. 1 i denne artikkelen ikke lenger er oppfylt i en medlemsstat som midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 og eventuelt artikkel 5 nr. 2 i henhold til nr. 1 i denne artikkelen, får artikkel 6 og eventuelt artikkel 5 nr. 2 anvendelse senest seks måneder etter at disse vilkårene ikke lenger ble oppfylt.

Artikkel 13

Gjennomgåelse

1. Medlemsstatene skal innen 29. desember 2025 og deretter annethvert år oversende Kommisjonen en rapport om gjennomføringen av dette direktivet. Rapporten skal inneholde omfattende opplysninger om tiltakene som er truffet for å nå målene fastsatt i artikkel 5 nr. 1, opplysninger framlagt i samsvar med artikkel

¹³ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve (EUT L 204 av 26.7.2006, s. 23).

- 7, og eventuelt representative opplysninger om individuelle kvantitative mål fastsatt av børsnoterte selskaper i henhold til artikkel 5 nr. 2.
2. Medlemsstater som midlertidig har opphevet anvendelsen av artikkel 6 og eventuelt artikkel 5 nr. 2 i henhold til artikkel 12, skal i rapportene nevnt i nr. 1 i denne artikkelen ta med opplysninger som viser om og hvordan vilkårene fastsatt i artikkel 12 er oppfylt, og om de fortsetter å gjøre framskritt for å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn blant de ikke-utøvende medlemmene eller blant alle medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper.
- Kommisjonen skal innen 29. desember 2026 og deretter annethvert år legge fram en særskilt rapport der den blant annet vurderer hvorvidt og hvordan vilkårene fastsatt i artikkel 12 nr. 1 er oppfylt, og eventuelt om medlemsstatene igjen anvender artikkel 6 og artikkel 5 nr. 2 i samsvar med artikkel 12 nr. 3.
3. Kommisjonen skal innen 31. desember 2030 og deretter annethvert år gjennomgå anvendelsen av dette direktivet og framlegge en rapport om dette for Europaparlamentet og Rådet. Kommisjonen skal særlig vurdere om målene i dette direktivet er nådd.
4. I sin rapport nevnt i nr. 3 i denne artikkelen skal Kommisjonen, på bakgrunn av utviklingen i representasjonen av kvinner og menn i selskapsorganene på ulike beslutningsnivåer i økonomien, samtidig som det tas hensyn til om framskrittene er tilstrekkelig bærekraftige, vurdere om dette direktivet er et effektivt og formålstjenlig virkemiddel for å forbedre

kjønnsbalansen i selskapsorganer. På grunnlag av denne vurderingen skal Kommisjonen vurdere om det er behov for å forlenge gyldighetstiden for dette direktivet ut over 31. desember 2038, eller om det er behov for å endre det, for eksempel ved å utvide dets virkeområde til å omfatte unoterte selskaper som ikke omfattes av definisjonen av svært små, små og mellomstore bedrifter, eller ved å revidere vilkårene fastsatt i artikkel 12 nr. 1 første ledd bokstav a), for å sikre at det fortsatt gjøres framskritt for å oppnå en mer balansert representasjon av kvinner og menn i selskapsorganene blant de utøvende og ikke-utøvende medlemmene eller blant alle medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper.

Artikkel 14

Ikrafttredelse og opphør

Dette direktivet trer i kraft den 20. dagen etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

Det opphører å gjelde 31. desember 2038.

Artikkel 15

Adressater

Dette direktivet er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Strasbourg 23. november 2022.

<i>For Europaparlamentet</i>	<i>For Rådet</i>
R. Metsola	M. Bek
<i>President</i>	<i>Formann</i>

VEDLEGG

Mål for antall medlemmer av det underrepresenterte kjønnnet i selskapsorganer

Antall medlemmer i selskapsorganet	Minste antall ikke-utøvende medlemmer av det underrepresenterte kjønnnet som kreves for å oppfylle målet på 40 % (artikkel 5 nr. 1 bokstav a))	Minste antall medlemmer av det underrepresenterte kjønnnet som kreves for å nå målet på 33 % (artikkel 5 nr. 1 bokstav b))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)

Vedlegg 2**EØS-komiteens beslutning nr. [...] av [...] om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)**

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt EØS-avtalen, særlig artikkel 98, og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 av 23. november 2022 om forbedring av kjønnsbalansen blant medlemmene av ledelsesorganer i børsnoterte selskaper og tilhørende tiltak¹ skal innlemmes i EØS-avtalen.
- 2) EØS-avtalens vedlegg XVIII bør derfor endres –

TRUFFET DENNE BESLUTNING:

Artikkel 1

I EØS-avtalens vedlegg XVIII, etter nr. 21c (rådsdirektiv 2004/113/EF), skal nytt nummer lyde:

«10l. **32022 L 2381**: Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 av 23. november 2022 om forbedring av kjønnsbalansen blant medlemmene av selskapsorganer i børsnoterte selskaper og tilhørende tiltak (EUT L 315 av 7.12.2022, s. 44).»

¹ EUT L 315 av 7.12.2022, s. 44.

Artikkel 2

Teksten til direktiv (EU) 2022/2381 på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 3

Denne beslutning trer i kraft [...], forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalens artikkel 103 nr. 1 er inngitt*.

* [Ingen forfatningsrettslige krav angitt.] [Forfatningsrettslige krav angitt.]

Artikkel 4

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel [...]

For EØS-komiteen

Formann

[...]

EØS-komiteens

sekretærer

[...]

Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Trykk: Departementenes sikkerhets- og

serviceorganisasjon – 06/2023

