

Nærings- og fiskeridepartementet

Bedre kjønnsrepresentasjon i ledelsen i norske selskaper

1	Hovedinnholdet i høringsnotatet	5
2	Spørsmål til høringsinstansene	7
3	Bakgrunn og utgangspunkter	8
3.1	Innledning	8
3.2	Likestillingsregelverkets utvikling i Norge	9
3.3	Gründervirksomhet	11
3.3.1	Overordnet om kjønnslikestilling og gründervirksomhet	11
3.3.2	Hvorfor er det flere mannlige enn kvinnelige gründere?	11
3.3.3	Virkemiddelapparatet for gründervirksomhet	13
3.4	Tall og fakta om kjønnsrepresentasjon i selskapsledelsen	13
3.5	Forskning om mangfold og kjønnslikestilling	20
3.5.1	Kunnskap om virkninger av gjeldende lovregulering	20
3.5.2	Forskning om sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon og lønnsomhet	22
4	Gjeldende rett	26
4.1	Krav til å fremme likestilling på alle samfunnsområder	26
4.2	Krav til redegjørelse om samfunnsansvar for store foretak	29
4.3	Krav til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper m.fl.	29
4.3.1	Lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styrer	29
4.3.2	Selskapsrettslige konsekvenser av manglende oppfyllelse	34
4.3.3	Brønnøysundregistrenes kontroll av kravene til kjønnsrepresentasjon	35
4.3.4	Tvangsoppløsning ved brudd på kravene til kjønnsrepresentasjon	36
4.4	Annen relevant regulering og retningslinjer	37
4.4.1	Bærekraftsrapportering	37
4.4.2	Åpenhetsloven	39
4.4.3	EØS-rettslige forpliktelser	39
4.4.4	OECD	40
4.4.5	Kvinnediskrimineringskonvensjonen	41
4.5	Regulering av kjønnsrepresentasjon i andre land	43
5	Øvrige rammer for foretakene som kan ha betydning for kjønnsrepresentasjon ..	44
5.1	Innledning	44
5.2	Statlige virkemidler for økt kjønnslikestilling	45

5.3	Eksisterende sertifiseringsordninger og standarder for mangfold og likestilling	46
5.3.1	Innledning.....	46
5.3.2	Sertifiseringsordning administrert av Agder fylkeskommune	46
5.3.3	Norsk Standard for mangfoldsledelse	47
5.3.4	Andre initiativer	48
5.4	Næringslivets egne tiltak, virkemidler og forventninger fra kunder, eiere og andre	48
5.5	Statens forventninger som eier til selskap med statlig eierandel	50
5.5.1	Statens arbeid med styresammensetning i selskaper med statlig eierandel.....	50
5.5.2	Statens forventninger som eier til selskap med statlig eierandel.....	50
6	Trenger vi flere tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse?	52
6.1	Kjønn som en del av mangfold	52
6.2	Strukturelle forskjeller mellom kjønnene	53
6.3	Overordnet om departementets vurdering av mulige tiltak som staten kan sette i verk	55
7	Utfordringer	56
7.1	Innledning	56
7.2	Kjønnsnøytrale personnumre fra 2032.....	56
7.3	Endring av juridisk kjønn og eventuell innføring av flere juridiske kjønn.....	57
7.4	Personvern.....	58
8	Følg-eller-forklar-krav	59
9	Ledelseskurs og mentorordninger	60
10	Sertifiseringsordning	61
10.1	Innledning.....	61
10.2	Er sertifiseringsordning et hensiktsmessig tiltak?	63
10.2.1	Generelt om utforming av sertifiseringsordninger	63
10.2.2	Administrative byrder for selskapene.....	64
10.2.3	Ordningen stiller krav om finansiering og kontroll.....	65
10.2.4	Rekkevidden av en sertifiseringsordning	65
10.2.5	Tidsmessige fordeler og ulemper	66
10.2.6	Avveining og oppsummering	67
10.3	Hvordan kan en sertifiseringsordning utformes?	68

10.3.1	Innledning.....	68
10.3.2	Sentrale elementer i en sertifiseringsordning	68
11	Utvidede lovkrav til sammensetning av styret	71
11.1	Innledning.....	71
11.2	Er utvidede lovkrav til sammensetning av styret et hensiktsmessig tiltak?71	
11.3	Mulige avgrensninger	74
11.3.1	Behov for avgrensning	74
11.3.2	Avgrensning av reglene etter antall eiere, medlemmer eller deltakere	75
11.3.3	Avgrensning etter bransje.....	79
11.3.4	Avgrensning av reglene etter størrelse	80
11.3.5	Avgrensning av reglene etter bruk av valgkomité.....	85
11.3.6	Avgrensninger som følge av særegenheter ved foretaksformen	85
11.3.7	Regulering av avviklingsstyrer.....	89
11.4	Forslag til terskler for inntekter og antall årsverk	89
11.4.1	Innledning.....	89
11.4.2	Terskelverdi for antall årsverk	90
11.4.3	Terskelverdi for driftsinntekter og finansinntekter	91
11.4.4	Effekten av de ulike tersklene – beregning av antallet selskaper som vil bli omfattet	93
11.5	Antallet styremedlemmer av hvert kjønn	95
11.5.1	Krav til styresammensetningen	95
11.5.2	Effekten av de foreslåtte kravene – beregning av behov for nye styremedlemmer 97	
11.5.3	Styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.....	100
11.6	Særlig om konsern.....	102
11.7	Skjæringstidspunkt og overgangsperiode.....	104
11.8	Kontroll og håndheving.....	105
11.8.1	Innledning.....	105
11.8.2	Selverklæring	106
11.8.3	Meldeplikt til Foretaksregisteret	106
11.8.4	Sanksjon ved manglende oppfyllelse	107
11.8.5	Registrering av kjønn og identifikasjonsnummer	108

12	Gjennomføring av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper	110
12.1	Direktivets innhold og virkeområde.....	110
12.2	Departementets vurdering og forslag	111
12.2.1	Innledning.....	111
12.2.2	Beregning av representasjon av begge kjønn i styret.....	112
12.2.3	Styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.....	112
12.2.4	Bedriftsforsamling.....	114
12.2.5	Håndheving	114
12.2.6	Tilsyn.....	115
12.2.7	Innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen.....	115
13	Økonomiske og administrative konsekvenser.....	116
14	Forslag til lov om endringer i foretakslovgivningen mv. (krav til kjønnsrepresentasjon i styrer)	121

1 Hovedinnholdet i høringsnotatet

Nærings- og fiskeridepartementet legger i dette høringsnotatet frem forslag til endringer i følgende lover:

- lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak
- lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper
- lov 3. juni 1994 nr. 15 om Enhetsregisteret
- lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper
- lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
- lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser
- lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag
- lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak
- lov 11. juni 2017 nr. 77 om likestilling og forbud mot diskriminering

De foreslåtte endringene vil sette krav til et minimumsantall av hvert kjønn i sammenslutningenes styre avhengig av hvor mange styremedlemmer styret har.

I tillegg foreslår departementet å innføre en sertifiseringsordning for mangfoldsledelse som både kan være et verktøy for det enkelte selskap, og samtidig gi kontraktsparter og investorer grunnlag for å velge samarbeidspartnere basert på selskapets arbeid med likestilling og andre mangfoldsperspektiver.

Økt likestilling mellom kjønnene er et politisk mål. Høy yrkesdeltakelse er viktig for å opprettholde velferdsstaten. Å legge til rette for at alle kan delta i yrkeslivet gjennom for eksempel gode foreldrepermisjonsordninger, tilgang på barnehager, og økonomisk trygghet for arbeidstakere og næringsdrivende, er viktige kjønnslikestillingstiltak. Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og like rettigheter. 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.¹ Kultur- og likestillingsministeren har på bakgrunn av plattformen satt i gang arbeid med å identifisere tiltak for økt likestilling mellom kvinner og menn. I dette arbeidet inngår blant annet økonomisk selvstendighet og et likestilt arbeidsliv.

Det er også et politisk mål at kvinner og menn skal være jevnt representert der makt utøves, blant annet i styre og ledelse i selskaper og foretak. Det er regjeringens vurdering at likestilling og mangfold i næringslivet på lang sikt vil kunne skape mer innovasjon, bedre arbeidsmiljø, bedre beslutninger og forbedre lønnsomheten. Lik mulighet til å delta, er også en av grunnpilarene i vårt demokrati, og det er vårt felles ansvar å utnytte samfunnets ressurser.

For å styrke kvinners posisjon i samfunnet har ulike former for regulering blitt brukt norsk lovgivning i over 130 år. Det har særlig de siste ca. 50 årene blitt tatt mange grep for å likestille kvinner og menn i arbeids- og næringsliv, både i form av lovgivning og andre tiltak. På tross

¹ Se side 69 [hurdalsplattformen.pdf \(regjeringen.no\)](#)

av aktivt arbeid gjennom mange år for å fremme kjønnslikestilling på mange plan, viser tall og statistikk at kjønnslikestillingen i næringslivet går sakte fremover.

«CORE Topplederbarometer 2022» fra Institutt for samfunnsforskning² viser kjønnslikestillingstall om selskapsledelsen i de 200 største bedriftene³ 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. Av styremedlemmene i alle aksjeselskaper er 21 prosent av styremedlemmene kvinner. Årsaken til skjevheten er sannsynligvis sammensatt, og det er derfor sannsynlig at det er 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 er en økende oppslutning blant toppledere om krav til kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrer, og oppslutningen har særlig økt blant toppledere i næringslivet. Endringene i oppslutning kan knyttes til det som i faglitteraturen kalles *policy feedback*, som går ut på at innføring av ny politikk ofte fører til endrede holdninger. Ofte endres holdningene mot mer oppslutning om ny politikk, men det kan også skje at motstanden øker. Utvidede krav til kjønnsrepresentasjon, herunder målrettet arbeid for kjønnslikestilling og mangfold fra både staten og det privates side, kan ytterligere styrke tendensen til økende oppslutning.

Når gjeldende lovregulering ikke har hatt større effekt på kvinners deltakelse i ledelse generelt og spesielt i styrer, er det departementets vurdering at tiden er moden for å sette i verk nye målrettede tiltak for raskere å nå målet om et mer kjønnslikestilt arbeids- og næringsliv. Å sette i verk tiltak vil ikke bidra til at man når målet fra én dag til den neste. Både næringslivet selv og arbeidslivets parter må bidra i arbeidet på sine områder. Særlig er det viktig å fortsette arbeidet med å oppnå et mer likestilt utdanningsvalg, mer lik fordeling av omsorgsoppgaver i hjemmet, og å fortsette arbeidet med å jobbe for flere kvinnelige gründere.

Kjønnsrepresentasjon er bare én del av det ønskede mangfoldet, og er samtidig et område der staten kan foreslå konkrete tiltak. Når kvinner og menn i enda større grad velger lik utdanning og dagens unge generasjoner vokser opp, kan dette føre til at det ikke lenger er behov for tiltak for å fremme kjønnslikestilling i nærings- og arbeidslivet. Erfaringen så langt viser imidlertid at utviklingen går for sakte, og at behovet for tiltak fremdeles er til stede.

Gjeldende rett har både krav til arbeid for kjønnslikestilling, og til kjønnsrepresentasjon i styrer. Gjeldende rett er beskrevet i kapittel 4. Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder det overordnede regelverket som skal bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Krav til kjønnsrepresentasjon i styrer gjelder for blant annet allmennaksjeselskaper, statsaksjeselskaper, statsforetak, interkommunale selskaper, helseforetak, og samvirkeforetak med flere enn 1 000 medlemmer. Norge deltar også i en rekke internasjonale fora, som EØS, FN og OECD, som gir føringer for norsk likestillingsarbeid. Se nærmere om dette punkt 4.4.3 til 4.4.5.

² [CORE Topplederbarometer 2022 - CORE - Senter for likestillingsforskning](#)

³ [CORE Topplederbarometer 2022 Data og kategorisering](#)

Det er i kapittel 5 **Feil! Fant ikke referanseilden.** gjort rede for øvrige rammer av betydning, inkludert statlige og private tiltak og virkemidler, samt statlige og private forventninger som eiere.

For å få innspill til hvordan man raskere kan nå målet om bedre kjønnslikestilling i ledelsen i næringslivet har arbeidslivets parter og et utvalg av aktører fra næringslivet og kapitalmiljøene, blitt invitert til å diskutere erfaringer og ulike tiltak som kan settes i verk for å bedre kjønnsrepresentasjonen i ledelse og styre av norske selskaper.

Det har vært jobbet aktivt med tiltak for bedre kjønnsrepresentasjon på mange plan gjennom flere tiår. Likevel viser undersøkelser at det fremdeles er strukturelle forskjeller. I kapittel 6 drøfter departementet derfor om det er behov for ytterligere tiltak for bedre kjønnsrepresentasjon i næringslivet, og hvilke mulige tiltak som staten kan sette i verk.

I kapitlene 8, 9, 10 og 11 drøfter departementet ulike tiltak som kan iverksettes. Departementet har vurdert ledelsesprogrammer og mentorordninger, følg-eller-forklar-krav, en sertifiseringsordning og myndighetspålagte krav til styresammensetning. Departementet foreslår ikke å gå videre med å innføre følg-eller-forklar-krav, men foreslår en kombinasjon av lovkrav til styresammensetning og frivillig mulighet for sertifisering. Departementets vurdering er at dette til sammen kan gi gode ringvirkninger, og at dette kan bidra til at man kommer over terskelen for at dette blir selvforsterkende.

Departementet legger også frem forslag til gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper. Departementets forslag til gjennomføring av direktivet er beskrevet i kapittel 12.

2 Spørsmål til høringsinstansene

Departementet har noen steder i høringsnotatet bedt om høringsinstansens innspill. Dette gjelder særlig i kapittel 11 om mulige avgrensningskriterier og forslag til terskler. Departementet ber om at høringsinstansene merker seg disse spørsmålene, og ser frem til konstruktive innspill.

Departementet ber i tillegg høringsinstansene om å besvare følgende spørsmål:

1. Hvilket tiltak vil ha best effekt for å oppnå bedre kjønnsrepresentasjon i styrer og øvrig ledelse i norske selskaper?
2. Vil en sertifiseringsordning kunne bidra til likestilling gjennom økt kompetanse og/eller ved at forretningsrelasjoner stiller krav? Hva bør en sertifiseringsordning inneholde for at den skal kunne tas i bruk av flest mulig foretak?
3. 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?
4. 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?

5. 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?
6. 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?
7. 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?
8. Er det andre tiltak som myndighetene kan sette i verk?

3 Bakgrunn og utgangspunkter

3.1 Innledning

Det er en selvfølge at evnen til å fylle lederposisjoner i næringslivet på en god måte, ikke beror på kjønn. Kvinners utdannelse står ikke tilbake for menns, og kvinner er i dag i flertall på flere studier med høye inntakskrav. Kvinner er likevel underrepresentert i ledende posisjoner i næringslivet. Næringslivet nyttiggjør seg dermed ikke fullt ut av den samlede kompetansen i samfunnet. Det kan imidlertid være andre strukturelle forskjeller i samfunnet som bidrar til denne ulikheten.

Likestilling mellom kvinner og menn er en sentral verdi i vårt samfunn, og det har vært jobbet aktivt i mange år med kjønnslikestilling på mange samfunnsområder. I dag er forskjellen mellom kvinner og menn mindre enn den har vært noen gang både når det gjelder valg av utdanning, deltakelsen i yrkeslivet, lønn og stillinger.

Politisk er det et mål at både kvinner og menn skal være jevnt representert i maktstrukturene i samfunnet. Det politiske målet har også bakgrunn i at forskning viser at kvinner og menn ikke er likestilte i næringslivet, se punkt 3.4. Dette inkluderer også i toppledelsen i selskaper, også i styrer. Slik representasjon kan ha betydning for hvordan maktutøvelse gjennomføres. Økt representasjon kan også gi flere forbilder og skape generelle holdningsendringer. I tillegg kan representasjon ha ringvirkninger, slik at det medfører økt kjønnslikestilling på andre områder.

Det er fremdeles et stykke igjen før kvinner og menn kan sies å være likestilte i næringslivet. Høringsnotatet viser til enkelte tiltak som næringslivet selv har satt i verk, hvor det er tydelig at det jobbes aktivt og målrettet for å få frem kvinner på flere områder. Det er imidlertid et politisk mål at jevnere kjønnsrepresentasjon i næringslivet skal skje fortere enn utviklingen har vist, og som eksisterende krav og tiltak har medvirket til. Ulike former for andre tiltak er derfor vurdert.

Tiltakene som foreslås i høringsnotatet, er en del av regjeringens arbeid for likestilling. Tiltakene som foreslås, er ment å bidra til bedre kjønnsrepresentasjon i ledelsen i næringslivet både på kortere og lengre sikt. Det er viktig å bidra til mer bevissthet omkring

skjevheten i representasjonen, og også hva næringslivet selv kan gjøre for å minske denne skjevheten.

I forbindelse med arbeidet med dette høringsnotatet er det i løpet av høsten 2022 holdt fire innspillmøter. Ett møte ble holdt i Trondheim i august med ulike selskaper og forskere fra NTNU. To møter ble holdt i Oslo i september, hvorav ett var med arbeidslivets parter og ett med representanter fra kapitalmiljøer. Det fjerde møtet ble holdt i Tromsø i november med deltakere innenfor forskning, innovasjon og industri. Departementet fikk mange gode innspill både om mulige tiltak, erfaringer og ulike problemstillinger. Flere innspill er nevnt løpende i dette høringsnotatet. Noen av innspillene sammenfaller med informasjon departementet har fra forskning, og blir derfor ikke eksplisitt nevnt.

3.2 Likestillingsregelverkets utvikling i Norge

Styrking av kvinners posisjon i samfunnet har vært en del av norsk lovgivning i over 130 år. Særlig de siste ca. 50 årene er det gjort mange grep for å likestille kvinner og menn i arbeids- og næringsliv. Dette gjelder både regulatoriske grep og andre tiltak.

Allerede i vergemålsloven av 1886 ble prinsippet om kjønnskvotering fastsatt i bestemmelsen om at én eller to av de kommunevalgte medlemmene i vergerådet skulle være kvinner.⁴ Folkeskoleloven av 1889 åpnet for at kvinner kunne velges inn i skolestyret, og i 1900 ble det vedtatt en lov om at både kvinner og menn kunne velges inn i fattigstyret.⁵

Likelønnskomiteen ble nedsatt i 1949, og foranlediget etableringen av Likelønnsrådet i 1959 i forbindelse med at Norge ratifiserte *ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi*. I 1959 ble samskatten avskaffet, og gifte kvinner fikk rett til å levere særskilt likning så lenge de ikke arbeidet i mannens bedrift.

En resolusjon i FNs sosiale og økonomiske råd som anmodet medlemslandene om å opprette nasjonale kommisjoner som kunne arbeide for å bedre kvinners stilling, resulterte i dannelsen av Likestillingsrådet i 1972. Den første loven om likestilling mellom kjønnene kom i 1978, og det ble etablert et tredelt system av institusjoner med Forbruker- og administrasjonsdepartementet som koordinerende organ, Likestillingsrådet som rådgivende organ og Likestillingsombudet som håndhevende organ. Kjernen i likestillingsloven av 1978 var forbud mot kjønnsdiskriminering på alle samfunnsområder, med unntak av «indre forhold i trossamfunn». Loven var i utgangspunktet kjønnsnøytral, men denne hovedregelen var modifisert gjennom bestemmelsen om at loven særlig tok sikte på å bedre kvinnens stilling i samfunnet.

Stortinget vedtok i 1992 å innføre kjønnskvotering til politiske utvalg i kommunene med virkning fra lokalvalget i 1995. Reglene i kommuneloven kapittel 7 innebærer at det underrepresenterte kjønn skal rykke opp, dersom et politisk utvalg ikke får en kjønnsbalansert sammensetning.

⁴ [100 år med allmenn stemmerett for kvinner – kvotering](#)

⁵ Nagel og Raaum (2003) [«Kvinnens inntog i norsk politikk: Kvinnemakt og likestillingspolitikk 1970–1990»](#)

Hovedavtalene i staten og kommunen er overordnede tariffavtaler som inneholder bestemmelser om forhandlingsordning, prosedyrer samt arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter. Hovedavtalene er et virkemiddel for å sikre samhandling og gode prosesser mellom partene. Hovedavtalen i staten åpner for å gi fortrinnsrett til det underrepresenterte kjønn ved ellers like eller tilnærmet like kvalifikasjoner.⁶ Hovedavtalen i kommunen inneholder bestemmelser som skal bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering.⁷

I 1980 underskrev Norge *Konvensjonen for avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner*, vedtatt av FNs generalforsamling i desember 1979. Konvensjonen inneholder internasjonalt anerkjente prinsipper og tiltak for å beskytte kvinner mot alle former for diskriminering, og er rettslig bindende. Tilleggsprotokollen til FNs kvinnediskrimineringskonvensjon ble vedtatt i 1999 og ratifisert av Norge i 2002. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon ble en del av norsk lov gjennom den tidligere likestillingsloven. Konvensjonen ble tatt inn i menneskerettsloven i 2009 og går dermed foran annen norsk lov. Grunnloven § 92 bestemmer at staten skal respektere og sikre menneskerettighetene i grunnloven, og i traktater om menneskerettigheter som er bindende for Norge. Menneskerettsloven § 3 bestemmer at konvensjoner og protokoller som Norge er bundet av, går foran bestemmelser i annen lovgivning ved motstrid.

I 1981 fikk likestillingsloven en ny bestemmelse om at begge kjønn skulle sikres representasjon (minst to representanter) i offentlig utvalg, styrer og råd. I 1988 ble likestillingsloven endret slik at begge kjønn skulle sikres minst 40 prosent representasjon i offentlig oppnevnte utvalg og råd.

St.meld. nr. 70 (1991–92) om likestillingspolitikk i 1990-årene understreker at likestilling og kjønnsperspektiver bør integreres i alle politikkområder. Den formidler et ønske om å styrke kvinners innflytelse på alle området i samfunnslivet hvor det blir tatt beslutninger, ikke bare i politikken, men også i arbeidslivet, media og i rettssystemet.

Radikal kjønnskvolter, det vil si at en søker av ett kjønn stilles foran en bedre kvalifisert søker av det motsatte kjønn dersom begge anses kvalifisert for stillingen, er ulovlig i Norge. I sak E-1/02 avsagt 24. januar 2003 dømte EFTA-domstolen Norge for kjønnsdiskriminering i en sak om øremerking av vitenskapelige stillinger bare for det ene kjønn.⁸ EFTA-domstolen slo fast at øremerking til fordel for kvinner var i strid med likebehandlingsdirektivet art. 2 nr.1.

Gjeldende regler om kjønnsrepresentasjon blir gjennomgått nedenfor i kapittel 4.

⁶ [Hovedavtalen i staten § 31 nr. 4](#)

⁷ [Hovedavtalen-KS-2022-2023 § 7](#)

⁸ [Judgment of the Court \(eftacourt.int\)](#)

3.3 Gründervirksomhet

3.3.1 Overordnet om kjønnslikestilling og gründervirksomhet

Innovative og ambisiøse gründere bidrar til viktige fremskritt, for eksempel ved å utvikle ny teknologi og etablere nye tjenester. De skaper også arbeidsplasser både til seg selv og andre.

Det er flere menn enn kvinner som er gründere, og som oppretter og eier aksjeselskaper. Kvinner står bak 38 prosent av nyregistrerte enkeltpersonforetak og 21 prosent av stiftede aksjeselskaper i 2021. Antallet kvinner som startet virksomhet gjennom enkeltpersonforetak eller aksjeselskap har aldri vært høyere enn i 2021. I sum ble det registrert 15 600 enkeltpersonforetak med kvinnelig innehaver og 7 800 aksjeselskaper med kvinner på eiersiden, en vekst på henholdsvis 50 og 47 prosent de siste ti årene. Det er imidlertid også en økning i antall menn som starter virksomhet, slik at kvinneandelen i liten grad endres.

Aksjeselskapsformen er som regel mer egnet enn ansvarlige selskaper og enkeltpersonforetak når det kommer til muligheter for investeringer, risikobegrensninger og for å hente inn nye eiere mv. Aksjeselskapene sto i 2019 for 89 prosent av omsetningen og 77 prosent av sysselsettingen i næringslivet, mens enkeltpersonforetak sto for tre prosent av den totale omsetningen og 12 prosent av sysselsettingen.⁹ Likevel viser statistikk at kvinner i stor grad driver næringsvirksomhet gjennom enkeltpersonforetak.

Foretak med vekstambisjoner kan være avhengige av å tiltrekke seg ekstern kapital. Av nyetablerte næringsvirksomheter med stort vekstpotensial og stor risiko, og som klarer å tiltrekke seg investeringer fra såkornfond og ventureselskaper, er fire prosent av gründerne kvinner. Det er også gjort undersøkelser som viser at virksomhet som er startet av kvinner, har lavere inntekter, lavere overlevelsesrate og vokser i mindre grad enn virksomhet som er startet av menn.¹⁰

3.3.2 Hvorfor er det flere mannlige enn kvinnelige gründere?

Det kan være flere årsaker til at det er flere mannlige enn kvinnelige gründere.

En årsak kan være innretningen på arbeidslivet, herunder balansen mellom jobb og fritid/familie. I Norge er arbeidslivet tilrettelagt for å gi gode muligheter til alle. Norge har høy sysselsetting av både kvinner og menn, på henholdsvis 77 og 82 prosent i alderen 20–64 år. Norge har gode velferdsordninger, blant annet barnehagedekning, fleksible arbeidstidsordninger, foreldrepermisjonsordninger, lovgivning for å motvirke diskriminering, arbeidstiltak gjennom NAV mv. Dette tilrettelegger for å kombinere jobb og familie. Lav arbeidsledighet og gode lønninger kan forklare hvorfor ikke flere blir gründere, men det kan samtidig påvirke begge kjønns karrierevalg. Det er ikke gitt at oppstart av næringsvirksomhet er udelt positivt for den enkelte.¹¹

⁹ SSB (2019) Statistikkbanken, foretaksstatistikken (lesedato 2. august 2019)

¹⁰ Grünfeld, Hernes, Hvide og Olsson (1/2019) [«Kvinnelig entreprenørskap i Norge»](#)

¹¹ Røed og Skogstrøm (2013) [«Job Loss and entrepreneurship» Tilsvarende for menn fremkommer ikke.](#)

Kvinner har tradisjonelt sett tatt mer ansvar for omsorgsoppgaver og hjem, og det er også i dag flere kvinner enn menn som har hovedansvaret for hjem og barn. Likevel viser tall at det ikke er vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn og betydningen av barn når det gjelder sannsynligheten for å bli gründer, bortsett fra når barna er små.

En annen årsak til at færre kvinner enn menn blir gründerne kan være mangel på forbilder. I departementets innspillmøter har det blitt pekt på at jenter har få kvinnelige forbilder som driver gründervirksomhet, og at dette kan ha betydning for jenters utdanningsvalg og karrierevei. Undersøkelser om dette viser blant annet at kvinner som har hatt klassekamerater som hadde mødre som var gründerne, har klart større sannsynlighet for selv å bli gründerne. Mannlige gründerne i omgangskretsen påvirker ikke om kvinnene vil bli gründerne.¹²

Det kan også pekes på formues- og kapitaltilgangen til kvinner. En norsk studie viser betydelige forskjeller mellom kvinner og menn, både hva gjelder størrelse på formuen og hvordan formue påvirker sannsynligheten for å bli gründer. For menn påvirker formue deres tilbøyelighet til å bli gründerne mer enn kvinners.¹³ Like viktig som egen formue er å tiltrekke seg investeringer fra andre. Menns næringsvirksomhet har trolig også enklere tilgang til kapital.¹⁴ Kvinner etablerer oftere virksomhet i næringer som er mindre attraktive for investorer (med lavere veksttakt).¹⁵

Det fremheves ikke sjeldent at investorer foretrekker å investere i gründerne som ligner på dem selv når det gjelder utdanning og bakgrunn.¹⁶ Dette kan føre til at menn hovedsakelig investerer i menn med lik utdanning, kompetanse og erfaring. Med dette kan menn få enklere tilgang på kapital, som gir dem bedre forutsetninger for å lykkes med gründervirksomhet.

Når det kommer til hypoteser som kan utdype hva som kan være årsaken til de store forskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder oppstart av gründervirksomhet, har forskere særlig pekt på enkelte hypoteser. En hypotese er forskjeller i hvor trygghetssøkende menn og kvinner er. En annen er forskjeller i om man blir tiltrukket av konkurransesituasjoner eller ikke. Ulike studier i atferdsøkonomi og psykologi viser at menn er villige til å ta mer risiko, har større tro på egne ferdigheter og i større grad søker seg til konkurransesituasjoner enn kvinner.¹⁷

¹² Markussen og Røed (2016) [«The gender gap in entrepreneurship The role of peer effects»](#)

¹³ Berglann med flere (2011) [«Entrepreneurship origins and returns»](#)

¹⁴ Alsos, Isaksen og Ljunggren (2006) [«New Venture Financing and Subsequent Business Growth in Men- and Women-Led Businesses»](#)

¹⁵ Grünfeld, Hernes, Hvide og Olsson (1/2019) [«Kvinnelig entreprenørskap i Norge»](#)

¹⁶ Ewan og Townsend (2017) «Are Early Stage Investors Biased Against Women?», Journal of financial economics

¹⁷ Suttner, Zoller og Rutzler (2019) [«Economic behavior of children and adolescents - A first survey of experimental economics results»](#)

3.3.3 Virkemiddelapparatet for gründervirksomhet

Det offentlige bidrar med målrettede tiltak for å få mer verdiskaping, forskning, innovasjon og gründeraktivitet. Selv om ikke forskning og innovasjon i næringslivet er en offentlig oppgave, vil denne aktiviteten kunne skape verdier som er samfunnsøkonomisk lønnsomme.

Virkemiddelapparatet har generelle og mer rettede ordninger. På forsknings- og innovasjonsområdet finnes det virkemidler som retter seg mot gründere. Dette omfatter blant annet oppstartslån, etableringstilskudd, mentorordning og egenkapitalinvesteringer. Formålet er at virkemidlene skal bidra til mer verdiskaping ved at flere gode forsknings- og innovasjonsprosjekter får finansiering og blir gjennomført. Virkemiddelapparatet består av aktører som Forskningsrådet, Innovasjon Norge, Investinor og Siva.

Mange nystartede foretak bruker også det ordinære virkemiddelapparatet. Virkemidlene er tilgjengelige for alle foretak med vekstambisjoner. Det er også etablert en portal som gir tilgang til hele virkemiddelapparatet, for å tilgjengeliggjøre både de generelle og mer rettede ordningene.¹⁸

Nesten 2 900 foretak som ble etablert for mindre enn tre år siden, brukte én eller flere tjenester fra virkemiddelapparatet i 2021. Disse utgjorde ni prosent av alle som brukte virkemiddelapparatet. Nesten 2 500 foretak mottok til sammen 1,7 mrd. kroner i tilskudd i 2021. Bruken av virkemiddelapparatet er likevel liten. 95 prosent av alle norske aksjeselskaper hadde før pandemien aldri brukt virkemiddelapparatet for forskning og innovasjon.

Det er satt i gang flere tiltak for å øke kvinneandel blant gründere. For å få bedre statistikk over de som starter opp og hvordan de fordeler seg på kjønn, publiserer Statistisk sentralbyrå (SSB) jevnlig statistikk for gründere, også fordelt på kjønn. Virkemiddelapparatet arbeider også med forslag til felles standarder som skal gi en oversikt over hvor mye støtte som går til kvinnelige gründere.

3.4 Tall og fakta om kjønnsrepresentasjon i selskapsledelsen

Studier fra CORE – senter for samfunnsforskning ved Institutt for samfunnsforskning viser at kvinner fremdeles er underrepresentert i lederposisjoner i næringslivet. CORE publiserer annethvert år et topplederbarometer som viser kjønnsfordelingen i de 200 største foretakene i Norge målt etter omsetning. Topplederbarometeret for 2022 viser at 84,5 prosent av foretakene har en mannlig administrerende direktør. Tilsvarende andel for mannlige styreledere er 87 prosent. Toppledergruppen sett under ett består av 73 prosent menn, mens styret består av 68 prosent menn. «CORE Toppledebarometer 2022» viser også at i de 35 selskapene som hadde skiftet administrerende direktør siden forrige måling, var åtte av de nyansatte kvinner. I de 41 selskapene som hadde byttet styreleder, var seks av de nyvalgte styrelederne kvinner. Instituttet ga også ut «CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på

¹⁸ [Enklere inngang til virkemiddelapparatet \(regjeringen.no\)](https://regjeringen.no)

toppen i næringslivet: hindringer og muligheter» i Rapport 2022:4.¹⁹ Bedriftene i denne studien har hatt kjønnsrepresentasjon på agendaen de siste årene. Studien konkluderer med at dersom bedriftene vil inkludere flere kvinner i selskapsledelsen, må bedriftene tenke nytt om karriereløp og tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Studien viser at karriereutvikling og lønn er like viktig for kvinner som for menn, og at kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner. Forskingen på barrierer for kvinners karriere peker på at betingelsene for å gjøre karriere særlig er utfordrende for kvinner med barn.²⁰

SSBs indikator for kjønnslikestilling viser at andel kvinner blant sysselsatte²¹ (20–66 år) i privat sektor er ca. 36 prosent, mens tilsvarende andel for kvinner i offentlig sektor er ca. 70 prosent.²² Om lag 37 prosent av sysselsatte kvinner jobber deltid, tilsvarende andel for menn er ca. 17 prosent. Blant alle lønnstakere i samme aldersgruppe som er ledere, er 37 prosent kvinner.²³

SSBs statistikk for rolleinnehavere i næringslivet i tabell 1 viser at kvinneandelen i 2022 blant styremedlemmer i allmennaksjeselskaper (ASA) er ca. 43 prosent mot ca. 20 prosent i aksjeselskaper (AS), og 25 prosent i samvirkeforetak (SA). Kvinneandelen blant daglige ledere i allmennaksjeselskaper og aksjeselskaper er hhv. 9 og 17 prosent samme år, og 31 prosent i samvirkeforetak. En OECD-oppsummering viser at andelen kvinnelige styremedlemmer i de største børsnoterte selskapene i EU er 26,5 prosent i 2021, og at tilsvarende andel for OECD er 28,4.²⁴

Tabell 1: Styremedlemmer og daglige ledere i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak i 2022.

	I alt	Prosentandel menn	Prosentandel kvinner
Styremedlemmer			
Aksjeselskaper	692 639	80,4	19,6
Allmennaksjeselskaper	1 399	57,4	42,6
Samvirkeforetak	27 038	74,7	25,3
Daglig leder			
Aksjeselskaper	263 812	83	17
Allmennaksjeselskaper	236	90,7	9,3
Samvirkeforetak	3 525	68,6	31,4

Kilde: SSB

¹⁹ [Institute for Social Research - Open Archive: CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter \(unit.no\)](#)

²⁰ Jf. sammendrag side 1 i «Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse» som er vedlagt dette høringsnotatet (Teigen 2022).

²¹ Sysselsatte er definert som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. Se nærmere Sysselsetting, registerbasert (ssb.no). Personer som er selvstendig næringsdrivende med dette som hovedarbeidsforhold, er ikke inkludert. Det er heller ikke eiere av enkeltpersonforetak. Disse får ikke registrert en yrkeskategori (for eksempel leder).

²² [Fakta om likestilling - Statistisk sentralbyrå \(ssb.no\)](#) og [Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene](#)

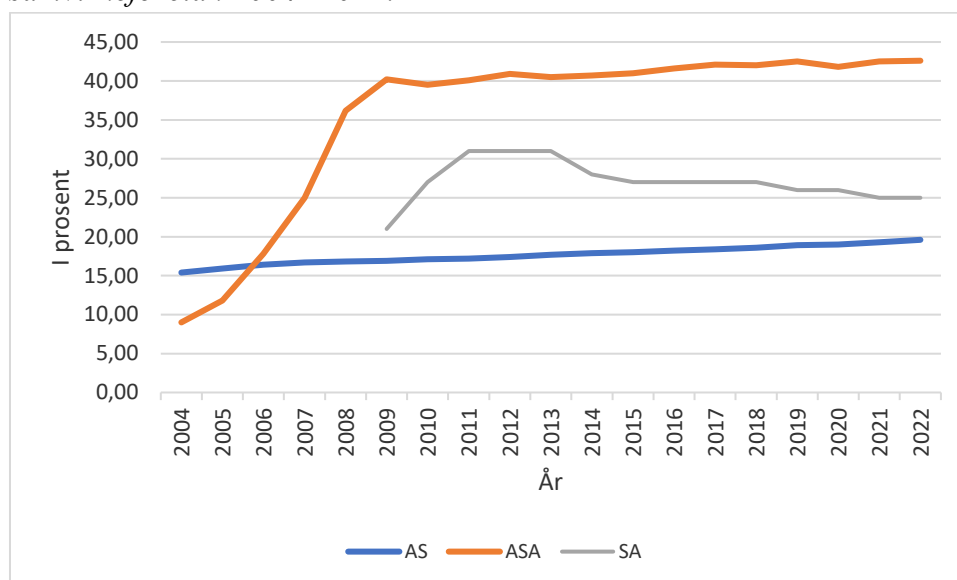
²³ [Statistisk sentralbyrå \(ssb.no\) Stadig flere kvinner blant ledere](#)

²⁴ [G7 Dashboard on Gender Gaps 2022 - EU \(g7germany.de\)](#)

Det er mer vanlig å ha flere styreverv for menn enn for kvinner. Blant kvinnelige styremedlemmer er 85 prosent styremedlem i ett foretak, tilsvarende andel for menn er 69 prosent.²⁵

Figur 1 viser utviklingen i antallet kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak i perioden 2004 til 2022. Lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styret i flere foretaksformer ble vedtatt i 2003, og trådte i kraft 1. januar 2004. 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 i 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 minket.

Figur 1: Andel kvinnelige styremedlemmer i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak 2004–2022.

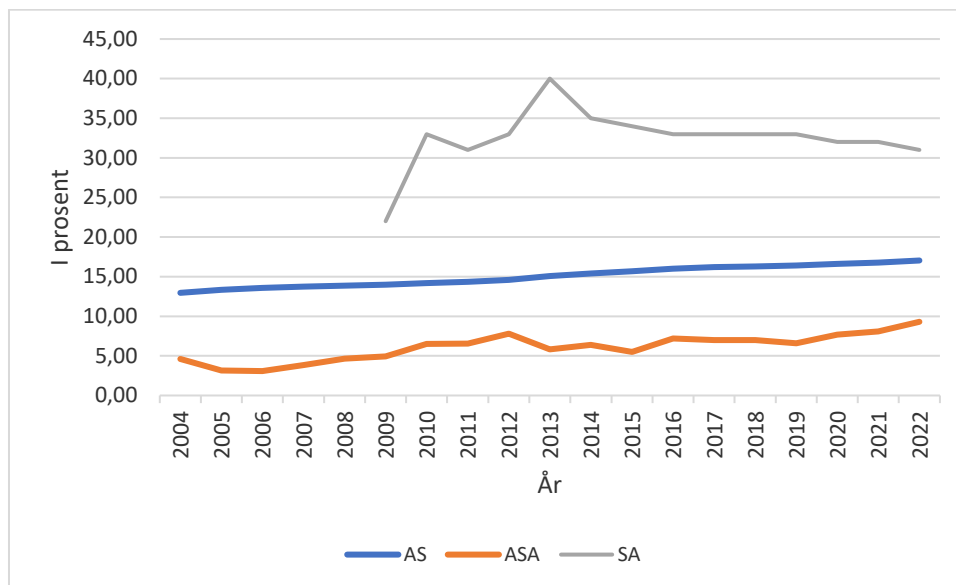


Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

Figur 2 viser utviklingen i kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak. I perioden 2004 til 2022 var det en svak økning i andelen kvinnelige daglige ledere både i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. I allmennaksjeselskaper økte andelen kvinnelige ledere fra ca. fem prosent i 2004 til ni prosent i 2022. I samme periode økte andelen kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper fra 13 til 17 prosent. For samvirkeforetak økte andelen kvinnelige daglige ledere fra 22 prosent i 2009 til 40 prosent i 2013. Etter 2013 har andelen minket, men er fremdeles hhv. 14 prosentpoeng høyere enn for aksjeselskaper og 22 prosentpoeng høyere enn for allmennaksjeselskaper.

²⁵ [Styre og leiing i aksjeselskap \(ssb.no\)](https://ssb.no/styre-og-leiing-i-aksjeselskap)

Figur 2: Andel kvinnelige daglige ledere i aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak 2004–2022.



Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

Tabell 2 viser kjønnsfordeling etter antall styremedlemmer i aksjeselskaper. Tre fjerdedeler av alle aksjeselskaper har én eller to styremedlemmer, og blant disse er det bare menn i 76 prosent av styrene. 68 prosent av selskapene med én eller to styremedlemmer har ikke ansatte. Tabellen viser at andelen styrer som bare har mannlige styremedlemmer, avtar med størrelsen på styrene.

Tabell 2: Kjønnsfordeling etter antall styremedlemmer i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper i 2022.

	I alt	Begge kjønn	Bare menn	Bare kvinner	Bare menn, i prosent
1–2 styremedlemmer	283 395	35 068	216 067	32 260	76
3–4 styremedlemmer	70 626	31 056	38 558	1 012	55
5–6 styremedlemmer	13 327	8 077	5 194	56	39
7–8 styremedlemmer	2 125	1 703	417	5	20
9–10 styremedlemmer	294	256	38	0	13
11 eller flere styremedlemmer	44	39	5	0	11

Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

Tabell 3 viser kjønnsfordeling i styrer i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper målt etter antall ansatte i selskapene. I selskaper uten ansatte består styrene av bare mannlige styremedlemmer i 73 prosent av selskapene. Andelen styrer med bare mannlige styremedlemmer minker jo flere ansatte selskapene har. Tilsvarende andel er rundt 50 prosent i selskaper med mellom 50 og 99 ansatte. I aksjeselskaper med 250 eller flere ansatte, er det bare menn i 34 prosent av styrene. I aksjeselskaper med få ansatte er en høy andel både daglig leder og styreleder. I aksjeselskaper med opptil fire ansatte er 70 prosent av de daglige lederne også styreleder. Tilsvarende andel er henholdsvis 51 og 40 prosent i

aksjeselskaper med fem til ni ansatte og ti til 19 ansatte. Andelen daglige ledere som samtidig er styreleder i samme selskap, avtar med antall ansatte. I aksjeselskaper med 250 ansatte eller mer er 9,9 prosent både styreleder og daglig leder. I allmennaksjeselskaper er det etter allmennaksjeloven § 6-1 tredje ledd ikke tillatt at daglig leder også sitter i styret.

Tabell 3: Kjønnfordeling i styrer i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper målt etter antall ansatte i 2022.

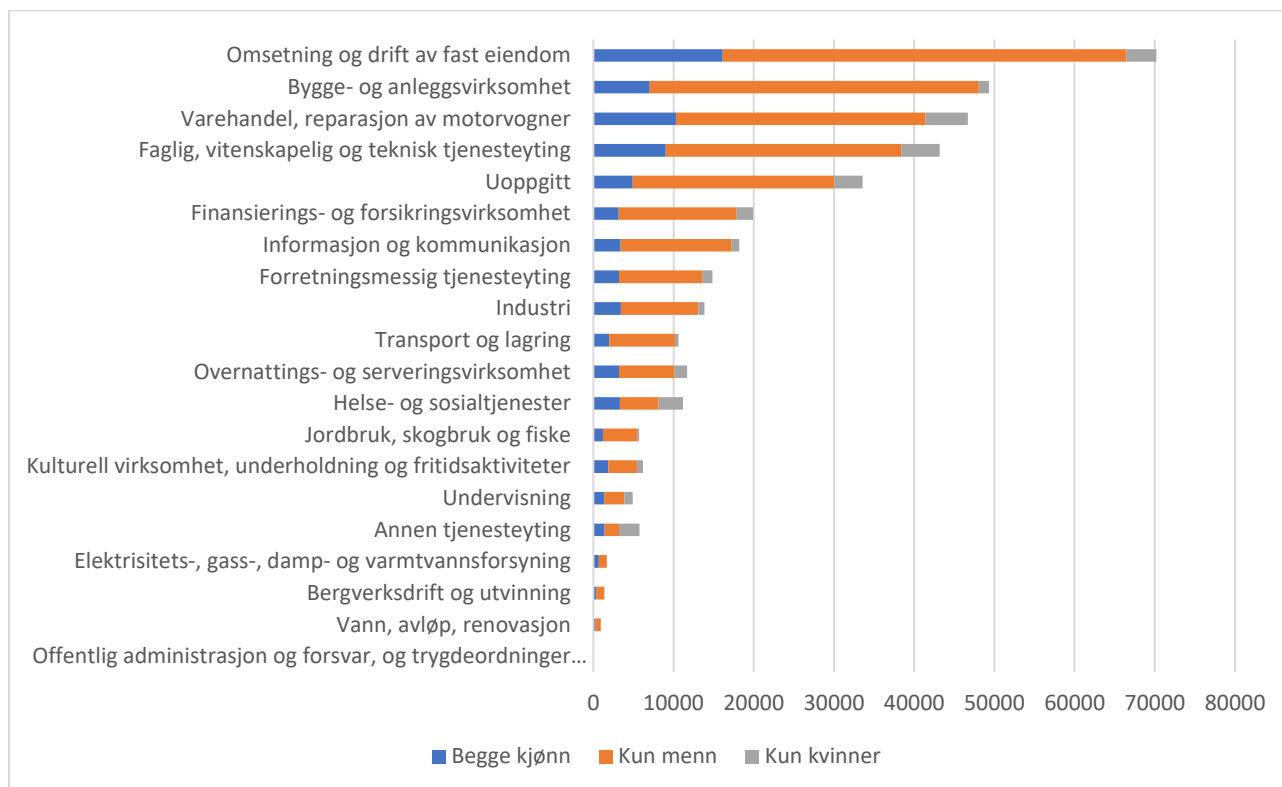
	I alt	Begge kjønn	Bare menn	Bare kvinner	Bare menn, i prosent
Ingen ansatte	242 246	44 352	177 949	19 945	73
1–4 ansatte	73 009	15 100	48 590	9 319	67
5–9 ansatte	24 744	6 805	15 419	2 520	62
10–19 ansatte	16 094	4 704	10 308	1 082	64
20–49 ansatte	9 154	3 030	5 715	409	62
50–99 ansatte	2 509	1 080	1 383	46	55
100–249 ansatte	1 336	656	674	6	50
250 ansatte og over	719	472	241	6	34

Kilde: Styre og ledelse i aksjeselskaper, Statistisk sentralbyrå.

Figur 3 viser kjønnfordeling i styrer i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper etter næring. Omsetning og drift av fast eiendom er den største næringen med ca. 70 000 selskaper og av disse har 72 prosent bare menn i styret. Bygg- og anleggsvirksomhet er den nest største næringen med ca. 50 000 aksjeselskaper. Av disse består styret bare av menn i 83 prosent av selskapene. Flere av disse næringene har også en lav andel kvinnelige sysselsatte. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk viser at det i 2021 var ca. 237 000 sysselsatte innenfor bygg- og anleggsvirksomhet, og av dette var menn om lag 216 000 eller 91 prosent av de sysselsatte i næringen.²⁶ Det er likest kjønnsbalanse innenfor helse- og sosialtjenester og annen tjenesteyting.

²⁶ [Alder- og næringsfordeling \(17 grupper\) blant sysselsatte, etter kjønn. 4. kvartal \(K\) 2008 - 2021. Statistikkbanken \(ssb.no\)](#)

Figur 3: Kjønnfordeling i styrever i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper etter næring.



Tabell 4 viser at det er langt flere menn enn kvinner som både starter og eier aksjeselskaper. Statistikk over etablerere²⁷ i næringslivet viser at kvinner står bak 38 prosent av registrerte enkeltpersonforetak (ENK) og 21 prosent av stiftede aksjeselskaper i 2021.²⁸ Andelen kvinner som registrerte enkeltpersonforetak økte fra 30 til 40 prosent fra 2002 til 2021. Andelen kvinner som stifter aksjeselskaper, har vært stabil rundt 20 prosent i samme periode. SSBs etableringsstatistikk viser at over 80 prosent av nystiftede²⁹ aksjeselskaper ikke har ansatte,³⁰ dette gjelder både aksjeselskaper stiftet av kvinner og av menn.³¹

²⁷ Statistikken gir en oversikt over hvem som etablerer aksjeselskaper, ansvarlige selskaper og enkeltpersonforetak. Etablereren er innehaveren av enkeltpersonforetak (ENK) og deltaker i ansvarlig selskap (ANS) og i ansvarlig selskap med delt ansvar (DA). En etablerer av aksjeselskap og allmennaksjeselskap defineres som en person eller et foretak som direkte eller indirekte har en eierandel (andel aksjekapital) over en viss grense i det nyetablerte foretaket, eller har en eierandel og er daglig leder, styreleder, nestleder eller styremedlem i samme foretak. Personen kan være aksjonær direkte i foretaket eller via et annet foretak. Krav til eierandeler er: 100 prosent av et foretak med én aksjonær, minst 40 prosent av et foretak med to aksjonærer, minst 30 prosent av et foretak med tre aksjonærer, minst 20 prosent av et foretak med fire eller flere aksjonærer.

²⁸ Etablerere i næringslivet (ssb.no)

²⁹ Nye foretak: Som et nytt foretak i en gitt periode regnes et foretak registrert i Enhetsregisteret med stiftelsesdato i denne perioden, dersom de registrerte opplysningene tilsier at enheten skal drive næringsvirksomhet. Dersom stiftelsesdato ikke er oppgitt, benyttes registreringsdato.

³⁰ I statistikken vises det til antall ansatte ved utgangen av statistikkåret.

³¹ Etablerere av aksjeselskap (AS) og allmennaksjeselskap (ASA), etter kjønn, alder, organisasjonsform, utdanningsnivå og antall ansatte 2004–2021. Statistikkbanken (ssb.no)

Tabell 4: Nyetablerte og registrerte selskaper og personlig næringsdrift, fordelt på kjønn

	Etablerere i alt	Andel menn	Andel kvinner
Ansvarlige selskaper	178	71,9	28,1
Selskaper med delt ansvar	1 077	71,4	28,6
Enkeltpersonforetak	40 278	61,3	38,7
Aksjeselskaper	37 139	78,9	21,1

Kilde: Etablerere i næringslivet, Statistisk sentralbyrå.

Det er til dels store forskjeller i hvilke næringer kvinner og menn etablerer foretak. Det er størst forskjell innenfor bygg- og anleggsvirksomhet og transport og lagring, hvor menn står bak ca. 90 prosent av nyetableringene i de to næringene. Det er flere kvinner enn menn som etablerer virksomhet innenfor næringene helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting.

Tabell 5: Etablerere etter næring og kjønn³²

Næring	Antall etablerere AS og ASA	Andel kvinnelige etablerere	Antall etablerere av ENK, ANS og DA	Andel kvinnelige etablerere
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	4166	24	6509	42,3
Bygg- og anleggsvirksomhet	5104	9,3	3930	3,4
Varehandel, reparasjon av motorvogner	4452	27,3	3584	42,8
Omsetning og drift av fast eiendom	5442	17,4	617	30,5
Kultur, underholdning og fritid	739	26,1	4779	46,5
Transport og lagring	777	11,4	4538	8
Informasjon og kommunikasjon	2364	14,8	2465	18,1
Helse- og sosialtjenester	946	45,8	3758	68,3
Forretningsmessig tjenesteyting	1759	18,7	2895	37
Undervisning	644	41,3	3092	54,3
Personlig tjenesteyting	543	55,8	2630	72,1
Industri	977	21,3	1537	41,6
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1335	30,9	723	43,8

Kilde: Etablerere i næringslivet, Statistisk sentralbyrå.

Som gjennomgangen over viser, har lovregulering av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrer vært et effektivt virkemiddel for å øke kvinneandelen i de styrene som har lovkrav til

³² For definisjoner, se fotnote 29.

styresammensetning. Endringen er særlig tydelig for allmennaksjeselskapenes styrever, hvor kvinneandelen var svært lav på begynnelsen av 2000-tallet og er på mer enn 40 prosent i 2022. 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 og er på hhv. ni og 17 prosent i 2022.

3.5 Forskning om mangfold og kjønnslikestilling

3.5.1 Kunnskap om virkninger av gjeldende lovregulering

Norsk politikk har lenge tatt i bruk virkemidler for både sjanselighet og resultatlighet³³ for å øke graden av kjønnslikestilling. Lovverk med vern mot diskriminering, integrering av kjønnsperspektivet i all sektorpolitikk, forskning, kampanjer, handlingsplaner, samarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten, samt et håndhevingsapparat for individuelle klager om usaklig forskjellsbehandling, er et sett av slike virkemidler.

Blant annet åpner likestillings- og diskrimineringsloven for muligheter for positiv særbehandling for kjønnsbalanse og resultatlighet. Også ren kvotering eller lovregulering for bedre kjønnsrepresentasjon er tatt i bruk. Tiltakene har vært omdiskutert, men de har virket innenfor sine områder. Regler, som for eksempel krav til lik representasjon ved oppnevning av styrever, råd og utvalg og kravene til kjønnsrepresentasjon i styrever, har medført at både kvinner og menn har blitt vurdert og oppnevnt til slike posisjoner.

På oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet har Institutt for samfunnsforskning utarbeidet en oversikt av forskningsbasert kunnskap om kjønnsrepresentasjon i styrever og ledelse i næringslivet, med vekt på virkninger av lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrever. Rapporten «Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styrever og ledelse» utarbeidet av Mari Teigen ved Institutt for samfunnsforskning er vedlagt dette høringsnotatet, og i det videre omtalt som «(Teigen 2022)».

En av konklusjonene i (Teigen 2022) er at det ikke er identifisert ringvirkninger av lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon i styrever, og at kjønnsrepresentasjon i toppledelsen ikke ser ut til å påvirkes av om selskapene er omfattet av krav om kjønnsrepresentasjon i styret eller ikke.

Studier av rekruttering til styrever i forbindelse med innføring av regulering av kjønnsrepresentasjon i styrever, tyder på at de nye kvinnelige styremedlemmene ble rekruttert på omtrent samme måte som mannlige styremedlemmer, jf. (Teigen 2022). De viser også at det er en viss forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til bakgrunn. Den viktigste forskjellen er at kvinnene oftere har bakgrunn fra topplederstillinger, mens mennene oftere har eiererfaring, herunder som partnere jf. (Teigen 2022).

³³ Sjanselighet betyr at alle har like muligheter, for eksempel lik rett til å konkurrere om studieplasser. Resultatlighet betyr at godene fordeles slik at resultatet blir likt, for eksempel ved omfordeling.

Parallelt med iverksettingen av regulering av kjønnsrepresentasjon i styrever, fant det sted en profesjonalisering av rekruttering til styrever. Disse prosessene trakk antagelig i samme retning og bidro til mer transparente og forbedrede rekrutteringsprosesser til styrever.³⁴

Fra 2003 til 2021 ble antall allmennaksjeselskaper mer enn halvert. I (Teigen 2022) vises det til forskning som viser at det er høyst usikkert om det var en direkte årsakssammenheng mellom regulering av kjønnsrepresentasjon og reduksjon i antall allmennaksjeselskaper. Nedgangen i antallet allmennaksjeselskaper skjedde særlig blant selskapene som var registrert som allmennaksjeselskaper, men som ikke var børsnoterte.³⁵ Eckbo, Nygaard og Thorburn³⁶ 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 i sammen med krav om andel kvinner i styret. Teigen (2022) viser også til Heidenreich og Storvik³⁷ der respondenter i de fleste aktuelle selskapene svarte at det var mer hensiktsmessig å være aksjeselskap, fordi reglene er mindre krevende sammenlignet med allmennaksjeselskaper, samt at endringer i verdipapirhandeloven, eller endrede eierforhold hadde betydning.

Det er stor variasjon i hvordan styrever settes sammen, i gjennomstrømningstakt og i hva som er relevant kompetanse for styrever.³⁸ Forskning viser at den norske lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon har bidratt til en bredere anerkjennelse av hva som er relevant kompetanse i styrever.³⁹ 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.»⁴⁰

³⁴ Teigen, Mari og Midtbøen, Arnfinn H. (2015) «Kunnskap om kjønnsbalanse». I: Teigen, Mari (red.) Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv. Oslo: Gyldendal Akademisk og De Wulf, Hans (2014) «Do Gender Quotas Contribute to Better Corporate Governance?». I: De Vos, Marc og Culliford, Phillippe (red.) Gender Quotas for Company Boards. Cambridge: Intersentia, 1–34.

³⁵ Bøhren, Øyvind og Staubo, Siv (2014) «Does Mandatory Gender Balance work? Changing Organizational Form to Avoid Board Upheaval» Journal of Corporate Finance, 28, 152–168.

³⁶ 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. 4112-4134.

³⁷ Heidenreich, Vibeke og Storvik, Aagoth (2010) Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrever blant ASA-selskapenes styreverrepresentanter, Rapport 2010 (11). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Institute for Social Research - Open Archive: Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrever blant ASA-selskapenes styreverrepresentanter (unit.no)

³⁸ Huse, Morten (2018) Value-creating Boards: Challenges for Future Research and Practice. U.K.: Cambridge University Press.

³⁹ 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. 753-773.

⁴⁰ op. Cit. s. 25.

En påstand i studier av rekruttering til styreverv som følge av lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon, har vært at reguleringen førte til en konsentrasjon av noen relativt få kvinner som sitter i mange styreverv.⁴¹ I (Teigen 2022) trekkes det frem undersøkelser som viser at dette var en umiddelbar virkning, men også at det har vært store utskiftninger av styremedlemmer i allmennaksjeselskapenes styreverv, slik at antallet kvinner med flere styreverv ble kraftig redusert fra 2008 til 2013 (Løyning 2015)⁴². Nyere statistikk fra SSB viser at det er langt mer vanlig for menn enn kvinner å sitte i flere styreverv jf. punkt 3.4.

Forskning finner en økende oppslutning blant toppledere om kjønnskvalifisering i bedriftsstyreverv, og at oppslutningen særlig har økt blant toppledere i næringslivet.⁴³ Makt- og demokratiutredningen gjennomførte i 2000 en stor lederskapsundersøkelse, jf. (Teigen 2022) side 7–9. Denne undersøkelsen ble gjentatt i 2015 med mange av de samme spørsmålene som i 2000.⁴⁴ I næringslivet økte oppslutningen om kjønnskvalifisering i bedriftsstyreverv fra 29 til 56 prosent, blant menn fra 29 til 51 prosent og blant kvinner 44 til 88 prosent.⁴⁵

Endringene i oppslutning kan knyttes til det som i faglitteraturen kalles *policy feedback*, som går ut på at innføring av ny politikk ofte fører til endrede holdninger. Ofte i positiv retning mot mer oppslutning om ny politikk, men selvsagt også med fare for at motstanden øker. Den økte oppslutningen om kjønnskvalifisering i bedriftsstyreverv kan ifølge (Teigen 2022) tolkes som uttrykk for at innføringen av denne ordningen økte aksepten og oppslutningen om tiltaket, snarere enn å nøre opp under motstand.

3.5.2 Forskning om sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon og lønnsomhet

I (Teigen 2022) er det redegjort for flere analyser som belyser sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styreverv og lønnsomhet. De gjengitte studiene er i hovedsak gjort i andre land, og det er begrenset forskning på forholdene i Norge. Det kan være andre faktorer i en norsk kontekst som gjør forskningen mindre relevant for våre forhold, blant annet som følge av at ulikheter i kultur, arbeidskultur og samfunnsstrukturer. Den internasjonale forskningen viser i stor grad positiv samvariasjon mellom kjønnsbalanse og mangfold på den ene siden og lønnsomhet på den andre. Det foreligger etter hva departementet er kjent med, ikke tilsvarende analyser av sammenhengen mellom lønnsomhet og kjønnsrepresentasjon i norske selskaper. De norske undersøkelsene ble i stor grad gjennomført i forbindelse med innføringen av lovkrav til kjønnsrepresentasjon. Disse

⁴¹ Seierstad, Cathrine og Opsahl, Tore (2011) «For the Few Not the Many? The Effects of Affirmative Action on Presence, Prominence, and Social Capital of Female Directors in Norway», *Scandinavian Journal of Management*, 27 (1), 44–54.

⁴² Løyning, Trond (2015) «Næringslivseliter og makt». I: Teigen, Mari (red.) *Virkninger av kjønnskvalifisering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 139–159.

⁴³ Rapporten er vedlagt.

⁴⁴ Lederskapsundersøkelsen 2015 ble gjennomført som en del av prosjektet *Elites & Society* finansiert av Norges Forskningsråd og ledet av Trygve Gulbrandsen ved Institutt for samfunnsforskning.

⁴⁵ Engelstad, Fredrik, Gulbrandsen, Trygve, Midtbøen, Arnfinn M og Teigen, Mari (2022) «Eliter i endring. Makt, demokrati, representasjon.» Oslo: Universitetsforlaget.

belyser kortidseffekter og finner i liten grad effekter i form av umiddelbare positive eller negative virkninger på lønnsomheten. Det er ikke gjort undersøkelser av langtidseffekter av lønnsomhet på norske forhold.

Studiene beskrevet i (Teigen 2022) finner en positiv samvariasjon mellom kjønnsbalanse og mangfold og lønnsomhet. Forskningsbidrag som analyserer en direkte årsaks-virkningsrelasjon mellom kjønnsbalanse og lønnsomhet viser mer varierende resultater. I (Teigen 2022) er en konklusjon at undersøkelser av om det er en direkte sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styrever og selskapers lønnsomhet, tyder på at det ikke er mulig å identifisere en slik direkte sammenheng. Dette kan skyldes små utvalg og et uensartet utvalg av selskaper som sammenlignes. Undersøkelser som sammenligner de mest lønnsomme med de minst lønnsomme selskapene, tyder likevel på at de mest lønnsomme selskapene oftere har kjønnsbalansert og etnisk mangfold i toppledelsen, jf. (Teigen 2022) og McKinsey.⁴⁶⁴⁷⁴⁸

Teigen (2022) viser blant annet til analysene til McKinsey & Company; «*Why diversity matters*» fra 2015⁴⁹, «*Delivering through diversity*» fra 2018⁵⁰ og «*Diversity wins: How inclusion matters*» i 2020.⁵¹ Landene som er med i studien er: Brasil, Mexico, USA, Storbritannia, Australia, Frankrike, Tyskland, India, Japan, Nigeria, Singapore, Sør-Afrika, Norge, Sverige og Danmark. I de to siste studiene er undersøkelsene gjort blant over 1 000 selskaper og har fulgt selskapene over tid. Analysene til McKinsey & Company konkluderer med at selskaper med kjønns- og etnisk mangfold i ledelsen oftere er blant de mest lønnsomme selskapene, men at effektene er sterkere for etnisk mangfold enn for kjønns- og etnisk mangfold. Disse studiene undersøker ikke årsakssammenhenger, men finner at det er en overhyppighet av kjønnsbalanserte og etnisk mangfoldige ledergrupper i de mest lønnsomme selskapene.⁵²

I rapporten fra 2020 kan man blant annet lese følgende i sammendraget:⁵³

- «Our latest analysis reaffirms the strong business case for both gender diversity and ethnic and cultural diversity in corporate leadership—and shows that this business case continues to strengthen. The most diverse companies are now more likely than ever to outperform less diverse peers on profitability.»

⁴⁶ Hunt, Yee, Prince og Dixon-Fyle (2018) [Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey](#)

⁴⁷ UN Women (2021) [Women Count annual report 2020 | UN Women Data Hub](#)

Eastman, Rallis, Mazzucchelli (2016) [Women on Boards and Financial Performance - MSCI](#) Malo,

Thomson Reuters Foundation (2016) [Report by Credit Suisse Research Institute - More women executives mean more profits, according to study of 91 countries | Reuters](#)

Dixon-Fyle, Dolan, Hunt og Prince (2020) [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

⁴⁸ [Likestilling mellom kjønnene \(fn.no\)](#)

⁴⁹ Hunt, Layton og Prince (2015) [Why diversity matters.pdf \(mckinsey.com\)](#)

⁵⁰ Hunt, Yee, Prince og Dixon-Fyle (2018) [Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey](#)

⁵¹ Dixon-Fyle, Dolan, Hunt og Prince (2020) [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

⁵² Se nærmere definisjoner og metode side 48-51. i Dixon-Fyle, Dolan, Hunt og Prince (2020) [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

⁵³ Jf. executive summary side 3-4

- «Moreover, we found that the greater the representation, the higher the likelihood of outperformance. Companies with more than 30 percent women executives were more likely to outperform companies where this percentage ranged from 10 to 30, and in turn these companies were more likely to outperform those with even fewer women executives, or none at all.»
- «In the case of ethnic and cultural diversity, our business-case findings are equally compelling: in 2019, top-quartile companies outperformed those in the fourth one by 36 percent in profitability, slightly up from 33 percent in 2017 and 35 percent in 2014. As we have previously found, the likelihood of outperformance continues to be higher for diversity in ethnicity than for gender.»

I en analyse fra 2021 ble rapportene fra McKinsey & Company kritisert av Green and Hand i studien «*Diversity matters or not – Critique of McKinseys study*».⁵⁴ I studien står:

«Our results suggest that despite the imprimatur often given to McKinsey's (2015, 2018, 2020) studies, caution is warranted in relying on their findings to support the view that US publicly traded firms can deliver improved financial performance if they increase the racial/ethnic diversity of their executives.»

Katherine Kleins oppsummering av ulike studier i «*Does Gender Diversity on Boards Really Boost Company Performance?*»⁵⁵ fra 2017 konkluderer med at kvinner i styret hverken fører til bedre eller dårligere resultater:

«Many commentators suggest that gender diversity in the corporate boardroom improves company performance because of the different points of view and experience it offers. However, rigorous, peer-reviewed academic research paints a different picture. Despite the intuitive appeal of the argument that gender diversity on the board improves company performance, research suggests otherwise.»

Results of numerous academic studies of the topic suggest that the presence of more female board members does not much improve — or worsen — a firm's performance.»

I Jeong og Harrisons studie «*Glass breaking, strategy making, and value creating: meta-analytic outcomes of women as CEOs and TMT members*»⁵⁶ fra 2016 er det sett på 146 studier fra 33 ulike land. Studien oppsummerer funnene slik:

«We find that female representation in the upper echelons in general is positively and weakly related to forms of long-term financial performance, but negatively and weakly related to short-term stock market returns. We observe that reduced strategic risk-taking is a mediating mechanism that explains why financial performance is improved. We also show that financial performance improvements are accentuated in environmental and organizational contexts that provide greater decision latitude to executives.»

⁵⁴ Green og Hand (2021) [Diversity Matters/Delivers/Wins Revisited in S&P 500® Firms : SSRN](#),

⁵⁵ Klein (2017) [Does Gender Diversity on Boards Really Boost Company Performance?](#), Knowledge at Wharton, publisert 18. Mai 2017

⁵⁶ Jeong og Harrison (2016) [Glass Breaking, Strategy Making, and Value Creating: Meta-Analytic Outcomes of Women as CEOs and TMT members | Academy of Management Journal \(aom.org\)](#), Academy of Management Journal Vol. 60, nr. 4

Credit Suisse er en annen aktør som jevnlig undersøker og finner en positiv sammenheng mellom kjønnsfordeling i styre og ledelse og selskapers lønnsomhet. Deres siste undersøkelse er fra 2021, og datamaterialet er basert på mer enn 3 000 selskaper fra 46 land, og inkluderer mer enn 33 000 toppledere.⁵⁷

I Teigen 2022 er det også redegjort for enkelte studier gjort av norske allmennaksjeselskaper i forbindelse med lovreguleringen. En av de mest omtalte studiene ble gjennomført av to amerikanske forskere Ahern og Dittmars⁵⁸ som analyserte norske data. For det første analyserte de hvordan annonseringen av den politiske beslutningen om kjønnskvoltering i styrene i allmennaksjeselskaper påvirket selskapenes børsverdi, som de fant at gikk ned. For det andre undersøkte de endring i TobinsQ⁵⁹ for 248 allmennaksjeselskapene i perioden 2001 til 2009. Deres analyser viste at innføringen av regulering av kjønnsrepresentasjon i styret førte til redusert lønnsomhet for de selskapene som var omfattet av slik regulering sammenlignet med gjennomsnittet. Ahern og Dittmars analyse fra 2012 fikk stor internasjonal oppmerksomhet, og ble ofte brukt som argument mot regulering av kjønnsrepresentasjon i styret i mange land i Europa jf. (Teigen 2022). Analysene er senere skarpt kritisert. Eckbo, Nygaard og Thorburn⁶⁰ har reanalysert undersøkelsen ved bruk av det samme datamaterialet som Ahern og Dittmar brukte et tiår tidligere. De hevder at å identifisere en kausal effekt av kjønnskvoltering i styret som Ahern og Dittmars gjorde, er komplisert på grunn av styreinterne forhold som korrelerer med virksomhetsspesifikke kjennetegn som igjen påvirker mål på lønnsomhet (TobinsQ).⁶¹ Eckbo og kolleger hevder videre at noe av reduksjonen i lønnsomhet som de finner sent i analyseperioden, skyldes selskapsvariasjon i respons på finanskrisen og ikke kjønnskvolteringsreglene for styret. De hevder derfor at funnene til Ahern og Dittmar må tilbakevises. Eckbo og kolleger konkluderer med at innføringen av kjønnskvolteringsregelen for styrene til norske allmennaksjeselskaper ikke påvirket verdien til selskapene. En årsak til at innføringen av denne reguleringen ikke påvirket selskapene negativt, var at det fantes tilstrekkelig med kvalifiserte kvinner til å fylle styreposisjonene.

Dale-Olsen, Schøne og Verner⁶² har undersøkt om lønnsomheten til allmennaksjeselskapene (underlagt krav om kjønnsbalanse i styret) økte mer enn aksjeselskapene (ikke underlagt krav om kjønnsbalanse i styret). De fant ikke at

⁵⁷ Credit Suisse/Javid (2021) [Credit Suisse Gender 3000 report shows women hold almost a quarter of board room positions globally \(credit-suisse.com\)](https://www.credit-suisse.com/global/en/press-releases/2021/01/2021-01-20-credit-suisse-gender-3000-report-shows-women-hold-almost-a-quarter-of-board-room-positions-globally)

⁵⁸ Ahern, Kenneth R., og Dittmar, Amy K. (2012) «The Changing of the Boards: The Value effect of massive exogenous shock.» Quarterly Journal of Economics, 127 (1), 137–197.

⁵⁹ TobinsQ gir et mål på lønnsomhet som sier at den samlede verdien av selskap på børsen skal være omtrent lik ombytteverdien til selskapene.

⁶⁰ Eckbo, Esben, Nygaard, Knut og Thorburn, Karin S. (2021) «[Valuation Effects of Norway's Board Gender-Quota Law Revisited | Management Science \(informs.org\)](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/misq.12544)» Management Science, vol. 68. nr 6 s. 4112-4134.

⁶¹ TobinsQ gir et mål på lønnsomhet som sier at den samlede verdien av selskap på børsen skal være omtrent lik ombytteverdien til selskapene.

⁶² Dale-Olsen, Harald, Schøne, Pål og Verner, Mette (2013) «[Diversity among Norwegian Boards of Directors: Does a Quota for Women Improve Firm Performance?](https://doi.org/10.1111/j.1467-9892.2013.01611.x)»: Feminist Economics: Vol 19, No 4 , s. 110–135.

lønnsomheten til allmennaksjeselskaper ble signifikant påvirket (negativt eller positivt) sammenlignet med kontrollgruppen som var aksjeselskaper. Dale-Olsen, Schøne og Verner har også undersøkt om innføringen av kjønnskvotering i allmennaksjeselskapenes styrer påvirket selskapenes lønnsomhet ved å sammenligne norske og danske allmennaksjeselskaper. De finner heller ikke her at variasjon i lønnsomhet kan forklares med endring i kjønns sammensetning av styrene.

4 Gjeldende rett

4.1 Krav til å fremme likestilling på alle samfunnsområder

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) inneholder det overordnede regelverket som skal bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og like rettigheter og begrepet likestilling knytter seg til alle lovens diskrimineringsgrunnlag, jf. Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 8.8.2. Loven inneholder forbud mot diskriminering og trakassering og stiller krav om aktivt arbeid for likestilling, og gir regler om erstatning og oppreisning. Både kvinner⁶³ og menn er omfattet av vernet, selv om likestillings- og diskrimineringsloven etter § 1 særlig tar sikte på å bedre kvinners (og minoriteters) stilling. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ifølge § 2 første ledd på alle samfunnsområder. Det følger likevel av lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda § 7 andre ledd og Prop. 10 L (2017-2018) kapittel 3.2 at hverken Diskrimineringsnemnda eller domstolene skal håndheve saker som gjelder familieliv og rent personlige forhold.

Kapittel 2 i likestillings- og diskrimineringsloven etablerer forbudet mot diskriminering, og knytter det til ulike diskrimineringsgrunnlag. Hovedregelen i § 6 forbyr både direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Forbudet mot trakassering og seksuell trakassering er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Av § 13 sjette ledd følger det at blant annet arbeidsgivere innenfor sitt område er forpliktet til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

Kapittel 4 etablerer plikt til aktivt likestillingsarbeid for arbeidsgivere, organisasjonene i arbeidslivet og offentlige myndigheter. Paragraf 24 pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling i all sin virksomhet, herunder plikt til å iverksette konkrete tiltak for å fremme likestilling. Offentlige myndigheter må påse at likestillingshensyn innlemmes i all virksomhet, både når det gjelder myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Det er presisert i bestemmelsen at plikten også innebærer at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og

⁶³ Merk også at lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda inneholder regler om håndheving og visse reaksjoner.

kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering. Med offentlige myndigheter menes statlig, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsorganer som utøver offentlig myndighet. Hva som nærmere ligger i aktivitetsplikten, er omtalt i Prop. 63 L (2018–2019) i merknaden til § 24 i kapittel 5:

«Plikten omfatter for eksempel utforming og tildeling av tjenester, regelverksutforming, budsjettering og samfunnsplanlegging. Offentlige myndigheter skal ut fra en analyse av situasjonen vurdere hvilke tiltak som er relevante.

En situasjonsanalyse innebærer at myndighetene skal skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen på eget forvaltningsområde og for alle diskrimineringsgrunnlag. Situasjonsanalysen skal brukes til egen virksomhetsstyring, i forbindelse med myndighetsutøvelse og for bedring av kvalitet i tjenester. Dette omfatter blant annet at myndighetene innhenter informasjon om brukernes utfordringer og behov på eget forvaltningsområde, og vurderer risiko for at diskriminering forekommer.»

Offentlige myndigheter skal også etter § 24 andre ledd redegjøre for hva de gjør for å innlemme hensynet til likestilling i sitt arbeid, herunder å redegjøre for «hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling» til handling. Resultatene som er oppnådd skal vurderes, og offentlige myndigheter skal opplyse hvilke forventninger de har til arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Etter § 25 skal arbeidslivets organisasjoner innenfor sine virkefelt arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling.

Særlig om arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) stiller krav om hvordan alle arbeidsgivere må jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og stiller krav om både aktivitet og om redegjørelse. Mange selskaper er også underlagt andre rapporteringskrav, både lovregulerte og private initiativer. Særlig relevant her kan være rapportering på ESG-forhold (Environmental, Social and Governance), som også kan omfatte likestilling. Det er også flere direktiver fra EU som regulerer ESG-rapportering. Se nærmere om dette i punkt 4.4.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt er regulert i §§ 26 til 26 c. 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. Videre er det presisert i bestemmelsen at arbeidsgiver skal søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter⁶⁴. Arbeidsgiver skal, ifølge forarbeidene rette oppmerksomheten mot sammensatt diskriminering, se Prop. 63 L (2018–2019), i merknaden til § 26 i kapittel 5.

⁶⁴ Prop 81 L (2016–2017) kapittel 24.4.10.5 s. 244

Pliktene til offentlige virksomheter, samt private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, fremgår av § 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 deltidsarbeid (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 se på gjennomsnittet av antall ansatte i løpet av et regnskapsår, jf. Prop. 63 L (2018–2019) kapittel 3.6.4 side 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 arbeidsgiver 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 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.

Forvaltningen av selskapet hører under selskapets styre, jf. aksjeloven § 6-12. Paragraf 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 diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.»

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten, både for private og offentlige aktører, jf. lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda § 5 fjerde ledd. Dette er omtalt i Prop. 63 L (2018–2019) i kapittel 5 i merknadene til § 5:

«Bestemmelsen har fått et nytt fjerde ledd som fastslår at ombudet, i tillegg til veiledning, også skal følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24, § 25, § 26 og § 26a. Ombudets veiledning og oppfølging omfatter videre rapporteringsplikten om likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven § 3-3 c, som store regnskapspliktige foretak er pålagt å oppfylle, jf. omtalen av ombudets oppgaver i kapittel 3.11.3.1.

Ombudet skal gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten til alle, jf. annet ledd som stadfester at enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning.

Ombudets oppfølging kan innebære for eksempel at ombudet og arbeidsgiver/virksomhetsledelsen i fellesskap utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Dette betyr at Ombudet og arbeidsgiver opparbeider felles forståelse av likestillingsutfordringer i virksomheten. Virksomheten lager, på bakgrunn av dette samarbeidet, en overordnet plan for hvordan likestillingsarbeidet følges opp. Ombudet kan også gjennomgå virksomhetens dokumentasjon for å vurdere hvilke resultater som er oppnådd og for å avklare hvilke forventninger virksomheten har for dette arbeidet fremover. Ombudets oppfølging vil basere seg på bransjekontroller og stikkprøver.

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan videre, på eget initiativ, gjennomgå virksomhetenes likestillingsredegjørelser og sikre at redegjørelsene tilfredsstiller lovens krav. Ombudet kan følge opp at virksomhetene faktisk har en redegjørelse og også vurdere disse. Ombudet kan, i samarbeid med den aktuelle virksomheten, analysere funnene, og komme med et forslag til forbedringstiltak, jf. Skjeie-utvalgets anbefaling om oppgaver for et nytt direktorat for likestilling i NOU 2011:18 kapittel 6.2.3.

Ombudet har adgang til å gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomheten. Dersom arbeidsgiver/virksomheten ikke oppfyller lovens krav, kan ombudet bringe en sak om brudd på arbeidsgivers redegjørelsesplikt inn for nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 8, jf. § 7.»

4.2 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, stilling 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 markeds plass 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.

4.3 Krav til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper m.fl.

4.3.1 Lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styrer

Ved lov 19. desember 2003 nr. 120 om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover

(likestilling i styret i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.) ble det vedtatt endringer i følgende lover:

1. Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (i § 20-6 for styret i statsaksjeselskaper)
2. Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
3. Lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet
4. Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (nå likestillings- og diskrimineringsloven)
5. Lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak
6. Lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak
7. Lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (nå lov 19. desember 2003 nr. 130 om Innovasjon Norge)
8. Lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v.
9. Lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper
10. Lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser
11. Lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m.

Endringsloven trådte i kraft 1. januar 2004 for lovene som angitt i nummer 1, 3-9 og 11 ovenfor. Endringene i foretaksregisterloven gjaldt registrering av kjønn. Endringene i allmennaksjeloven (nr. 2) trådte i kraft 1. januar 2006 med to års overgangstid for allerede etablerte selskaper. Endringen i stiftelsesloven (nr. 10) trådte i kraft 1. januar i 2005. Lovkravene omtales som et krav om 40 prosent representasjon av begge kjønn, men varierer mellom 33 og 50 prosent, avhengig av antallet styremedlemmer.

Allmennaksjeloven § 6-11 a lyder:

«§ 6-11 a. Krav om representasjon av begge kjønn i styret

(1) I styret i allmennaksjeselskap skal begge kjønn være representert på følgende måte:

1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.
5. Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.

(2) Første ledd omfatter ikke styremedlemmer som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-37 første ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer som nevnt i første punktum, skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Annet og tredje punktum gjelder ikke dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer.»

Aksjeloven § 20-6 etablerer tilsvarende regler for statsaksjeselskaper (aksjeselskaper hvor staten eier alle aksjene):

«§ 20-6. Representasjon av begge kjønn i styret i statsaksjeselskaper

(1) I styret i statsaksjeselskap skal begge kjønn være representert på følgende måte:

1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.

2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.
5. Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.

(2) Første ledd gjelder ikke styremedlemmer som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-35 jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer som nevnt i første punktum, skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Annet og tredje punktum gjelder ikke dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer.

(3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende for aksjeselskap som er heleid datterselskap til statsaksjeselskap eller statsallmennaksjeselskap, eller til statsforetak.»

En tilsvarende bestemmelse om statsallmennaksjeselskaper (allmennaksjeselskaper hvor staten eier alle aksjene) er å finne i allmennaksjeloven § 20-6.

Reglene i aksjeloven § 20-6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende:

- lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 første ledd
- lov 30. august 1991 nr. 71 § 19 femte ledd om statsforetak
- lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v. § 14 fjerde ledd
- lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskap § 10 første ledd fjerde punktum
- lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak § 21 første ledd andre punktum
- lov 19. desember 2003 nr. 130 om Innovasjon Norge § 6 fjerde ledd

Stiftelsesloven § 27 a etablerer regler om krav til kjønnsrepresentasjon i styret i stiftelser når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner medlemmer av styret. Når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner hele styret i en stiftelse gjelder likestillings- og diskrimineringsloven § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv. tilsvarende. Når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner deler av styret i en stiftelse, gjelder reglene om kjønnsrepresentasjon de styremedlemmene som er oppnevnt av staten, en fylkeskommune eller kommune.

Ved vedtakelsen av ny lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak (samvirkeloven) ble det innført tilsvarende krav for samvirkeforetak med over 1 000 medlemmer i § 69, og for styret i boligbyggelag i lov 6. juni 2003 nr. 38 om bustadbyggjelag § 6-4 a. I samvirkeforetak er det unntak for reglene hvis ett kjønn er mindre enn fem prosent av det samlede tallet på fysiske personer som er medlemmer i foretaket, på tidspunktet for valget.

I samvirkeforetak med over 30 ansatte kan et flertall av de ansatte kreve at de ansatte er representert i styret. Reglene er bygget på reglene i aksjeloven og allmennaksjeloven om rett for de ansatte til å velge styremedlemmer i selskap uten bedriftsforsamling. Valg av styremedlemmer blant de ansatte er særskilt regulert i samvirkeloven § 69 andre ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Dette gjelder likevel ikke dersom ett kjønn er mindre enn 20 prosent av det samlede tallet på ansatte på tidspunktet for valget.

Også i boligbyggelag med flere enn 30 ansatte er det regler for valg av styremedlemmer blant de ansatte. Boligbyggelagsloven § 6-4 a andre ledd gir tilsvarende regler som for samvirkeforetak. Disse reglene trådte i kraft 1. januar 2008.

Lov 29. juni 2007 nr. 44 om Folketrygdfondet trådte i kraft 1. januar 2008. Ifølge § 8 siste ledd gjelder aksjeloven § 20-6 tilsvarende for styret i Folketrygdfondet.

Kommuneloven fikk tilsvarende krav for aksjeselskaper hvor kommuner og fylkeskommuner til sammen eier minst 2/3 av aksjene ved en lovendring i 2009. I dag er krav til representasjon av begge kjønn i styret regulert i kommuneloven av 2018 § 21-1.

Lov om 9. mai 1997 nr. 26 om Statens investeringsfond for næringsvirksomhet i utviklingsland fikk ny § 9 ved en lovendring i 2013. Ifølge § 9 skal fondet ha et styre med minst tre medlemmer. Etter andre ledd gjelder reglene i aksjeloven § 20-6 om representasjon av begge kjønn i styret tilsvarende.

Finansforetak og gjensidige forsikringsforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap har tilsvarende krav til sammensetningen av styret jf. lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern § 8-4 femte ledd. Loven erstattet fire lover som alle ble opphevet da lov om finansforetak og finanskonsern ble satt i kraft 1. januar 2016. Finansforetaksloven § 7-4 innebærer at allmennaksjeloven § 6-11 a gjelder for banker som er allmennaksjeselskaper.

Lov 22. mai 2015 nr. 33 om Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter § 5 bestemmer at styret skal ha fem medlemmer, og hvert kjønn skal være representert med minst to medlemmer.

Det stilles dermed i dag lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styret i følgende selskaper og foretak:

- Allmennaksjeselskaper
- Allmennaksjeselskaper som er heleid av staten
- Aksjeselskaper som er heleid av staten
- Statsforetak
- Interkommunale selskaper
- Kommunale og fylkeskommunale aksjeselskaper
- Utvalg, styrer, råd, nemnder mv. der en offentlig virksomhet oppnevner eller velger medlemmene
- Helseforetak
- Innovasjon Norge (særlovselskap)
- Aktieselskapet Vinmonopolet (særlovselskap)
- Stiftelser hvis staten, fylkeskommunen eller kommunen oppnevner hele styret
- Pengespillselskaper
- Samvirkeforetak med flere enn 1 000 medlemmer
- Boligbyggelag med flere enn 1 000 andelseiere
- Folketrygdfondet
- Statens investeringsfond for næringsvirksomhet i utviklingsland
- Gjensidige forsikringsforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap (finansforetaksloven § 8-4 femte ledd)

- Finansforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap (finansforetaksloven § 8-4 femte ledd)
- Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter
- Andre statlige særlovselskaper

Lov 18. mars 2022 nr. 12 om pengespill trer i kraft 1. januar 2023. Den vil regulere virksomheten til Norsk Tipping AS, og jf. § 11 fjerde ledd vil aksjeloven kapittel 20 gjelde.

Det er også andre lover som regulerer krav til kjønnsrepresentasjon i sammenslutninger som ikke er selskaper og foretak. Det er for eksempel krav til kjønnsrepresentasjon i Longyearbyen lokalstyre (svalbardloven),⁶⁵ i utvalget av jordskiftedommere (jordskifteloven)⁶⁶ og i styrer på fagskoler (fagskoleloven).⁶⁷

Det finnes også andre bestemmelser i lovverket som stiller tilsvarende krav.

Styremedlemmer valgt blant de ansatte

Allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd gjør unntak fra kravet om kjønnsbalanse for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.

Det følger av allmennaksjeloven § 6-4 første ledd at i selskaper med flere enn 30 ansatte kan de ansatte kreve at minst ett styremedlem med varamedlemmer velges 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. Reglene gjelder dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling, jf. allmennaksjeloven § 6-35 andre ledd. Bedriftsforsamlingen skal ha minst 12 medlemmer. En tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer velges av og blant de ansatte, jf. allmennaksjeloven § 6-35 fjerde ledd.

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 mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd.

Fremgangsmåten ved valg av de ansattes representanter til styret i allmennaksjeselskaper 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).

Krav om styrerepresentasjon må fremmes skriftlig til selskapets styre og støttes av et flertall av de ansatte. Medlemmer til styret velges av og blant de ansatte i selskapet. Valget skal i utgangspunktet foregå som flertallsvalg, men kan på visse vilkår isteden foregå som forholdstallsvalg, jf. § 7.

⁶⁵ Lov 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard § 41 bokstav c.

⁶⁶ Lov 21. juni 2013 nr. 100 om fastsetjing og endring av eidegoms- og rettshøve på fast eidegom m.m. § 2-5 andre ledd.

⁶⁷ Lov 8. juni 2018 nr. 28 om høyere yrkesfaglig utdanning § 10 andre ledd.

Når de ansatte skal velge to eller flere styremedlemmer skal forslaget til liste over kandidater, både ved flertalls- og forholdstallsvalg, alltid inneholde minst én kandidat av hvert kjønn. Dette gjelder likevel ikke dersom et av kjønnene er mindre enn 20 prosent av de ansatte i selskapet på valgtidspunktet, jf. §§ 13 og 15.

Har valget foregått som flertallsvalg, er styremedlemmene valgt i den rekkefølge stemmetallene tilsier, jf. § 14. Ved forholdstallsvalg skal styrevervene fordeles på listene ut fra det antall stemmer hver liste har fått beregnet ut fra en kvotient som beregnes på en nærmere angitt måte, jf. § 16. Første medlemsplass tilfaller listen som har den høyeste kvotienten, neste plass listen som har den nest høyeste kvotienten osv.

Dersom det skal velges to eller flere styremedlemmer og den ovennevnte fremgangsmåten for fordeling av styreplassene fører til at et av kjønnene ikke blir representert, er det regler for hvordan dette skal løses. Ved flertallsvalg rykker nærmeste kandidat på listen fra det underrepresenterte kjønn opp i det omfang som er nødvendig for å sikre korrekt representasjon, jf. § 14 tredje ledd. Dersom det har vært forholdstallsvalg og kandidatene er valgt inn fra forskjellige lister, foretas opprykket på listen med den kandidaten som ble valgt inn med lavest kvotient, jf. § 16 fjerde ledd.

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.

4.3.2 Selskapsrettslige konsekvenser av manglende oppfyllelse

Et styre som ikke er lovlig sammensatt, er i utgangspunktet ikke et gyldig valgt styre. 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. Det vil ha alvorlige konsekvenser for selskapet selv, og for dets medkontrahenter mv. Dette er lagt til grunn av Høyesteretts kjæremålsutvalg (Rt. 1993 s. 429), i Ot.prp. nr. 97 (2002–2003) punkt 6.4.3 og i Ot.prp. nr. 57 (2008–2009) punkt 4.3.1.

Kravene til styresammensetningen knytter seg til hva som er et gyldig styre, og ikke til kjønnsrepresentasjon i den enkelte styrebehandlingen. Justis- og politidepartementets lovavdeling drøftet dette nærmere i en tolkningsuttalelse fra 2007.⁶⁸ Saken gjaldt det tilfellet at et varamedlem deltok på vegne av et styremedlem med forfall, men som hadde annet kjønn enn vedkommende styremedlem, slik at kravet til kjønnsrepresentasjon ikke ville være oppfylt. I uttalelsen punkt 2 heter det:

«Loven må etter vårt syn forstås slik at denne typen krav til styret knytter seg til det valgte styret og ikke til hvem som deltar i det enkelte styremøtet. Vi antar dette må legges til grunn både for kravet til antall styremedlemmer i § 6-1, bostedskravet i § 6-11 og kravet om kjønnsbalanse i § 6-11 a. Dersom de som faktisk deltar på et styremøte, ikke oppfyller

⁶⁸ [§ 16-15 - Allmennaksjelovens regler om kjønnsbalanse i styret - varamedlemmer mv. - regjeringen.no](#)

kravene etter de nevnte bestemmelsene, betyr ikke det at styret ikke er lovlig sammensatt eller ikke er vedtaksført. Dette må gjelde også der et varamedlem trer inn på mer langvarig basis, for eksempel fordi et styremedlem får en langvarig sykdom. (Det er likevel mulig det må tas forbehold for rene omgåelsestilfeller.) Kravene til styrets vedtaksførhet følger av § 6-24.»

Tvangsoppløsning er den alminnelige sanksjonen etter aksjelovene når selskapet ikke oppfyller lovens krav til styresammensetning. Også ved brudd på krav som stilles til daglig leder, revisor, innlevering av regnskaper mv. kan foretak tvangsoppløses. Også statsaksjeselskaper jf. aksjeloven § 20-4 (det vil si aksjeselskaper som er heleid av staten), er underlagt aksjelovens regler om tvangsoppløsning.

4.3.3 Brønnøysundregistrenes kontroll av kravene til kjønnsrepresentasjon

Dagens regler stiller ulike krav til kjønnsrepresentasjon ut fra foretaksform. Dette gjelder både hvilke kriterier som utløser krav om kjønnsrepresentasjon, og hvilke konsekvenser det har at foretaket ikke oppfyller lovens krav.

Kravene til kjønnsrepresentasjon gjelder for alle allmennaksjeselskaper, herunder statsallmennaksjeselskaper. Foretaksregisteret kontrollerer at styresammensetningen i allmennaksjeselskaper og statsallmennaksjeselskaper oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i forbindelse med registrering av styret i Foretaksregisteret, se allmennaksjeloven § 6-11 a og § 20-6 og kapittel 5 i lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven). Kjønn på styremedlemmer og varamedlemmer skal etter foretaksregisterloven § 3-1 a nr. 9 registreres. Kontrollen skjer maskinelt ved at organisasjonsform og styremedlemmenes kjønn kryssjekkes.

Dersom styrets sammensetning ikke er i samsvar med lov og selskapets vedtekter, skal Foretaksregisteret nekte registrering etter foretaksregisterloven § 5-2. Dette gjelder både ved nyregistreringer og ved styreendringer.

Ved nyregistrering av et selskap vil avvisningen av registreringsmeldingen på grunn av mangelfull styresammensetning, føre til at selskapet ikke blir registrert. Dette vil ikke påvirke selskapets forpliktelser og rettigheter etter stiftelsesdokumentet, jf. aksjelovene § 2-18 tredje ledd andre punktum og aksjelovene § 2-20, forutsatt at feilen rettes og selskapet meldes på nytt til Foretaksregisteret innenfor fristen på tre måneder i aksjelovene § 2-18 første ledd. Dette anses ikke som en feil som ikke kan rettes i henhold til aksjelovene § 2-18 tredje ledd tredje punktum.

Ved valg av en ny styresammensetning i et eksisterende selskap vil Foretaksregisteret nekte det nye styret å bli registrert, dersom styret ikke oppfyller lovens krav til antall styremedlemmer (aksjelovene § 6-1), tilknytning og alder (aksjelovene § 6-11) eller kjønnsrepresentasjon (allmennaksjeloven § 6-11 a, aksjeloven og allmennaksjeloven § 20-6 for henholdsvis statsaksjeselskap og statsallmennaksjeselskap). Det fremgår av foretaksregisterloven § 5-1, jf. § 5-2, at registerføreren skal prøve om det som innkommer til registrering og grunnlaget for det, er i samsvar med lov og selskapets vedtekter.

Maskinell kontroll i Brønnøysundregistrene er bare mulig hvis kravene omfatter alle selskaper eller foretak som har en nærmere bestemt organisasjonsform. Krav til

kjønnsrepresentasjon i samvirkeforetak, boligbyggelag og statlig og kommunalt eide aksjeselskaper er betinget av enten et visst antall medlemmer/andelseiere, eller av offentlig eierskap. For disse føres det kontroll med en avgrenset gruppe selskaper. Dette er løst på forskjellige måter.

For aksjeselskaper som er heleid av staten (statsaksjeselskaper) gjelder aksjeloven § 20-6. Som en del av Foretaksregisterets løpende kontroll, oversender eierdepartementene årlig en samlet oversikt over hvilke statsaksjeselskaper og deres heleide datterselskaper det enkelte departementet forvalter eierskapet for.

For samvirkeforetak og boligbyggelag med flere enn 1 000 medlemmer/andelseiere er det etablert et kontrollsystem tilsvarende aksjelovens regler. De som er underlagt lovkrav til kjønnsrepresentasjon, skal fanges opp ved at de i forbindelse med styrevalg selv skal melde fra om at de er underlagt krav til kjønnsrepresentasjon til Brønnøysundregistrene via Samordnet registermelding. De som ikke melder fra om at de er underlagt krav, vil ikke bli kontrollert. Ved nyregistrering av foretak skal Brønnøysundregistrene alltid foreta kontroll av om styresammensetningen oppfyller lovbestemte krav.

For kommunalt eide aksjeselskaper ble spørsmålet om kontroll drøftet da krav til kjønnsrepresentasjon ble vedtatt i kommuneloven. Det ble konkludert med at kontroll av en gruppe kommunalt eide aksjeselskaper som ikke er en egen organisasjonsform, ville bli komplisert. Det ble dermed innført krav til kjønnsrepresentasjon i styrer uten sanksjoner. Det ble lagt vekt på at kommunene normalt vil søke å innrette seg i tråd med regelverket.

4.3.4 Tvangsoppløsning ved brudd på kravene til kjønnsrepresentasjon

Brudd på kravene om kjønnsrepresentasjon kan medføre tvangsoppløsning av foretakene. Etter aksjelovene § 16-15 første ledd nr. 2 skal tingretten ved kjennelse beslutte selskapet oppløst når selskapet ikke har meldt et styre som fyller lovens vilkår. Selskapet vil før en eventuell oppløsning få flere muligheter til å rette opp forholdet. Foretaksregisteret gir i første omgang selskapet varsel om at vilkårene for oppløsning er oppfylt, og gir selskapet en frist på én måned til å bringe forholdet i orden, jf. aksjelovene § 16-16 første ledd. Dersom selskapet ikke bringer forholdet i orden, kunngjør Foretaksregisteret forholdet i Brønnøysundregistrenes elektroniske kunngjøringspublikasjon etter reglene i § 16-16 andre ledd, med en ytterligere fire ukers frist. Oversitter selskapet fristen etter § 16-16 andre ledd, skal Foretaksregisteret varsle tingretten etter § 16-17 første ledd. Tingretten skal deretter uten ytterligere varsel ved kjennelse beslutte selskapet oppløst etter reglene i § 16-17, og avvikle selskapet etter reglene i konkursloven og dekningsloven, jf. § 16-18. Tvangsoppløsningshjemmelen har så langt ikke vært nødvendig å ta i bruk i forbindelse med manglende kjønnsrepresentasjon.

Dersom vesentlige samfunnsmessige hensyn tilsier det, kan Kongen etter aksjelovene § 16-7 tredje ledd første punktum av eget tiltak treffe vedtak om at selskapet skal gis en ytterligere frist før tvangsoppløsningen gjennomføres. Kongen skal da treffe vedtak om at selskapet i så fall skal betale en løpende tvangsmulkt til staten fra en frist som fastsettes og frem til forholdet er rettet, jf. § 16-17 tredje ledd andre punktum. Det fremgår av Ot.prp. nr.

55 (2006–2007) kapittel 17 at regelen er forbeholdt ekstraordinære situasjoner, og at det skal mye til for at det gripes inn mot en forestående tvangsoppløsning.

Hjemmelen har ikke vært benyttet.

4.4 Annen relevant regulering og retningslinjer

4.4.1 Bærekraftsrapportering

Gjennom flere år har det vokst frem flere krav om at selskaper skal rapportere om oppfyllelse av bærekraftige og ansvarlige investeringer. Dette gjelder både lovfestede rapporteringsplikter, krav fra private forretningsforbindelser, bransjestandarder og anbefalinger, som soft law fra for eksempel OECD. Forkortelsen ESG brukes som betegnelse på Environmental, Social and Governance eller på norsk miljø- sosiale- og eierstyring og selskapsledelse. ESG-rapportering brukes til å beskrive hvilke forhold knyttet til miljø, sosiale forhold og eierstyring og selskapsledelse som blir lagt vekt på når investorer, finansinstitusjoner, eller andre ønsker å investere i et selskap, og for kunder, leverandører og ansatte som forholder seg til selskapet. Det kan omfatte ulike parametere som hvitvasking, korrupsjon og styresammensetning, men også utslipp, sikkerhet og arbeidsvilkårene til de ansatte. Samlet representerer ESG en helhetlig tilnærming til bærekraft.

Principles for Responsible Investment (PRI)⁶⁹ er en uavhengig organisasjon som støttes av FN. PRI har utviklet seks prinsipper som har blitt en global norm for beste praksis for ansvarlige investeringer. Ifølge PRIs nettside har 346 selskaper i Norden signert prinsippene⁷⁰. Prinsippene lyder:

«Principle 1: We will incorporate ESG issues into investment analysis and decision-making processes.

Principle 2: We will be active owners and incorporate ESG issues into our ownership policies and practices.

Principle 3: We will seek appropriate disclosure on ESG issues by the entities in which we invest.

Principle 4: We will promote acceptance and implementation of the Principles within the investment industry.

Principle 5: We will work together to enhance our effectiveness in implementing the Principles.

Principle 6: We will each report on our activities and progress towards implementing the Principles.»

Europaparlaments- og rådsdirektiv om bærekraftsrapportering for foretak (Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)) ble vedtatt av Europaparlamentet 10. november 2022. Rådet vedtok forslaget 28. november 2022. Etter det vil det bli signert og publisert i

⁶⁹ [About the PRI | PRI Web Page | PRI \(unpri.org\)](#)

⁷⁰ [Signatory directory | PRI \(unpri.org\)](#)

EU Official Journal og vil tre i kraft tyve dager etter publisering. CSRD er EØS-relevant, og Verdirapportutvalget utreder nasjonal gjennomføring av reglene.

Direktivet endrer EUs regnskapsdirektiv, rapporteringsdirektivet, revisjonsdirektivet og revisjonsforordningen, og skal blant annet erstatte Non-financial Reporting Directive (NFRD) som er tatt inn i regnskapsloven § 3-3 c.

Direktivforslaget setter nye krav til bærekraftsrapportering for store foretak og noterte 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. Målet er at det skal finnes både tilstrekkelig offentlig informasjon om bærekraftsrisikoene for det rapporterende selskap selv, og om selskapenes påvirkning på mennesker og miljø. Informasjonen i rapporteringen skal være sammenlignbar, pålitelig og enkel å finne for brukerne.

I fortalen punkt 43 står det blant annet:

«Reporting standards that address diversity should among other things specify information to be reported on gender diversity at top management and the number of members of the under-represented sex on their boards.»

I fortalen punkt 51 står det også:

«In order to progress towards a more gender-balanced participation in economic decision-making, it is necessary to ensure that undertakings with securities listed on regulated markets always report on their gender diversity policies and the implementation thereof.»

Reglene vil starte å gjelde i EU mellom 2024 og 2028:

- «From 1 January 2024 for large public-interest companies (with over 500 employees) already subject to the non-financial reporting directive, with reports due in 2025;
- From 1 January 2025 for large companies that are not presently subject to the non-financial reporting directive (with more than 250 employees and/or €40 million in turnover and/or €20 million in total assets), with reports due in 2026;
- From 1 January 2026 for listed SMEs and other undertakings, with reports due in 2027. SMEs can opt-out until 2028.»⁷¹

Europaparlaments- og rådsdirektivet vil omfatte selskaper notert på europeisk regulert markedsplass. Noterte SMB-er⁷² vil bli omfattet i 2028, og det er et unntak fra kravene for «mikroforetak». Det er usikkert hvor mange norske selskaper vil bli omfattet av direktivet.

Det er for tiden også arbeid i regi av International Sustainability Standards Board (ISSB). ISSB skal utarbeide verdensomspennende standarder for bærekraftsrapportering. De to

⁷¹ [Sustainable economy: Parliament adopts new reporting rules for multinationals | News | European Parliament \(europa.eu\)](#)

⁷² Små og mellomstore bedrifter, er i EUs regelverk definert som bedrifter som sysselsetter færre enn 250 personer, og som har en årsomsetning som ikke overstiger 50 mill. euro (alternativt har en samlet balanse som ikke overstiger 43 mill. euro.

første er på høring, og flere er varslet. Under en av de planlagte ISSB-standarden vil det bli rapporteringskrav til kjønnslikestilling.

4.4.2 Åpenhetsloven

Lov 18. juni 2021 nr. 99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon.

Åpenhetsloven gjelder ifølge § 3 for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge». Større virksomheter er virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5. Se punkt 4.4.2 om denne. Loven gjelder også for større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, og som er skattepliktige til Norge.

Loven pålegger blant annet virksomhetene en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for i en rapport som legges frem. Informasjonsplikten gjelder fra loven trådte i kraft, mens redegjørelsen for aktsomhetsvurderingen senest skal offentliggjøres 30. juni 2023. Virksomheter skal deretter redegjøre for aktsomhetsvurderingene som er gjennomført foregående år, innen 30. juni hvert år, eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Forbrukertilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i loven overholdes.

4.4.3 EØS-rettslige forpliktelser

EØS-avtalen artikkel 69 pålegger norske myndigheter å gjennomføre prinsippet om lik lønn for kvinner og menn for samme arbeid. I tillegg skal prinsippet om lik behandling for kvinner og menn fremmes ved å innlemme og gjennomføre EU-direktiver om kjønnslikestilling, jf. EØS-avtalen artikkel 70. Fire direktiver er innlemmet i EØS-avtalen vedlegg XVIII i medhold av EØS-avtalen artikkel 70.⁷³ Direktivene inneholder ikke bestemmelser som direkte regulerer representasjon av begge kjønn i styret i selskaper.

En rekke EU-direktiver på selskapsrettens område er innlemmet i EØS-avtalen. Ingen av disse direktivene regulerer kjønnsrepresentasjon i styret.

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, ble vedtatt 23. november 2022. Direktivet er basert på et forslag Europakommisjonen la frem i 2012. Departementet legger til grunn at direktivet er EØS-relevant og akseptabelt for innlemmelse i EØS-avtalen. Direktivet er

⁷³ Rådsdirektiv 79/7/EØF gradvis gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i trygdespørsmål; Europaparlaments- og rådsdirektiv 2010/41/EU om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner som driver selvstendig næringsvirksomhet; Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og lik behandling av menn og kvinner i arbeidslivet; rådsdirektiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av kvinner og menn når det gjelder tilgang til og levering av varer og tjenester.

ikke innlemmet i EØS-avtalen. Alternativer for gjennomføring av direktivets krav i norsk rett er nærmere beskrevet i kapittel 12.

4.4.4 OECD

Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), driver politikktutvikling for å fremme kunnskapsbaserte internasjonale standarder og for å finne løsninger på en rekke sosiale, økonomiske og miljømessige utfordringer. OECD har 38 medlemsstater fra de fleste verdensdeler.

OECDs komité for eierstyring og selskapsledelse er en av de overordnede komitéene i OECD. God eierstyring og selskapsledelse er viktig for å bygge den nødvendige tilliten, gjennomsiktigheten og ansvarliggjøringen som gir langsiktige investeringer, og sikrer finansiell stabilitet og selskapenes integritet, som igjen gir økt vekst i økonomien og et mer inkluderende samfunn. Alle OECDs 38 medlemsstater har anledning til å delta i komitéens møter og arbeider, i tillegg til at en rekke stater og interesseorganisasjoner har observatørstatus e.l.

OECD utarbeidet i 1999 de første retningslinjene for god eierstyring og selskapsledelse, som har blitt oppdatert jevnlig og i tråd med samfunnsutviklingen (senest i 2015). Det vises til at god forvaltning av selskaper sørger for kapitalmarkedenes integritet og effektivitet, og bidrar til å forhindre misbruk av selskaper, økonomisk kriminalitet mv. Retningslinjene retter seg mot nasjonale myndigheter, som kan ta disse i bruk ved utarbeidelse av nasjonale regler mv. for børsnoterte selskaper. Retningslinjene, og revisjoner av disse, vedtas på G20/OECDs ministermøte.

I april 2021 besluttet komitéen at retningslinjene for god eierstyring og selskapsledelse skulle revideres, og dette ble støttet på ministermøtet i oktober 2021. Utkast til revidert utgave av retningslinjene har vært diskutert internt i komitéen, og ble sendt på offentlig høring høsten 2022. Høringsfristen utløp 21. oktober 2022.⁷⁴

I forslaget som har vært på høring, er det foreslått endringer i underprinsipp V.E.4 om styresammensetning og evaluering av styrets arbeid (ny foreslått tekst er understreket):

«V.E.4. Boards should regularly carry out evaluations to appraise their performance and assess whether they possess the right mix of background and competences, including with respect to gender and other forms of diversity.»

In order to improve board practices and the performance of its members, an increasing number of jurisdictions now encourage companies to engage in board and committee evaluation and training. Many corporate governance codes recommend an annual evaluation of the board, which may periodically be supported by external facilitators to increase objectivity. Unless certain qualifications are required, such as for financial institutions, this might include that board members acquire appropriate skills upon appointment. Thereafter, board members should remain abreast of relevant new laws, regulations, and changing commercial and other risks through in-house training and external courses.

⁷⁴ [Public Consultation on the Review of the G20/OECD Principles of Corporate Governance - OECD](#)

In order to avoid groupthink and bring a diversity of thought to board discussion, evaluation mechanisms may also support boards to consider if they collectively possess the right mix of background and competences. Diversity may be understood as based on criteria such as gender, age, or other demographic characteristics, but also on experience and expertise, for example on accounting, digitalisation, sustainability, risk management or specific sectors.

To enhance gender diversity, many countries require or recommend that publicly traded companies disclose the gender composition of boards and of senior management and some have established mandatory quotas or voluntary targets for female participation on boards. Countries and companies should also consider additional and complementary measures as tools to strengthen the female talent pipeline and reinforce other policy measures aimed at enhancing board and management diversity. Some jurisdictions have also established guidelines or requirements intended to ensure consideration of other forms of diversity, such as with respect to experience, age and other demographic characteristics.»

Endringsforslaget innebærer et sterkere fokus på bredere mangfoldsrepresentasjon i selskapsledelsen, med særlig fokus på å få frem flere kvinner. Det vises blant annet til at en rekke medlemsstater allerede har rapporteringskrav eller -anbefalinger om at børsnoterte selskaper skal angi kjønns sammensetningen i selskapsledelsen.

OECD har også gjort et vidtrekkende arbeid om kjønn og likestilling innenfor utdanning og arbeid, gründerskap, skattlegging mv., som presenteres på temasiden [Gender - OECD](#). Forskning og statistikk baserer seg på innrapportering fra medlemsstatene om deres faktiske og rettslige forhold, og brukes som grunnlag for eventuelle forslag til politikkendringer.

I 2022 la OECD frem en evaluering av medlemsstatenes gjennomføring av OECDs anbefalinger knyttet til ulike problemstillinger knyttet til likestilling av kjønnene.⁷⁵ Evalueringen viste blant annet at regelverksendringer har ført til at for eksempel flere fedre tar ut foreldrepermisjon og selskaper blir mer åpne om lønn, samtidig som utviklingen har vært tregere på andre arbeids- og utdanningsområder. Koronapandemien har også motvirket arbeidet med kjønnslikestilling, for eksempel ved å øke lønnsgapet mellom menn og kvinner og ved at flere kvinner og jenter blir utsatt for vold.

4.4.5 Kvinnediskrimineringskonvensjonen

FNs ni menneskerettighetskonvensjoner er internasjonale avtaler som alle stater kan velge å slutte seg til (ratifisere). Hvis en stat ratifiserer en konvensjon, er den forpliktet til å følge reglene som står i konvensjonen. Fem av FNs menneskerettskonvensjoner er gjort til del av norsk lov gjennom menneskerettsloven fra 1999. Én av disse fem konvensjonene er Kvinnediskrimineringskonvensjonen. Konvensjoner som er gjort til del av norsk lov gjennom menneskerettsloven gis forrang gjennom menneskerettsloven § 3 jf. Grunnloven § 92, hvilket betyr at lovbestemmelsen ved en eventuell motstrid går foran annen norsk lov.

Norges forpliktelser etter Kvinnediskrimineringskonvensjonen er beskrevet i Ot.prp. nr. 97 (2002–2003) kapittel 5:

⁷⁵ [Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations](#), jf. [Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life](#) og [Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship](#)

«Prinsippet om at det ikke skal skje noen diskriminering på grunnlag av kjønn er en av grunnpilarene i den internasjonale menneskerettighetsbeskyttelsen. Prinsippet er nedfelt i alle de sentrale menneskerettighetskonvensjonene ...

... Kvinnekonvensjonen inneholder bestemmelser som konkretiserer hvilke tiltak som bør iverksettes for å oppnå målsettingen om faktisk likestilling mellom kvinner og menn og oppstiller dermed en aktivitetsplikt for medlemslandene. Norge har i medhold av konvensjonens artikkel 2 f) påtatt seg en forpliktelse til å «treffe alle egnete tiltak, også i lovs form, for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvaner og praksis som diskriminerer kvinner». Dagens praksis med en lav kvinneandel i styrer kan anses som et forhold som faller innenfor denne bestemmelsen.»

I Prop. 81 L (2016–2017) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* punkt 5.2.5 står det om Kvinnediskrimineringskonvensjonen:

«Formålet med konvensjonen er å sikre at kvinner ikke diskrimineres når det gjelder tilgangen til menneskerettighetene. Konvensjonens fortale uttaler at «enhver har krav på alle de rettigheter og friheter som er nevnt i [Verdens]erklæringen, uten forskjell av noen art, heller ikke på grunn av kjønn». Konvensjonen inneholder en rekke bestemmelser som tolker hvordan menneskerettighetene skal forstås og anvendes for å sikre menneskerettighetene for kvinner. Statene har plikt til å iverksette tiltak for å hindre faktisk og strukturell diskriminering, og motarbeide diskriminerende holdninger og normer.

Konvensjonen forplikter statene til å føre en politikk som tar sikte på å avskaffe alle former for kvinnediskriminering, jf. artikkel 2. Som ledd i dette pålegges statene å nedfelle prinsippet om likestilling i sin nasjonale lovgivning, å forby all diskriminering av kvinner og å innføre et rettsvern for kvinners rettigheter på lik linje med menns, jf. artikkel 2 bokstav a, b og c. Staten skal både avdekke og forhindre diskriminering i egen praksis, forhindre diskriminering i forhold mellom private og iverksette alle tiltak som er nødvendige for å sikre kvinner like rettigheter og muligheter.»

Om forslaget om kjønnsrepresentasjon og forholdet til Kvinnediskrimineringskonvensjonen står følgende i Ot.prp.nr.97 (2002–2003) punkt 5.2:

«I enkelte tilfeller kan det være nødvendig å avpasse ulike menneskerettigheter mot hverandre. Det må derfor vurderes om regler om en balansert kjønnsrepresentasjon i styrer kan være i strid med prinsipper nedfelt i menneskerettskonvensjonene. Artikkel 1 i første tilleggsprotokoll til EMK regulerer retten til å nyte sin eiendom i fred. Denne bestemmelsen kan likevel ikke antas å være til hinder for en regulering av eiendomsretten så lenge det er en rimelig balanse mellom eiernes og samfunnets interesser.

Etter departementets oppfatning inneholder ikke de sentrale menneskerettighetskonvensjonene bestemmelser som kan begrunne begrensninger i forslaget om regler om en balansert kjønnsrepresentasjon i styrer. Tvert imot må det antas at den foreslåtte ordningen er i tråd med målsettingen om faktisk likestilling mellom kvinner og menn. Norge ble i januar 2003 eksaminert i sin 5. og 6. rapport avgitt til Kvinnekomiteen, dvs. komiteen som overvåker medlemsstatenes overholdelse av kvinnekonvensjonen. Komiteen ga Norge ros for den foreslåtte framgangsmåten for å øke kvinneandelen i styrer. De foreslåtte reglene om kjønnsrepresentasjon er et tiltak i tråd med de forpliktelser Norge har påtatt seg i medhold av kvinnekonvensjonen»

utnevnelsen ansett for ugyldig. Styret vil heller ikke få godtgjørelse. I Belgia er det krav om 33 prosent kvinner i styret i børsnoterte selskaper, og styret vil miste fordeler knyttet til styrevervet hvis rett kjønnsrepresentasjon ikke oppnås. Italia og Hellas bøtelegger børsnoterte selskaper som ikke følger krav om henholdsvis 40 og 25 prosent kjønnsrepresentasjon i styret.

OECDs rapport viser også at Island har innført regler om at styret med minst tre medlemmer i selskaper som har over 50 ansatte, skal ha minimum 40 prosent representasjon av begge kjønn. Det er ikke knyttet sanksjoner til reglene.

5 Øvrige rammer for foretakene som kan ha betydning for kjønnsrepresentasjon

5.1 Innledning

I tillegg til regelverk, regulering og retningslinjer som beskrevet i kapittel 4, er det flere andre forhold som er en del av bakteppet for dette forslaget. Blant annet kan krav, tiltak, og virkemidler fra det offentlige og næringslivet ha betydning for foretakene. Det samme kan forventninger fra eksisterende og potensielle investorer, ansatte, kunder og lignende.

Likestillingsarbeidet er bredt sammensatt og favner over de fleste livsområder som utdanning, arbeidsliv, foreldreskap og helse. Ett av tiltakene som ble nevnt oftest på innspillmøtene, og omtalt som viktig for kjønnslikestilling i arbeidslivet, er delt foreldrepermisjon. Videre omtale av slike andre tiltak faller imidlertid utenfor dette høringsnotatet.

Regjeringens arbeid med likestilling er organisert ved at det enkelte sektordepartement har ansvar for likestillingspolitikk innenfor sine egne områder. Det offentlige, både i ulike sektorer og på ulike forvaltningsnivåer, har det samme ansvaret for kvinner som for menn på sine områder. Prinsippet om sektoransvar gjør at ansvaret er plassert på samme sted som virkemidlene, og at hensynet til likestilling er en del av vurderingene overalt i forvaltningen. På sine områder skal den enkelte myndighet følge situasjonen og utrede konsekvenser for både kvinner og menn.

For å følge opp sektorenes ansvar og sikre en helhetlig likestillingspolitikk, har Kultur- og likestillingsdepartementet et samordningsansvar. Departementet bidrar med å skaffe kunnskap, koordinerer departementenes arbeid og sørger for samlet rapportering om internasjonale forpliktelser.

Sentralt i arbeidslivet er aktivitets- og redegjøringsplikten som er nærmere omtalt i punkt 4.1. Alle offentlige arbeidsgivere er omfattet, og departementene leverer sin likestillingsredegjørelse i Prop. 1 S årlig. Aktivitets- og redegjøringsplikten omfatter også mange store private arbeidsgivere.

5.2 Statlige virkemidler for økt kjønnslikestilling

Ulike virkemidler og tiltak i regi av det offentlige setter likestilling og mangfold på dagsorden. Noen av tiltakene som er iverksatt av det offentlige på Nærings- og fiskeridepartementets og Kultur- og likestillingsdepartementets områder er omtalt nedenfor.

Innovasjon Norges oppgave er å tilby finansieringstjenester, rådgivnings- og kompetansetjenester, nettverks- og profilerings-tjenester til næringslivet. Målet er at disse midlene leveres på en slik måte at de utløser økte investeringer i innovasjon og internasjonalisering, at de stimulerer næringslivet til å ta risiko og tilføre ytterligere kapital, at det skjer noe mer enn det som ellers ville ha skjedd, og at det gir økt verdiskaping. Innovasjon Norge har ikke øremerkede midler til kvinner, men jobber for å mobilisere flere kvinner som søkere, og jobber med å rekruttere flere kvinnelige gründere til å søke om EU-finansiering. Innovasjon Norge er opptatt av å løfte frem kvinnelige forbilder, og har som krav at halvparten av innleiderne ved nasjonale og regionale samlinger skal være kvinner.

Likestillings- og diskrimineringsombudet 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. Ombudet har rett til innsyn i lønnskartleggingen, også når den ikke kan anonymiseres. Ombudet kan klage mangelfulle årsberetninger inn for *Diskrimineringsnemnda*, som kan kreve stansing, retting og kan treffe vedtak om tvangsmulkt. Nemnda har, i likhet med ombudet, rett til innsyn i lønnskartlegging.

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet har, på oppdrag fra Kultur- og likestillingsdepartementet, utarbeidet veiledningsmaterieell og maldokumenter for plikten.⁷⁸

«CORE Topplederbarometer» er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet, og kartlegger kjønnsfordelingen i styrer og toppledergrupper i de største selskapene etter omsetning i norsk næringsliv. Det kartlegger også fordelingen i stabs- og linjeposisjoner, i ulike bransjer og følger utviklingen over tid. Nytt «CORE Topplederbarometer» lanseres 2024. Tiltaket gir mer finmasket statistikk over kjønnslikestilling på ledernivå. Kunnskap om dette er sentralt for å kunne ha en god fremstilling av utviklingen i kjønnslikestilling på landsbasis.

Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet finansierer også «CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: hindringer og muligheter» som ser på hvilke trekk som kjennetegner bedriftene som lykkes godt med kjønnsbalanse på toppen. Studien er knyttet til et pågående forskningssamarbeid med Equality Check⁷⁹, og inkluderer selskapenes rapportering om likestillingsstatus og strategier/tiltak. Bedriftene i studien har hatt kjønnslikestilling på agendaen de siste årene. De kan dermed være representative for hva bedrifter kan oppnå ved å jobbe aktivt med likestilling og mangfold, slik det blant annet legges opp til med den utvidete aktivitets- og

⁷⁸ [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#)

⁷⁹ [Equality Check](#)

redegjørelsesplikten (ARP). Studien ble publisert av Institutt for samfunnsforskning i Rapport 2022:4.⁸⁰

«*Mannsutvalget*» ble opprettet av regjeringen 26. august 2022. Mannsutvalget skal utrede gutter og menns likestillingsutfordringer i Norge. Mannsutvalget skal levere en offentlig utredning våren 2024 med oversikt over hvilke likestillingsutfordringer menn møter gjennom livet og forslag til løsninger.

5.3 Eksisterende sertifiseringsordninger og standarder for mangfold og likestilling

5.3.1 Innledning

Departementet har kjennskap til én eksisterende sertifiseringsordning og én standard for mangfoldsledelse. I tillegg kjenner departementet til at det er flere private tjenestetilbydere som tilbyr sertifisering av enkeltpersoner innen mangfoldsledelse, og noen andre private initiativer.

5.3.2 Sertifiseringsordning administrert av Agder fylkeskommune

Sertifiseringsordningen administreres av Agder fylkeskommune. Siden 2018 har kommunen tilbudt sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv». Formålet med sertifiseringsordningen er å gjøre det enklere for virksomheter i privat og offentlig sektor å drive med aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid, og å kunne oppfylle myndighetenes krav i likestillings- og diskrimineringsloven. «Likestilt arbeidsliv» tilbyr virksomheter kursing og opplæring av arbeidsgivere og tillitsvalgte om likelønn, ufrivillig deltid, seksuell trakassering mv. I dette inngår blant annet verktøy for kartlegginger, kompetanseheving, læringsmoduler, handlingsplaner, en tiltaksbank, målinger og langsiktige strategier. Prosjektet tilbyr rådgivning om hvordan disse verktøyene bør brukes og kombineres for å sikre at virksomhetenes målsettinger om likestilling og mangfold blir omsatt til personalpolitikk. Prosjektet er et supplement til Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledninger, og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets veiledere om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Gjennom sertifiseringen kan virksomheter få verktøy som kan bidra til mer bærekraftig virksomhetsstyring og styrke virksomhetens omdømme.

Sertifiseringsprosessen kan foregå i opptil to år, men løpet skreddersys ut fra virksomhetens spesifikke behov. Gjennom intervjuer med virksomheten og gjennomgang av likestillingsredegjørelsene kontrollerer og verifiserer eksterne sertifiseringsorganer om virksomheten oppfyller sertifiseringskriteriene. Likestillingssenteret KUN og Likestillingssenteret på Hamar er sertifiseringsorgan i prosjektet. Prosjektet tilbyr også et mindre omfattende kurs til arbeidsgivere som vil jobbe bedre med likestilling, inkludering og mangfold, men ikke har kapasitet til å gjennomgå en sertifisering.

⁸⁰ Halrynjo m.fl. (2022) «[CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter](#)» ([unit.no](#))

Agder fylkeskommune jobber for at «Likestilt arbeidsliv» skal bli en permanent og nasjonal sertifiseringsordning, med samarbeid på tvers av fylkeskommuner, i samarbeid med næringslivet og det offentlige, med et særlig fokus på Agder.

Våren 2018 ble 15 Agder-virksomheter Norges første likestillingssertifiserte virksomheter. Prosjektet mottok YS sin likestillingspris høsten 2018. Evalueringsrapporten fra 2018 viser at pilotvirksomhetene opplevde stor nytteverdi av å delta i prosjektet: bedre forankring av likestillingsarbeidet, økt bevissthet om utfordringer og tiltak, og et mer konkret arbeidet med likestilling og mangfold. Prosjektet bidro også til at virksomhetene igangsatte forbedringsarbeid.

5.3.3 Norsk Standard for mangfoldsledelse

Standarden «Ledelsessystemer for mangfold» (NS 11201) utgis av Standard Norge. Den er utviklet av en standardiseringskomité med deltakere fra både private og offentlige virksomheter. Standarden er ment å være et verktøy for alle virksomheter for å rekruttere mangfold og dra nytte av potensialet i et mangfoldig team. Standarden omfatter mangfold generelt, og er med andre ord bredere anlagt enn likestilling mellom kjønn. Standarden skal bidra til å bygge mangfoldskompetanse i ledelsen, evne til å forstå ulike perspektiver, bruke et språk som bygger felles identitet og fremmer gjensidig respekt, være bevisst egne og andres preferanser, handlemåter og kommunikasjonsformer, og ha kompetanse til å kunne bruke potensialet i mangfoldet i oppgaveløsning.⁸¹

Standarden forutsetter at arbeidet forankres hos toppledelsen. Innholdet i standarden er relativt omfattende, og legger blant annet opp til at den aktuelle virksomheten skal sette av personell, tid og midler til kursing eller andre opplæringstiltak for å utvikle kompetansen til å kunne følge opp mangfoldstiltakene. Det inngår også i standarden at alle nivåer i organisasjonen skal gjøre konsekvensvurderinger av arbeidet med mangfoldskompetanse. Standarden kan også brukes som inspirasjon til økt mangfoldsbevissthet i en virksomhet, slik at en virksomhet ikke må iverksette alle tiltak og imøtekomme alle krav i standarden.

Standard Norge har opplyst at det per medio september 2022 var solgt ca. 600 eksemplarer av NS 11201, og omtrent 100 veiledninger. Det følger av en generell bestemmelse i internasjonal standardisering at ingen standarder kan stille krav om sertifisering, selv om flere er utarbeidet som gode grunnlag for sertifisering, og ofte brukes til det⁸². Dette gjelder også NS 11201. Kompleksiteten og dokumentasjonskravene tilsier at standarden trolig er best egnet for selskaper av en viss størrelse.

Standard Norge måler ikke hvordan standarden brukes, og hvilke effekter den har hatt. Det gjøres likevel slike undersøkelser, for eksempel i masteroppgaver, doktorgradsavhandlinger og andre typer undersøkelser av en enkeltstandard, grupper av standarder eller standarder generelt.

⁸¹ [Norsk Standard for mangfoldsledelse | standard.no](https://www.standard.no)

⁸² [European Standards and conformity assessment \(cen.eu\)](https://www.cen.eu) Punkt 2.2.

Den internasjonale standardiseringsorganisasjonen ISO har også utarbeidet en standard for samfunnsansvar, ISO 26000. Standarden er også utgitt som en Norsk Standard, NS-ISO 26000.⁸³ Inn i samfunnsansvaret går blant annet organisasjonsstyring, menneskerettigheter og arbeidsforhold. Heller ikke denne standarden er ment å bli brukt som grunnlag for sertifisering, da den inneholder retningslinjer, og ikke krav.

5.3.4 Andre initiativer

Departementet er også kjent med et privat initiativ fra foreningene MAK (Mangfold, Ambisjon, Kompetanse) og ODA-nettverk,⁸⁴ kalt «Lederløftet for mangfold og inkludering». MAK og ODA-nettverk har etablert et nettverk for ledere som har mangfold og inkludering på agendaen på et strategisk nivå. Nettverket skal bringe ledere sammen for å dele erfaringer og kunnskap som vil gi foretakene bedre evne til å tiltrekke seg talenter med mangfoldig bakgrunn, og skape inkluderende arbeidsplasser. Gjennom deltakelse i initiativet forplikter selskapets ledelse seg blant annet til at mangfold og inkludering integreres som et strategisk mål i virksomheten, aktivt å jobbe med rekruttering og være åpne om hvilke resultater som oppnås.

Departementet er også kjent med at flere private sertifiseringstilbydere tilbyr sertifisering innen mangfoldsledelse. Det tilbys kurs og informasjonsmateriale i forbindelse med sertifiseringen. I disse er det enkeltpersoner, og ikke selskaper, som sertifiseres.

Dagens ulike ordninger må ses i sammenheng med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Både offentlige og private tilbyr kursing i hva aktivitets- og redegjørelsesplikten innebærer og hvordan den kan følges opp.

5.4 Næringslivets egne tiltak, virkemidler og forventninger fra kunder, eiere og andre

Næringslivet kontrollerer mange av de viktigste tiltakene, og mange foretak jobber aktivt for å få flere kvinner og personer med innvandrerbakgrunn inn i styrer og øvrig ledelse. I tillegg til å sikre at den best kvalifiserte ansettes, kan målet være økt innovasjonskraft og inkludering, og mangfold bidrar også til å styrke foretakenes omdømme.

Programmer som «Female Future»⁸⁵ (NHO), «Jenter og teknologi»⁸⁶ (NHO, NITO og Nasjonalt senter for realfagsrekruttering), nettverket «ODA»⁸⁷ (nettverk for kvinner i teknologi), «Kvinner i Finans Charter»⁸⁸ (Finans Norge, Verdipapirfondenes forening, Verdipapirforetakenes forbund og Norsk venturekapitalforening, samt initiativtakerne

⁸³ Se mer om standarden her: [Samfunnsansvar - ISO 26000 | standard.no](https://standard.no/samfunnsansvar)

⁸⁴ Forening som jobber for å øke andelen kvinner som søker seg til IT-relaterte fag, i bransjen generelt og i ledende stillinger spesielt

⁸⁵ [Female Future \(nho.no\)](https://nho.no/femalefuture)

⁸⁶ [Forside - Jenter og teknologi](https://nho.no/jenter-og-teknologi)

⁸⁷ [ODA Nettverk - Nordens ledende nettverk for mangfold i tech](https://oda.no)

⁸⁸ [Kvinner i Finans Charter](https://finansnorge.no/kvinner-i-finans-charter)

Turid Solvang og Alexandra Morris) og «Diversitas»⁸⁹ (bygg- og anleggsbransjen) er eksempler på hvordan næringslivet selv arbeider for å øke andelen kvinner i mannsdominerte bransjer, styrer og ledelse. Gjennom denne typen satsinger bygger man verdifull erfaring, selvtillit og nettverk.

Flere bransjeorganisasjoner har også utarbeidet «verktøykasser» for mangfold, likestilling og likelønn. Medlemmene anbefales blant annet eierskap hos toppledelsen, fastsettelse av konkrete mål og tiltak, måling av status og bevisstgjøring⁹⁰⁹¹⁹².

Kampanjer, kursing av styrekandidater, kursing av ledere, synliggjøring av rollemodeller, talentprogram og aktiv rekrutteringspolitikk kan øke oppmerksomheten mot likestilling og inkludering. Flere organisasjoner har også jobbet med å etablere tilgjengelige baser med styrekandidater. Slike tiltak har blitt og blir satt i verk av næringslivet selv.

Barne- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet publiserte i 2018 en [brosjyre](#) med råd til næringslivet om hvordan man kan oppnå kjønnsbalanse i toppen av næringslivet.⁹³ Her presenteres en verktøykasse med tiltak basert på næringslivets egne innspill: Ledelsen må ta ansvar, ha gode planer, måle fremgang, jobbe med rekruttering, bygge talenter, legge til rette, utnytte de menneskelige ressursene i virksomheten og ta samfunnsansvar.

I innspillsmøtene som er omtalt i punkt 3.1, fortalte flere bransjer om det arbeidet de gjør med å stille kjønnslikestillingskrav til partnere og kunder. Også eierforventninger kan ha betydning. Særlig i kapitalmiljøene var tilbakemeldingen at det jobbes aktivt med å kreve rapportering om likestilling og mangfold. Økte krav til transparent rapportering om ESG (Environmental, Social and Governance eller på norsk miljø-, sosiale- og forretningsetiske forhold) ble særlig trukket frem som et effektivt virkemiddel. Departementet fikk innspill om at flere av fondene også stiller krav til kjønnsrepresentasjon i styrene og øvrig ledelse i selskaper der de har eierinteresser. Det ble nevnt at mange uttrykker slike eierforventninger. Det kan være mange grunner til at eiere uttrykker sine forventninger til selskapene. For eksempel kan det være for å imøtekomme forventninger fra kunder og ansatte, for å ivareta en profil eller investeringsprofil, i rent likestillingsøyemed eller av andre grunner. I innspillsmøtene ble det også nevnt at noen stiller slike krav av avkastningshensyn, men departementet har ikke empiri som kan danne grunnlag for å vurdere hvordan forventningene vurderes, uttrykkes og følges opp. Departementet har ikke grunnlag for å vurdere omfanget av eierforventninger til kjønnsrepresentasjon i norsk selskapsledelse, eller til innholdet og effekten av disse.

⁸⁹ [Diversitas](#)

⁹⁰ [Verktøykasse for mangfold og likestilling | Finans Norge](#)

⁹¹ [Likestilling og mangfold - Virke](#)

⁹² [Mangfold - Samfunnsbedriftene](#)

⁹³ [Hvordan få kjønnsbalanse i toppen av næringslivet \(regjeringen.no\)](#)

5.5 Statens forventninger som eier til selskap med statlig eierandel

5.5.1 Statens arbeid med styresammensetning i selskaper med statlig eierandel

Det fremgår av Meld. St. 6 (2022–2023) *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper (eierskapsmeldingen)* at relevant kompetanse er hovedhensynet ved statens arbeid med styresammensetning i selskaper hvor staten er på eiersiden. Gitt kompetanse, vektlegger staten kapasitet og mangfold. Om mangfold ved statens styrevalgarbeid fremgår følgende av eierskapsmeldingen:

«Med utgangspunkt i kompetansebehovene vil staten bidra til at det enkelte styre har et relevant mangfold. Meningsmangfold gir ulike perspektiver og legger til rette for åpne og godt belyste diskusjoner, som igjen kan gi bedre beslutninger. Mangfoldige perspektiver kan redusere risiko for gruppetenkning, og komplekse problemstillinger løses ofte best når de vurderes fra ulike ståsteder. Ulike perspektiver kan oppnås gjennom blant annet ulik arbeidserfaring, utdanning, kjønn, alder, geografisk tilhørighet og kulturell bakgrunn. Staten vurderer konkret hva som er relevant mangfold for hvert enkelt selskap. Staten tilstreber en mest mulig lik representasjon av begge kjønn i styrene.»

5.5.2 Statens forventninger som eier til selskap med statlig eierandel

På samme måte som andre aktive eiere, har staten eierforventninger der staten er inne på eiersiden. Det fremgår også av eierskapsmeldingen at gjennom å stille tydelige forventninger til selskapene, ønsker staten å være en aktiv eier for å bidra til å nå statens mål som eier. Statens mål som eier er «høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer» for selskap som primært opererer i konkurranse med andre og «bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål» for selskaper som primært ikke opererer i konkurranse.

Staten som eier har også forventninger knyttet til mangfold til selskapene der staten er på eiersiden. I Meld. St. 6 (2022–2023) *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper* fremkommer det i innledningen pkt. 1.1. at

«Det statlige eierskapet skal utøves mer aktivt for å fremme fellesskapets interesser knyttet til klima og bærekraft, lønns- og arbeidsvilkår, lokale ringvirkninger, verdiskaping i hele landet, læreplasser, kamp mot sosial dumping og moderasjon i lederlønninger»

De nærmere forventninger fra staten til selskaper med statlig eierandel på mangfoldsområdet fremkommer i punkt 11.9 *Medarbeidere og mangfold*:

«Staten forventer at:

- Selskapet har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen.

- Selskapet arbeider planmessig med utvikling og rekruttering av medarbeidere i tråd med selskapets mål og strategier.»

...

«Mangfold, likestilling og inkludering

Mangfold i bakgrunn og erfaring bidrar til ulike perspektiver som gir selskaper et bredere grunnlag for å treffe gode beslutninger. Selskaper som evner å tiltrekke seg ansatte fra en bred del av befolkningen stiller også sterkere i kampen om de beste talentene og kan fremstå som mer attraktive arbeidsgivere og som følge av dette ha et konkurransefortrinn.

Staten er opptatt av at selskapet utløser verdien av økt mangfold ved å identifisere og gjøre bruk av kompetansen i egen organisasjon og koble den til oppgaveløsning.

Hva som er relevant mangfold varierer mellom selskapene. Ulik livs- og arbeidserfaring, utdanning, verdier, kjønn, geografisk tilhørighet, kulturell bakgrunn, alder, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering kan bidra til utvidede og verdifulle perspektiver for selskapet.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, har i tillegg plikt til å redegjøre for likestillingsarbeidet i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument. Staten er opptatt av at selskapet fremmer likestilling gjennom å arbeide aktivt for likeverd, like muligheter og like rettigheter både ved rekruttering og i karriereutviklingen til alle ansatte i selskapet.

Det er fortsatt for få kvinner i toppen av norsk næringsliv, også i selskaper med statlig eierandel. Andel kvinner i ledergruppene for de statlig eide selskapene varierer mellom selskapene og er generelt lavere på nivåene under toppledergruppen. Staten er opptatt av at selskapet arbeider for en jevnere kjønnsfordeling. Videre er staten opptatt av at selskapet arbeider for likelønn mellom kvinner og menn på alle nivåer i virksomheten, herunder for ledende stillinger. Likelønn mellom kjønn og begrenset bruk av midlertidige ansettelse og uønsket deltid kan også bidra til likeverd og til å bygge en kultur hvor medarbeidere har en opplevelse av rettferdighet.

Staten er opptatt av at styret setter tydelige mål og tar eierskap til selskapets arbeid på området. Det innebærer blant annet å vurdere om selskapet har en kultur og tiltak som fremmer og utløser verdien av mangfold, likestilling og inkludering, og som dermed legger til rette for oppnåelse av selskapets mål.

Medarbeiderutvikling, kompetanse og læreplasser

Staten er opptatt av at selskapet har gode personalstrategier og utviklings- og rekrutteringsplaner som bidrar til at selskapet har de lederne og medarbeiderne med den kompetansen som kreves for at selskapet kan gjennomføre sine strategier og nå sine mål. Dette forutsetter at selskapet kartlegger hvilken kompetanse selskapet besitter og har behov for fremover.

Intern kompetansebygging og videreutvikling av medarbeidere er sentralt. For mange selskaper kan det være krevende å få tak i nødvendig kompetanse.»

6 Trenger vi flere tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse?

6.1 Kjønn som en del av mangfold

Ordet mangfold brukes ofte for å beskrive menneskelige forskjeller. Det kan være kjønn, alder, kulturell bakgrunn, funksjonsforskjeller, personlighet, holdninger, livserfaring eller seksuell legning. Utfordringer diskuteres og løses gjerne på en annen måte der deltakerne har mangfoldig bakgrunn, og ikke er for like hverandre. På lang sikt vil mangfold i næringslivet kunne skape mer innovasjon, bedre arbeidsmiljøer, bedre beslutninger og forbedre lønnsomheten.⁹⁴ Næringslivets innovasjonskraft, beslutninger og lønnsomhet har betydning ikke bare for samfunnet, men også mulighetene til hver enkelt. Det at alle har mulighet til å delta og bidra i samfunnet, er også en av grunnpilarene i vårt demokrati.

Når man snakker om mangfold er kjønn, etnisitet og alder de variablene som oftest blir nevnt. Det er ikke et felles begrepsapparat for å definere mangfold og hvordan det skal måles. Den enkelte virksomhets egenart og hvilken type mangfold det er i foretaket i dag, medfører at mangfold både defineres og måles ulikt. I en bransje med overvekt av kvinner kan for eksempel flere menn bli omtalt som økt mangfold, selv om arbeidstakerne samlet er en homogen gruppe sett utenfra. Selv om mangfold er *mer* enn kjønn, etnisitet og alder, er kjønn og arbeidet for kjønnslikestilling et område der myndighetene kan sette i gang tiltak, og på den måten bidra til et mer mangfoldig arbeids- og næringsliv.

Likestilling handler om fordeling av makt, innflytelse og ressurser. I likestillings- og diskrimineringsloven § 1 andre ledd er likestilling definert som «likeverd, like muligheter og like rettigheter.» Likestilling er mer enn *kjønnslikestilling*. Å jobbe for økt likestilling innebærer omfordeling av makt, og å endre tradisjonelle oppfatninger om kjønn i økonomi, styresett, arbeidsliv og privatliv. Likestilling har lenge vært et politisk prioritert satsingsområde. Hva som skal til for å oppnå enda bedre likestilling, er behandlet i flere meldinger av ulike regjeringer de siste årene. De fleste er samstemte om at likestilling både er et mål og et virkemiddel for å oppnå andre samfunns mål. Økt sysselsetting trekkes frem sammen med høy grad av selvforsørgelse, økte skatteinntekter og deltakelse i fellesskapet. Det å bruke hele samfunnets samlede kompetanse understrekes også som et sentralt moment, og det er trukket frem at den lave andelen kvinner som har styreverv, er ledere og er gründere, gjør at man ikke får utnyttet samfunnets ressurser fullt ut. Dette igjen kan tyde på at dagens strukturer gjør at menns ressurser utnyttes bedre enn kvinners. De ulike meldingene trekker også frem at det fra et demokratisk perspektiv, er viktig at personer som rekrutteres til posisjoner i styrer, ledelse og som gründere, representerer hele befolkningen.

⁹⁴ Hunt, Layton og Prince (2015) [«Why diversity matters» \(McKinsey.com\)](#)

Hunt m.fl. (2018) [«Delivering growth through diversity in the workplace» \(McKinsey\)](#)

Dixon-Fyle m.fl. (2020) [«How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter» \(McKinsey\)](#)

6.2 Strukturelle forskjeller mellom kjønnene

FNs bærekraftsmål 5 *Likestilling mellom kjønnene*, delmål 5.5 lyder: «Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas, i det politiske, det økonomiske og det offentlige liv.» Delmål 5.c lyder: «Vedta og styrke god politikk og vedta gjennomførbar lovgivning for å fremme likestilling og styrke jenters og kvinners stilling på alle nivåer i samfunnet». På FN-sambandets nettside står det om bærekraftsmål 5⁹⁵:

«Det er bevist mange ganger at politisk, økonomisk og sosial likestilling mellom kjønnene bidrar til en positiv utvikling på alle plan. Likestilling og kvinners rettigheter er et gjennomgående tema i bærekraftsmålene, og det er helt essensielt for å kunne nå alle FN's bærekraftsmål innen 2030.»

Norge er verdens sjette mest likestilte land, ifølge den årlige Human Development Report fra Gender Inequality Index (GII),⁹⁶ som er en del av United Nations Development Program. Indeksen er basert på fem kriterier; mødredødelighet, fødsler før fylte 20, andel plasser i parlamentet, utdanning og deltakelse i arbeidslivet i forhold til menn.

Ifølge World Economic Forums «*Global Gender Gap Report 2022*»⁹⁷ er Norge på tredjeplass bak Island og Finland. Rapporten anslår at det i dagens tempo vil ta 60 år før Europas kjønnsforskjeller er utjevnet. Også Verdensbanken (The World Bank) utgir rapporter om kjønnsforskjeller.⁹⁸

Selv om Norge er et av verdens mest likestilte land, er det fortsatt ikke et likestilt næringsliv i Norge. Fortsatt er det systematiske ulikheter mellom kjønnene som påvirker mulighetene menn og kvinner får i samfunnet.⁹⁹ Det er forskjeller mellom kvinner og menn både når det gjelder lønn, valg av arbeid, arbeidstid og posisjoner i næringslivet. CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning rapporterer at kvinners timelønn i snitt er 89 prosent av det menn tjener, at bare 14 prosent av de største norske selskapene har en kvinne som øverste leder og at 85 prosent av norske arbeidstakere jobber i yrker som er manns- eller kvinnedominerte. At kvalifiserte kvinner ikke kommer i betraktning for en stilling eller posisjon, taper både samfunnet og kvinnene på.

Institutt for samfunnsforskning «CORE Topplederbarometer 2022»¹⁰⁰ viser at færre enn tre av ti toppledere i toppledergruppene er kvinner. Barometeret viser svak økning i andel kvinnelige toppledere siden 2018. Barometeret viser også at kvinner og menn har ulike type posisjoner i en toppledergruppe. Kvinner er i mindretall i operative stillinger med resultatansvar (19 prosent kvinner). Dette er stillinger som ofte anses som viktige å ha innehatt for å bli toppsjef. Kvinner er i flertall i stillinger med støttefunksjon (62 prosent kvinner). Dette er stillinger som langt sjeldnere leder helt til topps.

⁹⁵ [Likestilling mellom kjønnene \(fn.no\)](#)

⁹⁶ [Gender Inequality Index | Human Development Reports \(undp.org\)](#)

⁹⁷ [Global Gender Gap Report 2022 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)

⁹⁸ [World Bank Gender Data Portal](#)

⁹⁹ Teigen (2021) «[5 fakta om likestillingen i Norge](#)»

¹⁰⁰ [CORE Topplederbarometer - CORE – Senter for likestillingsforskning](#)

Dette kan ha opphav i at det fortsatt er tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder utdanningspreferanser, selv om det har vært en viss utvikling de siste årene.¹⁰¹ Undersøkelser viser at kvinner oftere tar helse- og omsorgsrelaterte utdanninger, mens menn oftere velger tekniske eller manuelle utdanninger. Kvinner velger ofte utdanninger som fører til yrker hvor man jobber med mennesker, mens menn i større grad velger utdanninger der man jobber med ting eller teknologi.¹⁰² Disse ulikhetene i utdanningsvalg fører til at arbeidsmarkedet blir lite fleksibelt, og har også sammenheng med andre kjønnslikestillingsutfordringer som lønn og karriereutvikling.

Flere av innspillene departementet har mottatt i arbeidet med dette notatet, trekker frem at valg av utdanning er viktig. Særlig trekkes det frem at det er behov for flere kvinner i it- og ingeniøruddanninger. Også innenfor bransjer som bygg og transport, er det svært få kvinner i dag. Jevnere kjønnsbalanse innenfor disse utdanningene, vil på sikt kunne bidra til å øke rekrutteringsbasen for styremedlemmer og øvrige ledere i disse bransjene.

Fortsatt arbeid for et mer likestilt utdannings- og yrkesvalg er en viktig brikke i arbeidet for bedre kjønnsrepresentasjon i styrer og ledelse i norske selskaper. Regjeringen arbeider med ulike tiltak for å jevne ut kjønnsbalansen i utdanning. Dette arbeidet følges opp i andre prosesser og vil ikke bli nærmere omtalt i dette høringsnotat.

Lovregler som setter krav til kjønnsrepresentasjon i flere selskaper, er ett av flere mulige virkemidler for å bedre kjønnsrepresentasjonen i ledelsen av norske selskaper. Alternativer til ytterligere lovkrav som stiller konkrete krav til kjønnsrepresentasjon, kan være annen type lovgivning, herunder sertifisering, rapporteringskrav eller lignende. Man kan også tenke seg avtaler mellom parter, eller mellom forvaltningen og organisasjoner eller standardavtaler. En mulighet ville være å stille krav om sertifisering av arbeid med mangfold i offentlige anskaffelser. Departementets vurdering er at det per i dag ville være i strid med EØS-retten å stille krav til at tilbyder har en sertifisering som skissert i kapittel 10 om mangfold. Samtidig er det en rask utvikling i EU på flere områder. Departementet vil derfor følge rettsutviklingen i EU tett, og vurdere slike krav hvis EØS-retten åpner for det. Se om sertifiseringsordning i kapittel 10. Se for øvrig gjeldende rett punkt 4.3.2 om hvilken betydning styresammensetningen kan ha for selskapets mulighet til å inngå avtaler.

Kampanjer, direkte informasjon eller en form for påvirkning eller oppfordring kan også være aktuelt. Offentlige bidrag til rekrutteringsbaser for å bygge opp ansatte av begge kjønn mot å ta lederposisjoner i eget eller andre selskaper, kan også ha effekt. Det samme kan økonomiske insentiver eller offentlige tilskudd. Et alternativ kan også være å avstå fra regulering eller andre tiltak. Utviklingen vil i så fall overlates til aktørene.

Innspillene departementet har fått, tyder på at utviklingen går rett vei i mange bransjer, og at mange selskaper stiller egne krav til mangfold og likestilling til kunder og partnere. Med

¹⁰¹ [Flere kvinner enn menn i høyere utdanning - CORE – Senter for likestillingsforskning](#)

¹⁰² [Kjønnsdelt arbeidsmarked | Utdanning.no](#) Artikkelen er basert på åpne data fra utdanning.no og er underlagt Norsk lisens for offentlige data (NLOD). Teksten vedlikeholdes på utdanning.no/utdanningsvalg.

dagens tempo vil det likevel ta svært lang tid å endre etablerte strukturer som fører til bedre kjønnsrepresentasjon.

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

Det politiske målet er at bedre kjønnsrepresentasjon skal skje raskere enn gjennom naturlig endring, og ulike former for tiltak er derfor vurdert. De tiltakene som foreslås i høringsnotatet, er en del av regjeringens sammensatte arbeid for likestilling. Som beskrevet i punkt 5.1, har hver enkelt myndighet ansvar for å følge opp arbeid for likestilling på sine områder. Tiltak for bedre kjønnsrepresentasjon i styrer i selskaper inngår som del av dette innenfor Nærings- og fiskeridepartementets ansvarsområde.

Krav som ikke er tydelig formulert, kan være utfordrende å følge opp. Som det fremkommer ovenfor, er det mange ulike typer reguleringer som skal ivareta likestillingsmål. Det medfører at det kan bli vanskelig for selskapene å orientere seg og å oppfylle kravene. Dette kan avhjelpest ved å utforme bestemmelsene slik at de er lette å forstå. Det bør også gis bestemmelser som kan etterleves uten bruk av vesentlige administrative ressurser, særlig de foreslåtte tiltakene som skal inkludere selskaper som ikke nødvendigvis har en stor administrasjon. Krav som er lette å følge opp, er viktig både for selskapene som skal følge opp kravene, og også for de som ønsker informasjon om hvordan selskapene arbeider med likestilling og mangfold.

For departementet er det viktig at tiltakene som vurderes, får et reelt innhold og at de raskt kan føre til økt kjønnsbalanse i styrer, og på sikt også i ledelsen. At tiltakene både bidrar til at det skapes økt bevissthet og at det jobbes kontinuerlig med kjønnslikestilling i ledelsen, er viktig. En studie utført av Frank Dobbin og Alexandra Kalev på 800 bedrifter i USA¹⁰³ har vist at det gir bedre resultatet å slippe opp på kontrollmekanismer (control tactics). Ifølge studien har det mer effekt når ledelsen er med på å løse problemet, har større grad av kontakt med kvinnelige ansatte eller ansatte med minoritetsbakgrunn, og når man fremmer sosialt ansvar og ønsket om å virke rettferdig. Studien synes også å peke på at de mest effektive tiltakene ikke er mangfoldspesifikke, men knytter seg til rekruttering og organisering av arbeidet.¹⁰⁴ Samtidig skal tiltakene bidra til en raskere endring enn det som har vært til nå. Etter departementets syn er det viktig at tiltakene vil bedre kjønnsrepresentasjon, og andre former for mangfold. For departementet er det et viktig bakteppe at bredere mangfold kan ha positive effekter og bidra til økt verdiskaping både for samfunnet som sådan og for enkelt-selskaper. Departementet vurderer ikke økonomiske tilskudd, men ser på mulige tiltak som kan bidra til å synliggjøre eller dokumentere selskapenes mangfoldsarbeid.

Departementet har sett nærmere på flere tiltak; følg-eller-forklar-krav, en sertifiseringsordning og lovfestede krav til kjønnsrepresentasjon. Departementet har også

¹⁰³ Dobbin og Kalev (2016) «[Why Diversity Programs Fail](#)», Harvard Business Review, juli-august 2016 (ss. 52–60)

¹⁰⁴ I artikkelen trekkes frem rekruttering på college i USA, selvledede team, mentorprogrammer og taskforcer.

sett på et innspill om lederopplæringskurs for kvinner. Etter departementets vurdering vil disse tiltakene i betydelig grad kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfold. En sertifiseringsordning vil kunne gjøre foretak langt mer oppmerksomme på utfordringer knyttet til kjønnsrepresentasjon og mangfold, og vil kunne bidra til å styrke rekrutteringen av mulige styre- og lederkandidater. En sertifisering vil også bidra til at det arbeides med likestilling over tid for å opprettholde sertifiseringen. En kombinasjon av en frivillig sertifisering som innrettes for å oppfylle krav til bærekraftsrapportering innenfor sitt område, antas å kunne være ressursbesparende for mange foretak.

Lovkrav til kjønnsrepresentasjon har gjennom mange år vist seg å være en viktig pådriver for kjønnslikestilling. Samtidig er det utfordrende å sette en grense for hvilke selskaper som skal omfattes. Lovkrav som er enkelt utformet og bygger på terskler som selskapene allerede er kjent med, samtidig som reglene treffer de selskaper man ønsker å nå, vil etter departementets oppfatning være et effektivt og målrettet tiltak for å oppnå målet om bedre kjønnsrepresentasjon.

Følg-eller-forklar-krav kan på samme måte 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 en sertifiseringsordning kombinert med å sette lovkrav til større aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, samvirkeforetak, stiftelser og boligbyggelag, være det mest effektive middelet for å nå målet om bedre kjønnsrepresentasjon i norske selskapers styrer og øvrige ledelse.

Departementet går nærmere gjennom disse tiltakene i kapittel 8 til 11.

7 Utfordringer

7.1 Innledning

De neste årene er det varslet flere endringer i lovverket som skal legge til rette for både kjønnsnøytralitet og flere enn to kjønn. Det er også varslet at dagens nummerserie for fødselsnummer er i ferd med å bli brukt opp, og at det derfor vil komme nye fødselsnumre som ikke identifiserer kjønn. Disse kommende endringene vil bety enkelte utfordringer for fremtidige løsninger på regler om kjønnsrepresentasjon.

7.2 Kjønnsnøytrale personnumre fra 2032

Fra 2032 blir nye nummerserier for personidentifikator (fødselsnummer og d-nummer) tatt i bruk for å øke kapasiteten i dagens fødselsnummerserie. Det nye fødselsnummeret blir i hovedsak er en videreføring av dagens fødselsnummer på elleve sifre, men med en endring i den innebygde kontrollfunksjonen i nummeret. Nye fødselsnumre og d-numre blir kjønnsnøytrale, og systemene kan ikke lenger lese kjønn fra numrene. Opplysning om kjønn

må etter dette hentes i et eget felt i Folkeregisteret. For å være sikker på riktig fødselsdato, må også denne hentes fra eget felt i Folkeregisteret.

For foretak med systemer som bruker fødsels- og d-nummer, betyr endringen at de nye feltene for kjønn og fødselsdato i modernisert folkeregister må tas i bruk. Hvis kontrollberegning brukes, må denne endres.

Etter innføringen vil personer som skifter kjønn, slippe å måtte endre fødselsnummeret.

Endringen medfører behov for systemendringer i svært mange it-systemer i offentlig og privat sektor som i dag bruker fødselsnummer til identifikasjon av kjønn og fødselsdato.

Den nye serien gjelder bare for nye fødselsnummer og d-nummer utstedt etter 1. januar 2032. Selv om dagens numre beholdes, vil opplysningen om kjønn slås av både for eksisterende numre og fødselsnummer som tildeles eller endres etter innføring.

Dagens personidentifikator er informasjonsbærende gjennom å inneholde informasjon om kjønn og fødselsdato. Den nye personidentifikatoren må oppfylle regelverket om personvern.

7.3 Endring av juridisk kjønn og eventuell innføring av flere juridiske kjønn

Alle som er folkeregistrert i Norge er registrert med et juridisk kjønn. En persons juridiske kjønn blir registrert i Folkeregisteret ved fødsel eller ved innvandring til Norge.

Etter lov 17. juni 2016 nr. 46 om endring av juridisk kjønn trådte i kraft 1. juli 2016, har personer som opplever å tilhøre det andre kjønn enn det vedkommende er registrert med i Folkeregisteret, rett til å få endret sitt juridiske kjønn. Endringen foregår ved at man sender en søknad til Skattedirektorat (som administrerer Folkeregisteret), og bekrefter søknaden ved å returnere en svarslipp. Det følger av lov om endring av juridisk kjønn § 6 at fødselskjønnet likevel skal legges til grunn dersom det er nødvendig for å etablere foreldreskap og foreldreansvar etter barneloven.

Hvis man endrer juridisk kjønn, får man et nytt personnummer. Alle kan endre kjønnsstatus basert på selverklæring. Det stilles dermed ikke lenger krav om medisinsk behandling eller diagnoser for å kunne endre kjønnsstatus. Det er heller ingen begrensninger på hvor mange ganger man kan endre juridisk kjønn.

En rekke lover og forskrifter bruker i dag begrepene mann og kvinne, og er bestemmende for hvilken kjønnskategori man tilhører. Kjønnsstatus har blant annet betydning for rettigheter knyttet til foreldreskap, regler om kjønnsrepresentasjon i en rekke selskapsformer, kjønnsrepresentasjon i offentlige utvalg, og det gis kjønnspoeng til enkelte utdanninger.

Regjeringen har satt i gang et arbeid for å utrede en mulig tredje kjønnskategori, «hen». Denne utredningen må vurdere om nye definisjoner av kjønn kan inneholde helseopplysninger, og dermed blir en særskilt kategori personopplysninger (tidligere kalt

sensitive personopplysninger). Utredningen må også ta hensyn til at man fortsatt har et kjønns spesifikt personnummer frem til 2032.

Dersom det innføres flere juridiske kjønnskategorier, må man ta stilling til hvordan kjønnsbegrepet i lover og forskrifter skal påvirkes av et alternativ til mann og kvinne. Danmark, Nederland, Østerrike, Malta og Tyskland har allerede innført en tredje kjønnskategori, og har innført ulike ordninger. I Danmark er det innført en mulighet til å sette en X i passet for å vise at man har reservert seg fra kvinne-/mannkategori. I Folkeregisteret er man imidlertid fremdeles registrert med kjønn, og tilsvarende andre steder der kjønn er registrert. X istedenfor kjønn i passet er i tråd med internasjonal passtandard, og er også innført i andre land som USA og Pakistan m.fl.

Hvis eller når en tredje kjønnskategori innføres, kan man alternativt innføre en spesifikk ny kjønnskategori i alle lover og forskrifter. Det er også mulig å fjerne alle krav til juridisk kjønn slik at man ender opp med et kjønnsnøytralt lovverk, noe som vil være i tråd med at kjønnsmarkøren i personnummeret forsvinner.

7.4 Personvern

Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) gjennomfører personvernforordningen i norsk rett. 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». Personvernforordningen artikkel 4 definerer «identifikasjonsnummer» som en personopplysning. Identifikasjonsnummer er derimot ikke definert som en særlig kategori personopplysning, jf. personvernforordningen artikkel 9. Det innebærer at det ikke er et generelt forbud mot å behandle fødselsnumre og d-numre, men behandlingen kan bare finne sted dersom et eller flere av vilkårene i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 er oppfylt.

All behandling av personopplysninger må ha et rettslig grunnlag for å være lov. Dette slås fast i personvernforordningen artikkel 6, hvor ulike alternativer til rettslig grunnlag er listet opp. Foretaket må derfor ha identifisert om det finnes et behandlingsgrunnlag før opplysningene hentes inn. Hvis ikke det finnes, er bruken av personopplysningene ulovlig.

Personopplysninger kan bare samles inn til spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål. Konkrete formålsangivelser er særlig viktig, da det i utgangspunktet er forbudt å viderebehandle opplysninger på en måte som er uforenelig med det opprinnelige formålet (formålsbegrensning). Personvernforordningen gir unntak fra forbudet mot å viderebehandle personopplysninger til uforenelige formål i artikkel 6 nr. 4. Dersom viderebehandlingen bygger på «samtykke eller på unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som utgjør et nødvendig og forholdsmessig tiltak i et demokratisk samfunn for å sikre oppnåelse av målene nevnt i artikkel 23 nr. 1», vil uforenelig viderebehandling være tillatt. Det må i så fall foreligge et særskilt rettsgrunnlag knyttet til selve viderebehandlingen.

I Enhetsregisteret registreres fødselsnummer eller d-nummer for følgende roller i registreringsenhetene, dersom de finnes: deltakere med ubegrenset ansvar for selskapets forpliktelser, styremedlemmer, revisor, regnskapsfører, signatur, prokura, norsk representant for utenlandsk enhet, daglig leder, forretningsfører, innehaver eller tilsvarende kontaktperson. Se enhetsregisterloven § 7, jf. § 5 og 6.

Fødselsnummer 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 vil innebære en videre vurdering av konsekvenser for personvernet, herunder om registreringen er nødvendig for å kontrollere kjønn. Det bør derfor forsøkes å oppnå nødvendig identifikasjon om kjønn uten å bruke fødsels- og d-nummer. Se nærmere om dette i punkt 11.8.5.

Registrering av kjønn i kombinasjon med andre identifiserende opplysninger vil være en personopplysning, altså opplysninger som kan knyttes til en enkeltperson.

8 Følg-eller-forklar-krav

Departementet har vurdert om et følg-eller-forklar-krav kan være et hensiktsmessig tiltak. Et krav om «følg-eller-forklar» betyr at selskapene som omfattes må gjøre rede for hvordan de har løst eller innrettet seg etter kravet, og eventuelt forklare hvorfor selskapet ikke har fulgt kravet eller hvordan selskapet har innrettet seg.

Norge har som et eksempel følg-eller-forklar-prinsipper for børsnoterte selskaper. Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) utgir den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse. NUES er satt sammen av en rekke interesseorganisasjoner.¹⁰⁵ Den gjeldende NUES-anbefalingen ble gitt ut 14. oktober 2021.¹⁰⁶ Formålet med anbefalingen er «at selskaper som er notert på regulerte markeder i Norge skal ha eierstyring og selskapsledelse som klargjør rolledeling mellom aksjeeiere, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivningen».¹⁰⁷ Styret er ansvarlig for å følge opp anbefalingen.

I NUES-anbefalingen punkt 8 står det at «Styret bør sammensettes slik at det kan ivareta aksjonærfellesskapets interesser og selskapets behov for kompetanse, kapasitet og mangfold. Det bør tas hensyn til at styret kan fungere godt som et kollegialt organ.». I kommentaren til punkt 8 fremgår det at styret bør representere et mangfold med hensyn til bakgrunn og kompetanse for å bidra til godt styrearbeid. Videre heter det at «I denne forbindelse bør hensynet til en balansert kjønnsrepresentasjon iakttas. Styret som kollegialt organ har ansvaret for å balansere ulike interesser med sikte på å fremme verdiskapingen i selskapet.».

¹⁰⁵ [Om NUES | NUES](#)

¹⁰⁶ Den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse fra 2021, [2021-10-14-Den-norske-anbefalingen-om-eierstyring-og-selskapsledelse-2.pdf \(nues.no\)](#)

¹⁰⁷ Op.cit, s. 6

Et alternativ kan være å innføre følg-eller-forklar-krav for arbeidet med kjønnslikestilling. En følg-eller-forklar-modell bygget på NUES-anbefalingen vil eventuelt måtte utvides til å gjelde flere selskaper og legges til en annen aktør eller organ. Et arbeid med kjønnslikestilling kan for eksempel dokumenteres og omtales i årsrapport for flere selskaper enn de som i dag er underlagt kravene i regnskapsloven § 3-3 c og likestillings- og diskrimineringsloven § 26 c. Som for en sertifiseringsordning, gjelder at man ikke kan favne alle selskaper, men må ta stilling til hvilke avgrensningskriterier som gjør at man fanger den ønskede gruppen selskaper.

Styrkede krav til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) ble satt i kraft 1. januar 2020, slik at det foreløpig ikke kan vises til konkrete og målbare resultater. Det vises likevel til at ARP har økt oppmerksomheten om likestillingsarbeidet, og har ført til samtaler om likestillingsspørsmål i ledelse og styret som man ikke ville hatt uten ARP. Samtidig ble det pekt på at forankring i toppledelse og styret er viktig, at det settes av tilstrekkelig ressurser, og at likestilling er et arbeid som må gjøres kontinuerlig. Institutt for samfunnsforskning har et pågående prosjekt som undersøker effekten av ARP.¹⁰⁸

I dette høringsnotatet foreslår departementet å gå videre med en sertifiseringsordning i tillegg til utvidede lovkrav. Etter departementets oppfatning vil en sertifiseringsordning (kapittel 10) i større grad kunne bidra til at det jobbes aktivt med kjønnsbalanse i styret og ledelse, enn et følg-eller-forklar-krav. Etter departementets vurdering vil også et følg-eller-forklar-krav ha mange likheter med redegjørelsesplikten i ARP. Det tilrådes derfor ikke å gå videre med et slikt forslag nå.

9 Ledelseskurs og mentorordninger

I innspillsmøtene fikk departementet innspill om at tilbud til lederutvikling kan være et godt virkemiddel for å få flere kvinner inn i styreverv og toppledelse. Det ble nevnt at ledelseskurs eller -samlinger utfordrer deltakerne på en helt ny måte. Departementet kan se at et godt ledelseskurs kan gi erfaring og kunnskap utover det som er tilgjengelig for andre ansatte. Slik erfaring og kunnskap kan være fordelaktig både når man skal håndtere en lederstilling, når man vurderer om det er aktuelt med en lederstilling for seg selv, og når andre vurderer om man er aktuell for en lederstilling. Dette gjelder også lederstillinger i form av styremedlemskap. I tillegg ble det fremhevet at deltakelse på slike kurs kan gi stor personlig utvikling, og dermed være fordelaktig for deltakeren i seg selv.

Det er i dag tilbud om mange ledelseskurs og lederprogrammer. Utfordringen som ble løftet i innspillsmøtene, er at disse kan være kostbare og bli en for stor investering. Det ble derfor fremhevet at flere kan gå glipp av muligheten til å følge slike programmer, for eksempel privatpersoner eller personer i mindre foretak. Det ble derfor foreslått å vurdere muligheten for tilskudd eller finansiering fra det offentlige.

Departementet er også kjent med at det finnes flere mentorordninger som er organisert av private tilbydere. Noen av disse er generelle, og noen gjelder for enkelte nærmere definerte

¹⁰⁸ [Aktivt likestillingsarbeid - Institutt for samfunnsforskning](#)

grupper. Det finnes også mentorordninger som er rettet mot kvinner. Mentorordningene behøver ikke rette seg direkte mot ledere eller handle om ledelse.

Studien fra Dobbin og Kalev¹⁰⁹ viser at kvinner og personer med minoritetsbakgrunn i mindre grad enn hvite menn finner mentorer på egen hånd, men trenger bistand til dette gjennom programmer. Studien viser også at det å operere som mentor, kan være med på å fjerne fordommer, da mentorene ofte opplever at personene de er mentor for har fortjent mulighetene de får. Studien gjelder selskaper og personer i USA, og det er ikke gitt at den har direkte overføringsverdi til Norge.

Etter departementets syn kan deltakelse på både ledelseskurs, ledelsessamlinger eller ledelsesprogrammer og mentorprogrammer på sikt bidra til å øke både kjønnsrepresentasjon og øvrig mangfold i toppledelsen, i tillegg til at de kan være av stor verdi for den enkelte deltaker.

Departementet foreslår likevel ikke en statlig finansieringsordning, men tar gjerne imot informasjon om eksisterende private finansierings- eller støtteordninger, og vil vurdere om det offentlige på en hensiktsmessig måte kan bidra til at oversikt over slike tilbud kan bli enklere tilgjengelig.

10 Sertifiseringsordning

10.1 Innledning

Gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven har alle arbeidsgivere, både i privat og offentlig sektor, plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.¹¹⁰ Dette innebærer altså en lovfestet plikt til å arbeide både for kjønnslikestilling og mangfold. Offentlige arbeidsgivere, samt private arbeidsgivere av en viss størrelse, har plikt til å *identifisere* likestillingsutfordringer, analysere årsakene, iverksette tiltak og evaluere disse.¹¹¹ I tillegg har større arbeidsgivere plikt til å blant annet *redegjøre* for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten i årsberetning, årsrapport eller et annet tilgjengelig offentlig dokument.¹¹² Tilbakemeldinger til departementet i innspillsmøtene viser at aktivitets- og redegjøringsplikten anses som viktig. Aktivitets- og redegjøringsplikten ble styrket i 2020, og det kan derfor foreløpig ikke vises til konkrete og målbare resultater for disse endringene.

¹⁰⁹ Dobbin og Kalev (2016) [«Why Diversity Programs Fail»](#), Harvard Business Review, juli-august 2016 (ss. 52–60)

¹¹⁰ Jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd

¹¹¹ Jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd

¹¹² Jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a

Aktiv rekrutteringspolitikk til både mellomleder- og toppledernivå er det tiltaket norske toppledere har mest tro på for å få flere kvinner inn i ledelse, ifølge forskning fra CORE.¹¹³ Selskaper som har en god strategi for utvikling og rekruttering av egne medarbeidere og ledere, utvikler medarbeidere og ledere med den kompetansen som er nødvendig for at selskapet kan nå sine mål.

I tillegg til å få på plass gode rekrutteringsstrategier var en sertifiseringsordning ett av forslagene som kom frem i departementets innspillmøter, se punkt 3.1. En sertifiseringsordning kan være et aktuelt virkemiddel for å utvikle selskapenes arbeid med likestilling og mangfold, og på sikt føre til større grad av likestilling også i toppledelsen i norske selskaper. Departementet fikk også innspill om at styremedlemmer bør ha bransjekunnskap og erfaring fra den operative delen av bedriften. Mangel på operativ erfaring ble pekt på som en mulig medvirkende faktor til at det kan oppleves vanskelig å rekruttere (særlig) kvinnelige styremedlemmer. Det ble pekt på at det er viktig å arbeide med mangfold i den operative delen, og ikke bare i ledelsen. Mangfold i operativ virksomhet vil gi økt mangfold i hvem som har bransjekunnskap og erfaring, og kan påvirke ledelsen senere. Det vil kunne bidra til å nå målet om bedre kjønnsrepresentasjon i toppledelsen. Samtidig kan mangfold i den operative delen av selskapet også ha positive samfunnsvirkninger i seg selv. Derfor kan slikt arbeid legges inn i en sertifiseringsordning, som et kriterium som må oppfylles for å bli sertifisert. Det kom også frem at en rekke investorer setter egne krav til kjønnsrepresentasjon og mangfoldsledelse i selskapene det vurderes å investere i.

I innspillmøtene fikk departementet også innspill om at tiltak for å fremme kjønnsrepresentasjon alene kan komme i veien for generelt mangfoldsarbeid. En sertifiseringsordning kan, i motsetning til krav til kjønnsrepresentasjon i styrene, favne mer enn kjønnslikestilling, og rette seg mot mangfoldsarbeid generelt.

Norge har i dag sertifiseringsordninger på en rekke områder. Sertifisering er en form for evaluering av en ting, en person eller organisasjon, som viser at de kvalifiserer til et kvalitetsstempel, et sertifikat eller en merkeordning. Formålet er å få en bekreftelse på en kompetanse, ferdighet eller innhold som man får etter en ekstern vurdering av opplæring eller innhold. Noen sertifiseringer utføres av en offentlig myndighet eller en privat part som har fått autorisasjon. I tillegg finnes det mange selskaper som sertifiserer ulike kunnskapsnivåer. Kravene følger da ofte enten ISO-standarder, eller de er allment tilgjengelig på sertifiseringsorganets nettsider. Departementet avgrensner her mot løsere «sertifiseringer» som kan bære mindre preg av objektive standarder.

Tilgang til konkrete verktøy og systemer kan bidra til å øke sannsynligheten for at ledelsen lykkes med å utvikle strategier i både rekrutteringsarbeid og kompetanseutvikling. Samtidig vil ulike krav fra ulike grupper kunne medføre at selskapene må dokumentere og rapportere, og innrette arbeidet med mangfoldsledelse på ulike måter. Dette kan innebære en betydelig

¹¹³ Kitterød RH & Teigen, M. 2018. «Bringing Managers Back in: Support for Gender Equality Measures in the Business Sector.» *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 8, Nr. 3 [Nordic Journal of Working Life Studies \(tidsskrift.dk\)](https://doi.org/10.1080/16000438.2018.1528111)

rapporteringsbyrde, og vil kunne virke negativt på verdiskapingen. Departementet har på denne bakgrunn vurdert om en form for sertifiseringsordning kan være hensiktsmessig både i arbeidet for økt likestilling og mangfold, og ved det bidra til å øke utviklingstakten for bedre kjønnsbalanse i norske selskaper. Frivillighet ved en sertifiseringsordning er en viktig forutsetning. En slik ordning vil komme i tillegg til den plikten alle arbeidsgivere har i dag til å jobbe aktivt med likestilling gjennom ARP.

10.2 Er sertifiseringsordning et hensiktsmessig tiltak?

10.2.1 Generelt om utforming av sertifiseringsordninger

Som nevnt ovenfor, er ARP 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. Større arbeidsgivere har en konkretisert aktivitetsplikt og i tillegg plikt til å offentliggjøre en likestillingsredegjørelse. Pliktene følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første, andre og fjerde ledd og § 26 a.

En eventuell sertifisering er på den annen side et kvalitetsstempel på at et arbeid er gjort i henhold til fastsatte, konkrete retningslinjer. En sertifiseringsordning vil derfor være et supplement til ARP, og blir noe annet enn de plikter som i dag påligger alle arbeidsgivere. Samtidig er det viktig at selskaper som blir sertifisert, minst må oppfylle slike eksisterende, lovpålagte plikter. Andre krav vil også kunne være aktuelle for å bli sertifisert. Etter departementets vurdering vil det være attraktivt for foretakene å kunne vise til en gjennomført sertifisering.

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 mot å bli sertifisert bidrar til faktisk endring, og kan bekrefte de forholdene som er viktige for investorer, kunder, leverandører og andre.

Det er ikke behov for en sertifiseringsordning for å fastslå oppfyllelse av eventuelle nye krav til kjønnsrepresentasjon i styret som er foreslått i kapittel 11. Disse tallene kan måles og er synlige for alle. Representasjon i toppledelsen er mindre tilgjengelig, men er også målbart. En sertifiseringsordning vil derimot kunne gi merverdi ved å dokumentere selskapenes arbeid med å sikre et bredt arbeid for likestilling og mangfold i hele selskapet.

Sertifiseringsarbeidet kan følges av veiledning, kursing og annen kunnskapsdeling. Hvis en sertifiseringsordning stiller krav til strategiarbeid for mangfold, må styret og resten av toppledelsen ha et aktivt forhold til arbeidet.¹¹⁴ Det kan også stilles krav om aktiv involvering på alle nivåer i selskapet, slik at også mellomledere og medarbeidere får kunnskap om hvordan de kan bidra til økt mangfold. På denne måten kan en

¹¹⁴ Merk også at likestillings- og diskrimineringsloven § 26 c presiserer at 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 diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.

sertifiseringsordning bidra til økt kunnskap om mangfoldsarbeid i hele selskapet, i motsetning til krav til styresammensetningen, som er begrenset til styret. Der sertifiseringsordningen er kjent kan tredjeparter stille krav om sertifisering, for eksempel kunder.

Selv om dette høringsnotatet gjelder tiltak for bredere kjønnsrepresentasjon i styret, legger departementet vekt på at en sertifiseringsordning kan favne videre og omfatte generelt mangfoldsarbeid i hele selskapet. En sertifiseringsordning som både omfatter arbeidet for mangfold i toppledelsen og i selskapet for øvrig, kan bidra til en varig og grunnleggende endring for mangfold i hele selskapet.

10.2.2 Administrative byrder for selskapene

Selskaper pålegges mange ulike rapporteringskrav og andre krav om hvordan selskapet og driften skal innrettes. Det kan være lovfestede krav eller krav fra investorer eller avtalepartnere. Det er også et økende krav til ESG-rapportering og rapportering om bærekraft, og noen rapporteringskrav gjelder eller er foreslått knyttet til likestilling og mangfold. Rapporteringskrav vil i mange tilfeller føre til merarbeid for selskapet. En utfordring med sertifiseringsordning som tiltak er at dette også innebærer en ny form for redegjørelse, rapportering eller annen form for administrativ håndtering. Arbeidet med selve sertifiseringen vil kreve ressurser for selskapet, uten at ressursbruken for å dokumentere sertifiseringskravene i seg selv nødvendigvis bidrar til endring.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a at arbeidsgiver skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle plikten til aktivt likestillingsarbeid etter § 26. En sertifisering bør på samme måte knyttes til et kontinuerlig arbeid for mangfold, og ikke bare det endelige resultatet. Ordningen bør bygges opp slik at arbeidet må videreføres også etter sertifiseringstidspunktet. Ellers kan ikke tredjeparter legge tidligere sertifiseringer til grunn uten videre undersøkelser. Skal man sertifisere utover et øyeblikksbilde, vil det kreve administrativ oppfølging for selskapet, for eksempel i forbindelse med jevnlig etterkontroller.

Arbeidet som er nødvendig for å kunne sertifiseres, vil også kunne være ressurskrevende for selskapet. Etter departementets syn kan dette arbeidet, på samme måte som ARP, samlet sett bidra til verdiskaping for både selskapet selv og samfunnet som helhet. Flere selskaper driver allerede et betydelig mangfoldsarbeid, inkludert den lovpålagte aktivitetsplikten i ARP. Departementet viser også til at ulike rapporteringskrav, både offentlige, private og internasjonale, allerede er ment å bidra til at selskapene arbeider aktivt for likestilling og mangfold.

Det administrative arbeidet en sertifisering vil innebære, kan medføre at mange selskaper ikke velger å sertifisere seg. Da vil sertifiseringsordningen heller ikke føre til endring. Departementet har derfor vurdert hvordan arbeidet med en sertifiseringsordning kan innrettes mest mulig effektivt.

Formen på rapportering eller dokumentasjon kan være annerledes fra andre redegjørelses- eller rapporteringsplikter. Det kan være hensiktsmessig at sertifiseringsprosessen ikke bare går ut på å være en skriftlig redegjørelsesplikt eller egenrapportering, men i større grad en gjennomgang av rutiner, intervjuer, besøk og målinger, sammen med veiledning og opplæring. På de områdene som dekkes av likestillings- og diskrimineringsloven, har Likestillings- og diskrimineringsombudet myndighet til en slik gjennomgang, jf. diskrimineringsombudsloven § 5. Ordningen i Agder fylkeskommune bruker flere virkemidler enn ren skriftlig rapportering, se nærmere i punkt 5.3.2. At selskapet i mindre grad må utarbeide særegen skriftlig dokumentasjon, er etter departementets syn en fordel ved en sertifiseringsordning. På samme måte som egenrapportering kan bidra til bevisstgjøring og på annen måte være av nytte for selskapet, kan slike gjennomganger, KPI-er¹¹⁵ eller andre målinger være verktøy selskapet selv har nytte av.

Forutsatt at det tas høyde for administrative byrder, har departementet kommet til at det er hensiktsmessig å vurdere en sertifiseringsordning som mulig tiltak. Det at arbeidsgivere allerede har plikt til aktivt likestillingsarbeid, er et argument for at en sertifiseringsordning ikke vil gi særlig merarbeid, men kan føre til styrket motivasjon for å oppfylle pliktene.

10.2.3 Ordningen stiller krav om finansiering og kontroll

For at en sertifiseringsordning skal fungere, må kunder, leverandører, ansatte, eiere mv. kunne stole på sertifiseringen. Det er derfor behov for et eksternt kontrollorgan og en kontroll av et visst omfang for å sertifisere arbeidet som et selskap gjør. Arbeidet vil imidlertid ikke være en fullstendig objektiv og målbar størrelse. Det bør derfor kontrolleres hva som faktisk gjøres. Kontroll vil derfor også innebære ressursbruk hos kontrolløren (sertifiseringsorganet). Denne ressursbruken må finansieres, enten av selskapene, det offentlige eller en blanding. Kostnadene ved en sertifiseringsordning kan tale mot å bruke dette som tiltak, dersom kostnadene blir betydelige sett opp mot bedriftsøkonomisk og samfunnsøkonomisk verdiskaping.

10.2.4 Rekkevidden av en sertifiseringsordning

Etter departementets vurdering er den største utfordringen med en sertifiseringsordning at den vil ha størst effekt dersom sertifiseringen vektlegges av tredjeparter. Ordningen vil få større effekt dersom kunder enten foretrekker sertifiserte leverandører fremfor usertifiserte, eller har sertifisering som et vurderingspunkt. Det samme gjelder dersom eiere eller nye investorer og kapitaltilbydere stiller krav om sertifisering eller at selskapet arbeider mot sertifisering. Hvis sertifiseringsordningen har tilstrekkelig anerkjennelse eller det er tilstrekkelig tillit til at den er basert på en god, objektiv standard, kan det også ha verdi for den sertifiserte å trekke frem sertifiseringen i ESG-rapportering eller bærekraftsrapportering. Det kan også bli lettere for kunder, arbeidstakere og arbeidssøkende å stille krav. Departementet ser at mange kunder og investorer allerede stiller slike krav.

¹¹⁵ Key Performance Indicators, som er nøkkeltall som kan settes for å evaluere måloppnåelse i en gitt sammenheng.

I de tilfellene der selskapsledelsen velger å ikke ta i bruk en sertifiseringsordning, vil den i utgangspunktet ikke ha effekt. Da vil heller ikke det samfunnsøkonomiske potensialet utløses. Hvis kunder, investorer eller långivere stiller krav til slikt arbeid hos sine forretningspartnere, vil det kunne medføre at kapitalen og etterspørselen rettes mot selskaper som følger opp et slikt arbeid. I så tilfelle vil det samfunnsmessige tapet avta, og selskaper som har et bedriftsøkonomisk tap vil kunne bli erstattet av nye selskaper som aktivt arbeider for likestilling og mangfold.

For de som velger å bli sertifisert, vil en sertifisering fungere som en objektiv bekreftelse på at selskapet arbeider med økt mangfold i selskapet. Dette gjelder spesielt hvis selskapet ikke får umiddelbare objektive resultater som de kan vise til. Selskapet kan da ha behov for å verifisere at det arbeides på en måte som *kan* gi effekt, eller verifisere at det legges ned et omfattende arbeid.

For selskaper som er opptatt av arbeid med likestilling og mangfold, kan kontroll av måten det arbeides på ha en egenverdi. En god sertifiseringsordning bør bygge på kunnskap om hvilke tiltak som faktisk kan gi effekt hos det enkelte selskapet. I tillegg bør sertifiseringsorganet ha god og omfattende kunnskap om hvilket arbeid som kan fungere, hvordan det bør legges opp, og eventuelle nødvendige tilpasninger eller særegenheter som bør hensyntas. Sertifiseringsorganet vil også kunne videreutvikle denne kunnskapen, og utvikle best practice-anbefalinger og veiledere. De som er opptatt av mangfoldsarbeid kan da bruke sertifiseringsarbeidet til å sikre at selskapets ressurser brukes på en måte som kan bidra til å nå selskapets mål. Departementet viser her til studien fra Dobbin og Kalev fra USA,¹¹⁶ som viste at mye mangfoldsarbeid ikke gir ønskede resultater. Se punkt 6.3.

Sertifisering og sertifiseringsarbeid kan bidra til å øke motivasjonen til og bevisstheten om mangfoldsarbeid i toppledelsen, ellers i selskapet, hos kunder, leverandører og investorer. Dette kan igjen skape ringvirkninger, slik at flere legger vekt på sertifisering eller ser fordeler ved mangfoldsarbeid. Ved å gjøre det lettere å stille objektive krav til arbeidet, i form av krav om sertifisering eller prosess mot sertifisering, kan det også bli enklere for offentlige myndigheter, kunder og andre å stille krav og forventninger om mangfoldsarbeid. Også dette kan bidra til økt mangfold. Departementet har imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at en sertifiseringsordning vil gi slik effekt, og vil derfor ikke legge avgjørende vekt på dette.

10.2.5 Tidsmessige fordeler og ulemper

Det er et politisk mål å skape bedre kjønnsrepresentasjon i toppledelsen i norske selskaper raskere enn det som har skjedd til nå. Departementet forventer ikke at en sertifiseringsordning vil føre til en rask endring i kjønnsfordeling i styre og toppledelse. Som nevnt ovenfor, er det usikkert hvor raskt og i hvilken grad sertifiseringsordningen vil medføre endringer i selskaper som ikke ønsker å sertifisere seg. I tillegg kan arbeidet som følger en sertifiseringsordning være tidkrevende, og det er ikke gitt at det fører til

¹¹⁶ Dobbin og Kalev (2016) «[Why Diversity Programs Fail](#)», Harvard Business Review, juli-august 2016 (ss. 52–60)

umiddelbare endringer på toppledernivå. Det gjelder for eksempel i bransjer der det er sterk overvekt av ett kjønn. Tidsaspektene er en utfordring ved en sertifiseringsordning fordi den ikke vil føre til en rask omveltning, men en fordel hvis en sertifiseringsordning kan bidra til langvarig arbeid og tendensendringer. Departementet viser også til at sertifiseringsordningen ikke behøver å være eneste tiltak, se nærmere kapittel 11.

10.2.6 Avveining og oppsummering

Gjennomgangen ovenfor har vist at det er flere fordeler ved et kvalitetsstempel som en sertifisering kan gi. Departementet legger særlig vekt på at ordningen kan være frivillig, omfatte mangfold generelt, og bidra til å skape større bevissthet om mangfold på alle nivåer i foretaket. Departementet viser til at kravene til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper m.fl. ikke har ført til at antallet kvinner i selskapenes toppledelse har hatt samme utvikling som styrene i disse selskapene. I tillegg kan en sertifiseringsordning utformes slik at selskapene må gjøre et grunnleggende mangfoldsarbeid som kan bidra til å skape varig endring. Departementet viser også til at evalueringsrapporten av sertifiseringsordningen i Agder fylkeskommune viser at pilotvirksomhetene opplevde stor nytteverdi av å delta i prosjektet. Se nærmere i punkt 5.3.2.

Det er også ulemper knyttet til en sertifiseringsordning. Effekten er avhengig av hvordan ordningen blir utformet, om private parter bruker den og om det vil bli stilt krav om sertifisering fra kunder og leverandører m.fl. Sertifiseringsarbeidet vil også kreve ressurser fra foretakene. I utgangspunktet er det departementets vurdering at arbeidet over tid vil kunne øke den bedriftsøkonomiske lønnsomheten, og at arbeidet derfor kan ses på som en investering. Samtidig er det et ønske om at tilbud om sertifisering vil bidra til en generell fortlgang i likestillings- og mangfoldsarbeidet i norske selskaper.

De administrative kostnader kan minskes gjennom en klar og godt utformet sertifiseringsordning. En annen viktig utfordring er at sertifiseringsordningen ikke sikrer en rask endring i styresammensetningen i aksjeselskaper og andre selskaper, slik det er politisk mål om. Etter departementets vurdering er de nevnte utfordringene ikke av en slik art at en sertifiseringsordning ikke kan være et egnet tiltak. Utfordringene kan derimot tale for at sertifiseringsordningen ikke foreslås som eneste tiltak.

En sertifiseringsordning vil kunne bidra til å motivere mangfoldsarbeid og kanskje også kan øke farten på det ønskede omstillingsarbeidet i næringslivet. Frivillighet innebærer at ordningen ikke vil medføre endring hos alle selskaper, og effekten av en sertifiseringsordning på kort og lang sikt er derfor usikker. Se også om anskaffelser i punkt 6.2.

Samtidig vil departementet vise til muligheten som er gjennomgått i punkt 10.2, blant annet at en sertifiseringsordning kan bidra til å skape positive ringvirkninger ved at det blir enklere også for tredjeparter å stille krav til mangfoldsarbeid, uten at de selv må ha konkrete krav til hvordan dette arbeidet skal gjøres, eller ha et eget apparat for å verifisere det som blir gjort.

Etter dette går departementet videre med sertifiseringsordning som forslag til tiltak.

10.3 Hvordan kan en sertifiseringsordning utformes?

10.3.1 Innledning

Utforming av en ev. sertifiseringsordning må ta hensyn til de utfordringene det er vist til ovenfor. Det er viktig å vurdere innretning, omfang og eventuelle insentiver for å bli sertifisert.

Departementet har vurdert om sertifiseringsordningen skal reguleres i lov eller forskrift, eller om utformingen legges til en privat part, slik som for eksempel Svanemerkingen (organisert som en stiftelse). Det kan også være aktuelt at ordningen eller kravene for å bli sertifisert utformes av private parter eller flere parter i samarbeid. Departementet ber særlig om innspill fra høringsinstansene på dette punktet.

Departementets foreløpige vurdering er at det er hensiktsmessig med en lovbestemmelse som gir Kongen mulighet til å etablere en sertifiseringsordning. Det er flere fordeler ved å gi slik hjemmel i lov. Det offentlige kan da ha påvirkning på hvilke krav som stilles til sertifiseringsorganene, uavhengig av om disse er offentlige eller private. Staten kan også sikre at kravene for å bli sertifisert utformes sentralt, igjen uavhengig av om selve kravene utformes av det offentlige eller av private. Det at ordningen er basert på et lovgrunnlag vil i seg selv også kunne å gi sertifisering tyngde.

Det kan være utfordrende å sertifisere mangfoldsarbeid fordi mangfold ikke er en objektiv eller målbar størrelse. De nærmere regler om innretning og omfang bør etter departementets syn fastsettes i forskrift og sees i sammenheng med reglene om ARP i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 flg. Denne vil i så fall sendes på en egen høring.

Departementet setter pris på eventuelle innspill til den nærmere innretningen, omfanget og krav allerede nå, og ber om at slike innspill tydelig skilles ut i høringsvar.

10.3.2 Sentrale elementer i en sertifiseringsordning

Nedenfor vil departementet gå igjennom noen overordnede hovedtrekk for hvordan en ordning kan utformes. En viktig fordel med sertifiseringsordning er at den kan gi en objektiv bekreftelse av arbeidet. Se nærmere om dette i punkt 10.2 ovenfor. Ordningen vil ikke endre eksisterende lovkrav til selskapets arbeid, spesielt ARP, men kan være et supplement. Dermed kan man sertifisere arbeid utover oppfyllelse av lovpålagte krav.

Etter departementets syn bør kravene for å bli sertifisert utformes sentralt, og ikke være opptil det enkelte sertifiseringsorgan. Etter departementets vurdering bør krav fastsettes enten i forskrift eller av flere private parter i samarbeid, slik at kravene kan tilpasses etter hvert som man får erfaring med arbeidet.

Dersom det skal utformes av private parter, antar departementet det vil være hensiktsmessig at kravene er allment tilgjengelige, og at endringer og revisjoner er gjenstand for åpne høringer. Departementet viser her til hvordan endringer gjøres i Svanemerkingen. Departementet viser til hvordan anbefalingene fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse bidrar til normdannelse utover lovpålagte krav og hvordan utvalget arbeider ved utformingen av

anbefalingen. Flere private organisasjoner er medlemmer av utvalget og alle revisjoner sendes på åpen høring.

Uavhengig av om utformingen skal gjøres av private aktører eller av det offentlige, oppfordres høringsinstansene til å gi innspill på hvilke krav som bør stilles for å bli sertifisert.

Det finnes som nevnt en sertifiseringsordning i dag og en standard for mangfoldsarbeid. Norsk standard er rettet mot mangfoldsledelse. Det kan derfor vurderes om det skal utarbeides en egen sertifiseringsstandard som kan bidra til å heve kvaliteten på likestillingskompetanse i alle foretak. En slik ordning kan utformes med utgangspunkt i etablerte standarder og sertifiseringsordningen til Agder fylkeskommune.

Departementet viser ellers til det som er gjennomgått i punkt 10.2 om fordeler og utfordringer. På bakgrunn av dette er departementets vurdering at ordningen:

- bør utformes slik at den ikke innebærer betydelig meradministrasjon. Dette bør hensyntas både i hvordan kravene utformes, og hvordan de skal dokumenteres eller gjennomgås,
- bør innebære en reell veiledning for de selskapene som har behov for det,
- bør gjelde mangfoldsarbeid i hele selskapet; både i struktur og strategi, og i enkeltsaker, og involvere alle deler av selskapet fra ledelse og administrasjon til det operative,
- må sikre aktivt mangfoldsarbeid over tid ved å stille krav om fornyet sertifisering eller kontroll av om sertifiseringen står seg, og
- utformes i samsvar med reglene i EØS-avtalen, og ikke innføre unødvendige restriksjoner på etableringsretten eller fri bevegelse for tjenester.

Departementet har også vurdert om et offentlig organ skal være sertifiseringsorgan eller om det skal utformes en autorisasjonsordning der også private kan sertifisere. Et eksempel på et offentlig organ kunne vært Likestillings- og diskrimineringsombudet, som i dag har et ansvar for oppfølging av ARP, jf. diskrimineringsombudsloven¹¹⁷ § 5 fjerde ledd. Blant annet har ombudet mulighet til sammen med arbeidsgiver å utarbeide en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp, og gjennomføre oppfølgingsbesøk. Ved et offentlig organ har det offentlige kontroll over hvordan sertifiseringen gjennomføres, og kan dermed sikre både at det stilles tilstrekkelig høye krav, at sertifisering gjøres tilgjengelig uavhengig av geografisk beliggenhet eller størrelse på selskapet. Dersom ordningen legges til det private, kan det avhenge av finansiering om private sertifiseringsorganer kan tilby tjenester og aktiv, tilstedeværende veiledning til de minste selskapene. Samtidig kan det også stilles krav til private sertifiseringsorganer, blant annet til hvordan sertifiseringen gjennomføres og hvilken veiledning som tilbys. Det kan også stilles krav om at sertifiseringsorganet har fått akkreditering av Norsk akkreditering eller et medlem av European Accreditation eller International Accreditation Forum. Det er også mulig for det offentlige å kontrollere sertifiseringsorgan, og dermed fortsatt ha en viss kontroll med at kravene følges. Departementet har merket seg at flere private aktører tilbyr bistand og besitter kompetanse på mangfoldsledelse og mangfoldsertifisering. Ved å legge arbeidet til private aktører unngår man i tillegg at det

¹¹⁷ Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

offentlige overtar en oppgave som i dag til en viss grad løses av private. Departementets foreløpige vurdering er derfor at det legges opp til en autorisasjonsordning, blant annet slik at man kan bruke eksisterende kompetanse i samfunnet.

Departementet viser også til at Likestillings- og diskrimineringsombudet også har god kompetanse på aktivt likestillingsarbeid og arbeid for å hindre diskriminering. I tillegg har disse på visse vilkår allerede rett til innsyn i dokumentasjon som knytter seg til likestillingsarbeidet i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 b. Departementet understreker at denne retten ikke vil endres av at det eventuelt etableres en sertifiseringsordning. Det offentlige har dermed fortsatt gode muligheter til å følge opp og føre tilsyn med at den lovpålagte plikten i ARP oppfylles.

Ved en utarbeidelse av en sertifiseringsordning kunne det også være aktuelt å vurdere om det skal stilles krav om sertifisering for leverandører til det offentlige, eller til andre som samhandler eller mottar tilskudd fra det offentlige. Departementets vurdering er at det per i dag ville være i strid med EØS-retten å stille krav i offentlige anskaffelser at tilbyder har en sertifisering som skissert her. Samtidig er det en rask utvikling i EU på flere områder. Departementet vil derfor følge rettsutviklingen i EU tett, og vurdere slike krav hvis EØS-retten åpner for det.

Det er viktig at sertifiseringsordningen utformes på en måte som gir den tillit også utenfor Norge. Dette gjelder både for internasjonale investorer, og internasjonale kunder og brukere. Med økt globalt fokus på mangfold og likestilling, kan en objektiv sertifisering virke som et viktig stempel for norske aktører som eksporterer til eller befinner seg i utlandet. Det vil etter departementets vurdering derfor være hensiktsmessig å ta utgangspunkt i felles-europeiske krav til samfunnsansvar ved utforming av en slik ordning.¹¹⁸ Ved utforming av ordningen vil det ses hen til EU-direktiv om selskapers bærekraftsrapportering, som ble vedtatt 28. november 2022. Direktivet inneholder rapporteringskrav om kjønnsbalanse og mangfoldsarbeid, og skal utfylles av rapporteringsstandarder (European Sustainability Reporting Standards). Departementet tar gjerne imot innspill på eventuelle forhold som er særlig viktig å ha med i utformingen av ordningen for at også utlendinger kan legge vekt på en eventuell norsk sertifisering. En mulig måte å gjøre dette på er ved at man i utforming av kravene ser hen til også internasjonale standarder og krav, for eksempel fra EU¹¹⁹ eller de nye standardene som er under utvikling av IFRS' søsterorganisasjon ISSB.¹²⁰

¹¹⁸ Se om felles-europeiske krav i kapittel 12 om Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper

¹¹⁹ EU har utformet flere krav til bærekraftsrapportering, se også [Sustainable economy: Parliament adopts new reporting rules for multinationals | News | European Parliament \(europa.eu\)](#)

¹²⁰ IFRS (The International Financial Reporting Standards Foundation) utgir en regnskapsstandard som blant annet skal benyttes av selskaper som handles på regulert markedsplass. IFRS' søsterorganisasjon skal nå utarbeide en standard for rapportering av bærekraft. Se [IFRS - International Sustainability Standards Board](#)

11 Utvidede lovkrav til sammensetning av styret

11.1 Innledning

Å lovregulere kjønnsrepresentasjon skaper ofte debatt. Det finnes flere studier av argumentasjonen i debatter om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer: i høringsinstituttet, i Stortinget, blant sentrale aktører og i media, jf. (Teigen 2022) side 4.¹²¹ Tilhengerne av lovregulering av kjønnsrepresentasjon i styrer legger blant annet vekt på at regler for kjønnsrepresentasjon er rettferdig, at det fremmer lønnsomhet, og at det motvirker tendenser til diskriminering av kvinner. Motstanderne av lovregulering legger vekt på at slik regulering virker mot eiernes rett til selv å velge styremedlemmer, at det strider mot prinsippene for eier- eller medlemsdemokrati, samt at krav om kjønnsrepresentasjon kan svekke utvelgelse av de mest kompetente og best egnede styremedlemmene, noe som igjen kan ha en negativ innvirkning på selskapenes lønnsomhet. Teigen (2022) viser på side 7 til Makt- og demokratiutredningen som i 2000 gjennomførte en stor lederskapsundersøkelse.¹²² Denne undersøkelsen ble gjentatt i 2015 med mange av de samme spørsmålene som i 2000.¹²³ Disse to undersøkelsene viser at i næringslivet økte oppslutningen om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer fra 29 til 56 prosent fra 2000 til 2015 (blant menn fra 29 til 51 prosent og blant kvinner 44 til 88 prosent).¹²⁴

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

Generelt bør lovkrav bare innføres for å påvirke adferd i en bestemt retning og der man anser at lovkrav best vil sikre den ønskede effekten. Tilbakemeldinger fra deltakerne i innspillsmøtene varierte når det gjaldt behovet for å ta i bruk lovregulering. Noen trakk frem den positive utviklingen som har vært i flere bransjer, og ønsket å gi naturlig utvikling mer tid før man tyr til lovkrav. Mange var positive til å vurdere lovkrav til «større» foretak.

Det viktigste argumentet for lovregler om kjønnsrepresentasjon, er at lovregler bidrar til at norsk næringsliv får dra nytte av den næringslivsrelevante kompetansen som en rekke kvinner har. Slike regler gir også en effekt som kan hentes ut relativt raskt, og kvinner vil raskt kunne påta seg styreverv og delta i styrenes beslutninger. Dette viste innføringen av

¹²¹ Med videre referanse til blant annet Cvijanovic, Anette (2009) *Rettferdig og rimelig? Om kjønnskvoltering i styrene i allmennaksjeselskap*. Fakultet for samfunnsvitenskap, Høgskolen i Bodø, og Sørensen, Siri Øyslebø (2011) «Statsfeminismens møte med næringslivet. Bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvoltering i bedriftsstyrer som politisk reform», *Tidsskrift for kjønnsforskning*, vol. 35 nr. 2, s. 102–119.

¹²² NOU 2003:19 Makt og demokrati

¹²³ Lederskapsundersøkelsen 2015 ble gjennomført som en del av prosjektet *Elites & Society* finansiert av Norges Forskningsråd og ledet av Trygve Gulbrandsen ved Institutt for samfunnsforskning.

¹²⁴ Se Engelstad, Fredrik, Gulbrandsen, Trygve, Midtbøen, Arnfinn M og Teigen, Mari (2022) *Eliter i endring. Makt, demokrati, representasjon*. Oslo: Universitetsforlaget, s186

lovkrav for allmennaksjeselskapene m.fl. Lovregler bidrar også til å øke bevisstheten om kjønnsrepresentasjon, og vil være særlig effektivt der selskaper ikke av eget initiativ velger å arbeide for bedre kjønnsrepresentasjon.

Som nevnt i punkt 6.1, handler likestilling også om fordeling av makt, innflytelse og ressurser. For å oppnå kjønnslikestilling er det derfor behov for at flere kvinner er representert i maktstrukturene i samfunnet. Dette innebærer også at flere kvinner er representert i toppledelsen i selskaper og sammenslutninger. Effekten vil være størst for samfunnet under ett, og mindre i det enkelte selskap eller den enkelte sammenslutning. For å få til endringer på samfunnsnivå, kan det være nødvendig å stille krav til styresammensetningen i enkeltsselskaper og enkeltssammenslutninger. Det kan likevel være gode grunner til å begrense kravene til selskaper og sammenslutninger 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. Departementet går nærmere inn på behovet for avgrensning i punkt 11.3.1.

Begrunnelsen for å innføre krav til kjønnsrepresentasjon i noen selskapsformer er allmenn, og gjelder også for andre selskaper enn de som i dag er underlagt slike lovkrav. Etter departementets vurdering vil økt kvinneandel i styret være et viktig samfunnsgode selv om den er et resultat av et lovkrav, og ikke av naturlig utvikling. Etter departementets oppfatning er det ikke et problem at det ikke finnes kompetente kvinner, men det er en utfordring at kvinner ikke blir vurdert og at kompetansen deres ikke blir klarlagt og brukt.

Selv om lovkrav er effektive for de selskapsstyret som er omfattet, viser (Teigen 2022) at det ikke kan slås fast at det er ringvirkninger av gjeldende lovregulering av kjønnsrepresentasjon i styret. Kvinneandelen i styrene i de private aksjeselskapene har endret seg lite i løpet av de siste 20 årene. Heller ikke kjønnsrepresentasjon i toppledelsen ser ut å påvirkes av om foretaket er omfattet av krav om kjønnsrepresentasjon i styret eller ikke. Det er imidlertid funnet en økende oppslutning blant toppledere om kjønnskvalifisering i bedriftsstyret, særlig blant toppledere i næringslivet. Årsaken til denne endringen er ikke identifisert.

Krav til kjønnsrepresentasjon i styret i privateide selskaper, gjennom å sette krav til eiernes valg av hvem som skal forvalte selskapet, griper inn i grunnleggende premisser for utøvelse av næringsvirksomhet i Norge; selskapets autonomi og eiernes rett til selv å velge tillitspersoner som skal sikre forsvarlig forvaltning og drift. Dette er imidlertid ikke særegent for dette kravet. Næringslivet er underlagt en rekke krav som legger begrensninger på selskapenes og eiernes forretningsdrift. Det samme gjelder også på andre områder, så som begrensninger ved utnyttelse av egen fast eiendom. Dagens regelverk stiller blant annet krav om minimum tre representanter i styret i allmennaksjeselskaper, og krav om at daglig leder ikke også kan være en del av styret i slike selskaper. Det offentlige griper med andre ord inn på en rekke områder.

Det er ulik oppfatning av hvor inngripende krav til styresammensetning vil fremstå for de som omfattes av de foreslåtte reglene, avhengig av bedriftsstørrelse, eierforhold og mulighet til å rekruttere styremedlemmer. Om det er mange eller få eiere er etter departementets vurdering ikke avgjørende i denne vurderingen. Det samlede inngrepet i eiernes rettigheter

ved regulering av styrerepresentasjon er uavhengig av hvor mange eiere aksjene er fordelt på. Departementet antar likevel at det kan oppleves særlig inngripende i selskaper og foretak med få eiere, blant dem er de familiedrevne. Det samme gjelder de foretakene som vil være rett over terskelverdiene. Departementet vil bemerke at de nye kravene ikke foreslås å gjelde for alle selskaper og foretak, men at det gjøres avgrensninger også innenfor flere foretaksformer. Dette blant annet for å reflektere at foretakene som omfattes, kan sies å inngå i maktstrukturene i samfunnet og ha en påvirkning og bidra til samfunnet lokalt, regionalt eller nasjonalt. Denne påvirkningen vil gjelde uavhengig av hvem og hvor mange som eier. Se nærmere om dette i punkt 11.3.2.

Private selskaper er brukere av fellesskapets goder og offentlige tjenester, som gratis utdanning, infrastruktur mv. Det er med andre ord ikke bare enkeltpersoners tilførsel av kapital eller kompetanse alene som legger til rette for verdiskaping i de fleste norske selskaper. Når innehavere av kapital og kompetanse kan ta i bruk rammebetingelser, samfunnsstrukturer og andre fellesskapsgoder, kan dette samlet gi mer verdiskaping enn kapital og kompetanse alene. Verdiene i norske selskaper kan dermed sies å være skapt av innsats- og kapitaltilførselen fra eierne og rammebetingelsene i fellesskap.

Så lenge samfunnet bidrar til å skape merverdi for den som har kapital og kompetanse, er det etter departementets syn på prinsipielt grunnlag åpnet for at samfunnet også stiller krav tilbake. Det kan være krav om for eksempel bevissthet om miljøet og krav til hvem som tar del i styringen av selskapene. Forutsetningen må være at kravene er begrunnet i viktige samfunns mål. Som gjennomgangen ovenfor viser, er det fremdeles ulikhet i tilgang til makt og posisjoner i næringslivet. Etter departementets oppfatning er denne ulikheten uberettiget, uønsket og historisk betinget, og det er et samfunns mål å endre denne utviklingen. I det perspektivet og gitt at det er et politisk mål om å få ned ulikheten mellom kjønn, kan lovkrav som omfatter flere selskaper være et effektivt virkemiddel, som etter departementets oppfatning kan forsvares.

Etter departementets vurdering er ikke krav til kjønnsrepresentasjon i styret i privateide selskaper mer inngripende enn formålet tilsier. I denne vurderingen inngår at det ikke foreslås å sette krav til hele styret, og kravet vil ikke gjelde for majoriteten av styremedlemmene. Eventuelle «nye» styremedlemmer vil ikke utgjøre flertallet. De «nye» styremedlemmene vil likevel kunne bidra med perspektiver eller kunnskap som ikke ellers ville vært representert. For det andre stilles det heller ikke 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 kjønnsrepresentasjon setter ikke krav til hvordan styret for øvrig skal settes sammen. Så lenge kravene bare stilles for noen av styremedlemmene, er det departementets vurdering at det ikke innebærer en uforholdsmessig begrensning av eiernes valgfrihet. Departementet legger til grunn at man vil høste den samme erfaringen som med gjeldende regler; at nyvalgte styremedlemmer kan bidra med andre eller nye perspektiver. Departementet legger også vekt på at det ellers stilles få krav til sammensetningen av styret.

Etter departementets oppfatning er det både positive og negative konsekvenser ved lovregulering av styresammensetning.

Å innføre lovkrav som er begrunnet i viktige samfunns mål, må veies opp mot utfordringer og ulemper for berørte selskaper og deres eiere. I punkt 11.3 vurderer departementet mulige avgrensninger i hvem eventuelle krav skal gjelde for, i punkt 11.4 vurderer departementet enkelte terskelverdier og i punkt 11.5 vil departementet vurdere omfanget av krav til kjønnsrepresentasjon.

11.3 Mulige avgrensninger

11.3.1 Behov for avgrensning

Hvis kravet til styresammensetning favner for bredt og omfavner for mange, kan man risikere at den slår negativt ut. Spesifikke krav kan føre til at selskapenes eiere gjør minimumstilpasninger, og at oppfyllelse av «kvoten» blir en hvilepute for selskapene. Det er ikke den samfunnspolitiske målsettingen, og heller ikke nødvendigvis det samfunnsøkonomisk mest lønnsomme. En regulering som favner for bredt, kan også resultere i at diskusjonen blir en ren kvoteringsdiskusjon, mens formålet er demokrati, deltakelse og utnyttelse av alle samfunnets ressurser. Hvis krav til kjønnsrepresentasjon favner for vidt, kan man dermed risikere at arbeidet og diskusjonen ikke bygger opp om formålet med regelverket.

I innspillmøtene og i den offentlige debatten har det kommet mange innspill om at krav til styresammensetningen ikke bør gjelde for samtlige selskaper. Det er særlig «de minste selskapene» som foreslås unntatt. Begrunnelsen har vært at krav til styresammensetning kan være byrdefullt for disse. Departementet viser til at en viktig begrunnelse for å innføre krav til styresammensetning, er at maktstrukturene i samfunnet bør representere befolkningen. Selskaper er en del av disse maktstrukturene, og det kan derfor være relevant å stille krav til at ledelsen i foretak som har påvirkningsmulighet på samfunnet, skal gjenspeile hele befolkningen. Samtidig er det, som vist i forrige punkt, viktig å ivareta den private autonomien og retten for sammenslutningene og deres eiere, medlemmer og deltakere til å velge hvem som kontrollerer, forvalter og drifter sammenslutningen. Derfor er det departementets vurdering at krav til styresammensetningen ikke bør pålegges alle, men at det må gjøres avgrensninger, slik at begge de nevnte hensynene ivaretas.

Regler som med enkle grep kan omgås, vil normalt ikke være hensiktsmessige. De fleste selskapslovene har i dag ikke krav til antallet styremedlemmer, og det vil dermed være mulig å unngå krav ved å redusere antallet styremedlemmer. Det kan også tenkes at noen selskaper supplerer styret med personer uten særskilte forutsetninger for å påta seg det ansvaret og den risikoen et styreverv innebærer. Muligheten for fisjon (deling av selskap) betyr at selskapet kan deles i to eller flere mindre enheter. Med krav til styresammensetningen kan det ikke utelukkes at nye styremedlemmer velges inn med eneste formål å oppfylle lovens krav, og ikke på bakgrunn av kompetanse eller nytteverdi for selskapet. I mindre profesjonaliserte styre kan det også være at denne personen ikke blir gjort tilstrekkelig klar over hva det innebærer å sitte i et styre, inkludert det personlige ansvaret. Dette er imidlertid også tilfellet i dag, og økt oppmerksomhet rundt styresammensetning og økt profesjonalisering vil kunne motvirke dette. Departementet

legger derfor ikke avgjørende vekt på dette. Styret vil fortsatt ha ansvar for forvaltningen av selskapet, og for mange foretak vil dette være avgjørende, slik at det også er avgjørende å ha et for dem riktig sammensatt styre.

I gjeldende regulering av privateide selskaper ble spredt eierskap brukt som argument ved avgrensning til allmennaksjeselskapene. For andre selskaper ble graden av offentlig eierskap eller om det offentlige oppnevner medlemmene av styret, brukt som kriterium.

Departementet understreker at det er en vanskelig øvelse å finne treffsikre avgrensningskriterier. Lovkrav og avgrensninger er generelle, og selskaper/sammenslutninger er ulike, og det er ikke mulig å ivareta alle ulikheter ved generelle avgrensninger. Departementet har derfor vurdert ulike avgrensningskriterier, og forsøkt å finne kriterier som vil omfatte selskaper med påvirkningsmuligheter.

Hovedsakelig vil den videre vurderingen være tilnærmet lik for alle sammenslutningsformer. Det kan likevel være særegenheter ved sammenslutningsformen som gjør at det er hensiktsmessig med en egen form for avgrensning. Departementet vurderer det spesielt i punkt 11.3.6, samt for allmennaksjeselskaper i punkt 11.3.2.

Departementet har nedenfor vurdert ulike mulige kriterier som kan avgrense virkeområdet. Avgrensningen bør foretas med utgangspunkt i begrunnelsen for å innføre kravet, slik at det er sammenslutninger som representerer deler av maktstrukturen i samfunnet og som potensielt har påvirkningsmakt, som omfattes av de foreslåtte lovkravene. Mulige kriterier er antall eiere/medlemmer/deltakere, spredning av disse, avgrensning til bransje, størrelse, bruk av valgkomité eller særegenheter ved foretaksformen. Vurderingen av terskler for de enkelte størrelsene er drøftet i punkt 11.4.

For ordens skyld nevner departementet at nye krav til kjønnsrepresentasjon også må ses i sammenheng med og tilpasses direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, som ble vedtatt 23. november 2022. Se nærmere om dette i kapittel 12.

11.3.2 Avgrensning av reglene etter antall eiere, medlemmer eller deltakere

Innledning

Da gjeldende lovkrav om kjønnsrepresentasjon i private allmennaksjeselskaper og visse andre foretak ble innført, ble spredning i eierskap eller medlemskap brukt som avgrensningskriterium. Andre selskaper ble underlagt reglene på bakgrunn av graden av offentlig eierskap eller om det offentlige oppnevner medlemmene av styret. Disse lovkravene er nærmere beskrevet i punkt 4.3.

I forslaget ble det vist til at allmennaksjeselskapsformen ble etablert nettopp med sikte på selskaper som henvender seg til allmennheten med hensyn til eierskap, og at selskapsformen derfor var ment for selskaper med spredning av aksjer. Det ble nevnt at det også finnes allmennaksjeselskaper med få eiere der denne forutsetningen ikke slår til, men at eierne i allmennaksjeselskaper frivillig har valgt en selskapsform med sikte på spredning av aksjer.

Da det ble innført krav til kjønnsrepresentasjon i private samvirkeforetak med over 1 000 medlemmer og boligbyggelag med over 1 000 andelseiere, ble også argumentene om spredt eierskap/medlemskap brukt som begrunnelse.

Departementet har vurdert om eventuelle nye regler også skal knyttes til eierspredning eller antall medlemmer, blant annet om det skal gjøres unntak for selskaper med svært få eiere. Nedenfor følger departementets vurdering knyttet til aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper ansvarlige selskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag.

Aksjeselskaper

Aksjeloven § 10-1 første ledd krever at bare navngitte personer kan innbys til å tegne aksjer, Verdipapirforskriften § 13-2 forutsetter at bare allmennaksjeselskaper kan notere aksjene på børs. Aksjelovene sier imidlertid ikke noe om hvor skillet mellom mange og få aksjeeiere går, og setter heller ingen krav til faktisk eierspredning i allmennaksjeselskaper, eller begrensning på antall aksjeeiere i aksjeselskaper. Aksjelovene åpner dermed for at selskapene kan ha ulike eierstrukturer; fra en svært spredt eierbase til heleide selskaper. Det finnes også åpne handelsplasser der aksjer i aksjeselskaper kan kjøpes og selges. Det kan dermed være svært stor eierspredning også i et aksjeselskap.

Antall aksjeeiere behøver heller ikke si noe om kontrollen eller eierforventningene i selskapet. Det kan være tilfeller med svært mange minoritetsaksjeeiere, samtidig som det er én eller noen få aksjeeiere med tydelige eierposisjoner eller majoritet. Ved bruk av aksjeklasser med ulike stemmeretter kan også minoritetsaksjeeiere oppnå kontroll over styrevalg på generalforsamling. Det kan også være minoritetsaksjeeiere som stiller tydelige eierforventninger, eller investorer som stiller slike krav før de investerer i en minoritetspost. I aksjeselskaper som har svært mange aksjeeiere, kan det være mindre grad av klare eierforventninger eller eierstyring, også når det gjelder styresammensetningen. For eksempel kan det være mindre grad av uttalte forventninger til kjønnsrepresentasjon i styret. Det stilles imidlertid ikke generelle lovkrav til aktiv eierstyring eller aktiv bruk av eierforventninger, hverken fra majoritets- eller minoritetsaksjeeiere. Aksjeeierne kan selv velge hvor aktive de vil være i utøvelsen av sitt eierskap, så lenge dette utøves innenfor lovgivningens rammer.

Det er heller ikke direkte sammenheng mellom det totale antallet aksjeeiere i selskapet eller størrelsen på aksjepostene og hvem som faktisk har mulighet til å utpeke styret. Eierskap til et flertall av aksjene vil normalt gi mulighet til å utpeke styret, men det kan være avtaler eller annet som setter ikke-selskapsrettslige begrensninger i denne muligheten. Motsatt kan en aksjeeier som ikke har majoriteten av det totale stemmeantallet, likevel ha flertall av stemmene som deltar på generalforsamlingen og dermed faktisk mulighet til alene å velge hvem som skal sitte i styret.

Som det fremgår ovenfor, kan det oppleves noe tilfeldig å skille mellom aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper ut fra antall eiere. Antall aksjeeiere behøver ikke å si noe om størrelsen på selskapet eller selskapets rolle i samfunnet. Departementet viser til at flere store, norske selskaper er eid av få aksjeeiere, at flere selskaper inngår i konsern med

eierselskaper, og dermed bare har én aksjeeier. Små oppstartselskaper som har behov for finansiering, kan på den andre side ha mange aksjeeiere.

Felles for alle aksjeselskaper er at de er selvstendige juridiske personer. Driften og selskapets eiendeler, rettigheter og plikter ligger altså adskilt fra aksjeeiernes eiendeler, som i dette tilfellet er aksjene i selskapet. Det vil si at en person har valgt å legge drift, eiendeler, rettigheter og plikter i en egen selvstendig juridisk person, uavhengig av om vedkommende eier selskapet helt eller delvis. Eierskap til eiendelene bortfaller, og i stedet oppstår eierskap til aksjene i selskapet. Forvaltning av eierskapet av aksjer avviker fra forvaltningen av eierskap til eiendelene, rettighetene og pliktene mv., og utøvelse av eierskapet til aksjene ligger til generalforsamlingen. Eierskapet, og derved hvor mange eierbeføyelsene på generalforsamlingen er delt på, kan samles på få eller mange hender, og kan variere mellom få eiere og mange eiere på kort tid, slik at de samlede eierbeføyelsene også samles og splittes. Departementet viser også til vurderingen av konsern i punkt 11.6.

Dersom man skal vurdere unntak for selskaper med få eiere, vil det være nødvendig å vurdere om unntaket også skal gjelde selskaper som er heleide av et annet selskap, slik at reglene også vil komme til anvendelse der det ligger et «tomt» eierselskap mellom driftsselskaper og andre aktive selskaper eller eierselskaper. Siden departementet ikke foreslår unntak for selskaper med få eiere, går departementet ikke videre inn i en slik vurdering.

Departementets vurdering er etter dette at antallet aksjeeiere ikke er egnet som avgrenskingskriterium, herunder at det ikke skal gjøres unntak for selskaper med få aksjeeiere.

Allmennaksjeselskaper

For allmennaksjeselskaper er situasjonen noe annerledes enn for aksjeselskaper. Det som er sagt ovenfor om eierforholdene som indikasjon på selskapets størrelse, gjelder like fullt for allmennaksjeselskaper. Samtidig er en viktig forskjell mellom aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper at allmennaksjeselskapsformen er tilpasset at selskapet kan ha et svært stort antall aksjeeiere, og at disse kan ha liten grad av tilknytning til selskapet. Kapitaliseringsmulighetene, både i allmennaksjeloven og ved at de kan notere aksjer og verdipapirer på børs, reflekterer at lovgiver ved å underlegge disse andre krav og gi andre muligheter, har lagt til rette for at allmennaksjeselskapene som gruppe i større grad vender seg mot allmennheten enn private aksjeselskaper. Dette er blant annet reflektert i at det for allmennaksjeselskaper ikke er det samme kravet om at bare navngitte personer kan innbys å tegne aksjer som det er for aksjeselskaper, jf. allmennaksjeloven § 10-1. Som vist ovenfor, er det også bare allmennaksjeselskaper som kan notere aksjene på børs. Dette gjelder ikke alle åpne markedsplasser, men gir likevel en indikasjon på hva selskapsformen er ment å omfatte. I motsatt ende er det stilt noen krav til ledelsen i allmennaksjeselskaper som ikke stilles i aksjeselskaper. Det er blant annet krav om at styret skal bestå av minst tre medlemmer, og at daglig leder ikke kan være medlem av styret, jf. allmennaksjeloven § 6-1. Det stilles også allerede krav til kjønnsrepresentasjon i styret i allmennaksjeselskaper, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a.

Departementet har vurdert om det skal gjøres endring i de eksisterende reglene i allmennaksjeloven, slik at det ikke stilles krav til samtlige allmennaksjeselskaper, men bare de som oppfyller de samme avgrensingskriteriene som for aksjeselskaper. En avgrensning lik den mulige for aksjeselskaper vil kunne innebære at nærmere 2/5 av alle allmennaksjeselskapene unntas fra krav til kjønnsrepresentasjon. Det endelige antallet avhenger av hvilke terskler som fastsettes for aksjeselskapene.

Departementet har imidlertid kommet til at dette ikke foreslås som avgrensingskriterier for allmennaksjeselskaper. Departementet viser til at avgrensningen til organisasjonsform har fungert godt og er enkel å anvende og kontrollere. Det er heller ikke grunn til å tro at dette vil ha negativ effekt for selskapene. For aksjeselskapene er ulikhetene større, slik at det her vil være nødvendig å se på andre avgrensingskriterier enn bare organisasjonsform.

Selv om antall aksjeeiere ikke er avgjørende som avgrensingskriterium gjør særegenhetene ved allmennaksjeselskapsformen at denne er særlig egnet til å innhente kapital fra et bredt antall personer, som også kan ha både svært små eierposter, og lite aktiv tilknytning til selskapet utover den finansielle investeringen. Kapitalmulighetene kan indikere at selskapene har en viss maktposisjon i samfunnet, og en viss evne til påvirkning. Departementets vurdering er derfor at alle allmennaksjeselskaper fortsatt skal omfattes på bakgrunn av sin organisasjonsform.

Departementet ber likevel om høringsinstansenes innspill til om det burde innføres avgrensingskriterier for allmennaksjeselskaper.

Ansvarlige selskaper

På samme måte som for aksjeselskaper er det ikke nødvendigvis en sammenheng mellom antall deltakere i ansvarlige selskaper og størrelsen på selskapet. Et viktig skille her er likevel at det kan være mer begrenset hvor mange deltakere det er praktisk å ha i et ansvarlig selskap, ettersom deltakerne har ansvar for selskapsforpliktelsene, og at utgangspunktet er at beslutninger må være enstemmig vedtatt.

Departementet foreslår heller ikke å bruke antall deltakere som avgrensingskriterium.

Samvirkeforetak

Et samvirkeforetak kjennetegnes av at det skal ha til hovedformål å fremme medlemmenes økonomiske interesser gjennom deres deltakelse i virksomheten, og at eventuell avkastning enten blir stående i foretaket eller fordelt mellom medlemmene ut fra deres omsetning med foretaket. Samvirkeforetakenes karakter er derfor noe annerledes enn den for aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og ansvarlige selskaper, i det foretaksformen legger opp til at medlemmene skal samhandle direkte med foretaket. Medlemmenes interesser kan derfor 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 viser til at det er et politisk mål om kjønnsrepresentasjon i maktstrukturene i samfunnet, herunder maktstrukturer i

næringslivet. Etter departementets vurdering er derfor antall medlemmer et aktuelt avgrensningskriterium for samvirkeforetak.

Samvirkeforetak er i dag underlagt regler om kjønnsrepresentasjon, se punkt 4.3. Kravene er i dag avgrenset slik at de gjelder for foretak med mer enn 1 000 medlemmer. Etter departementets vurdering er dette et høyt antall. Begrunnelsen ovenfor vil også dekke tilfeller der samvirkeforetaket har færre medlemmer. Også 500 medlemmer vil vitne om foretak med en viss posisjon og påvirkning. Departementet foreslår derfor å senke terskelen, slik at foretak med mer enn 500 medlemmer får krav til kjønnsrepresentasjon i styret. Departementet ber om innspill til om antallet bør settes et annet sted som for eksempel 250 eller 750.

For samvirkeforetak er det i dag lagt inn et unntak dersom ett av kjønnene utgjør under fem prosent av det samlede medlemsantallet. Departementet foreslår å fjerne dette unntaket, da det blant annet er slike kjønnskjevheter høringsnotatet prøver å arbeide imot. Samvirkeforetakets størrelse og påvirkningskraft gjelder uavhengig av kjønnsfordelingen blant medlemmene.

Boligbyggelag

Et boligbyggelag er et samvirkeforetak hvis hovedformål er å skaffe boliger til andelseierne og å forvalte boliger for dem. Boligbyggelag har store likheter med samvirkeforetak, og departementet viser til det som er beskrevet ovenfor. Også boligbyggelag er i dag underlagt regler om kjønnsrepresentasjon som kommer til anvendelse på foretak med mer enn 1 000 andelseiere, se nærmere punkt 4.3. Departementet foreslår at også denne terskelen senkes til 500 andelseiere, alternativt 250 eller 750.

11.3.3 Avgrensning etter bransje

Enkelte bransjer kan sies å ha så stor samfunnsnytte, at det i seg selv vil være et argument for å sette krav til kjønnsrepresentasjon slik at styresammensetningen speiler hele befolkningen. Dette kan være bransjer som helse- og omsorg, redning og sikkerhet, infrastruktur, industri, undervisning og matforsyning.

Etter departementets vurdering vil dette imidlertid føre til for store avgrensningsproblemer, og foreslår derfor ikke en slik løsning. Skal det innføres særskilte krav til kjønnsrepresentasjon på bakgrunn av bransje, bør det eventuelt legges i særlovgivning og vurderes med utgangspunkt i den aktuelle bransjens egenart. Mange selskaper med særlig samfunnsnytte er dessuten allerede regulert fordi de er offentlige, som for eksempel helseforetak, interkommunale selskaper, statsaksjeselskaper og statsforetak.

Departementet har også vurdert om det skal gjøres særinntak for enkelte bransjer eller virksomheter, for eksempel der det er profesjonsansvar, særlige krav til ansvar for foretaket, eller særlige krav til styresammensetningen. Departementet finner det mest hensiktsmessig at eventuelle slike unntak tas i særlovgivningen.

11.3.4 Avgrensning av reglene etter størrelse

Overordnet om størrelse som kriterium

I departementets innspillsmøter og i den offentlige debatten har flere spilt inn at størrelse kan være et relevant avgrensningskriterium. Størrelse kan måles på ulike måter, herunder driftsinntekter, balansesum og antall ansatte/årsverk. Selv om det ikke nødvendigvis er avgjørende, kan størrelsen på selskapet gi indikasjon på at det har hatt vesentlig positiv effekt av samfunnsgoder, og det kan også indikere selskapets rolle i samfunnet, eller selskapets makt eller påvirkning. Departementet viser til at det er et politisk mål om kjønnsrepresentasjon i maktstrukturene i samfunnet, også maktstrukturer i næringslivet. Departementet anser dette som et viktig argument for å bruke selskapets størrelse som avgrensningskriterium.

Selskapets størrelse kan også ha betydning for hvor profesjonalisert både styrearbeidet og organiseringen rundt er.

I tillegg kan det være grunn til å anta at størrelsen på selskapet kan ha betydning for selskapets evne til å håndtere eventuelle nye krav til styresammensetning. Selv om det finnes mange som kan være aktuelle som styremedlemmer, kan det være flere viktige hensyn når et styre skal settes sammen. For eksempel er generell kompetanse, rett kompetanse ut fra styrets øvrige sammensetning, at styret kan samarbeide godt og at eierne har tillit til styremedlemmet, viktige aspekter som eierne tar hensyn til. Styremedlemmet må også selv ønske å påta seg ansvaret og styrearbeidet.

Departementet bemerker også at selv om det kan være mange som både kan være aktuelle for et gitt styre og de aktuelle kandidatene ønsker å ta på seg vervet, er det nødvendig for selskapet eller eierne/medlemmene både å kjenne til personene, og å komme i kontakt med dem. Nettverk og ressurser kan være begrenset i mindre selskaper, og for slike selskaper kan det være utfordrende å skaffe relevante styremedlemmer også uten krav til sammensetning. Enhver begrensning i «utvalgskretsen» for styremedlemmer kan derfor ha betydning for de minste selskapene, og ha betydning for hvor mye arbeid selskapet eller eierne må legge ned for å finne aktuelle styremedlemmer. Dette gjelder imidlertid ikke bare ved eventuelle krav til kjønnsrepresentasjon. Også andre lovkrav til styresammensetning som krav til tilknytning og ev. andre krav i særlovgivningen, kan ha betydning for hvor mye arbeid selskapet eller eierne må legge ned for å finne kvalifiserte og passende styremedlemmer. Etter departementets syn er dette likevel et argument til støtte for å bruke størrelse som avgrensningskriterium.

Fordi størrelsen på selskapet kan indikere selskapets makt eller påvirkning, og større selskaper forventes lettere å kunne håndtere krav til styresammensetning, foreslår departementet at selskapets størrelse settes som avgrensningskriterium.

Departementet vil derfor vurdere hvilke forhold som kan gi en hensiktsmessig indikasjon på selskapers størrelse. De nærmere terskelverdiene drøftes i punkt 11.4.

Aksjekapital som indikasjon på størrelse

Kravet til aksjekapital er 30 000 kroner. Størrelsen på aksjekapitalen vil i mange tilfeller ikke ha sammenheng med egenkapital, balansesum eller innskutt kapital i selskapet, og sier ikke noe om selskapets størrelse. For de andre sammenslutningsformene vil heller ikke kapitalen være egnet til å danne kriterier for foretakets omfang og innretning.

Balansesum som indikasjon på størrelse

Balansesummen er summen av de balanseførte verdiene av selskapets eiendeler. Det vil kunne være avvik mellom reell verdi og bokført verdi. Balansesummen kan si noe om størrelsen på selskapet i form av omfanget av selskapets verdier, men da bare de bokførte verdiene. Balansesummen kan også variere ut fra hvilken type eiendeler selskapet har, og derfor også hvilken bransje selskapet tilhører. Selskaper som for øvrig er like store, kan ha svært forskjellig størrelse avhengig av om selskapet er et kapitalintensivt selskap eller ikke. Eiendeler i dagens finansielle rapportering fanger stort sett ikke opp egenutviklede immaterielle eiendeler. Balansesum vil derfor kun fange opp selskaper som er intensive på fysisk kapital eller selskaper som har gjort store eller mange oppkjøp. Balansesummen sier i seg selv heller ikke noe om eiendelene er i drift, skaper avkastning eller på annen måte genererer inntekter for selskapet.

Balansesummen beregnes normalt i forbindelse med utarbeidelse av årsregnskap, kvartalsrapporter eller mellombalanser. Ved beregning av balansesum må det også gjøres vurderinger av eventuelle avskrivninger og nedskrivninger og i noen tilfeller konkrete verdsettelse. Balansesummen er dermed først og fremst et øyeblikksbilde av selskapets eiendeler, og det kan være store forskjeller fra et tidspunkt til et annet. Utover ved fastsettelsen av årsregnskapet varierer det hvor ofte selskapet beregner balansesummen.

Balansesum brukes som en indikasjon på selskapets størrelse i flere sammenhenger. For eksempel er det ett av tre vilkår som inngår i fastsettelsen av hva som er «små foretak» etter regnskapsloven.¹²⁵ Balansesum er altså et kjent avgrensningskriterium for aktørene.

Etter dette foreslår departementet at balansesum ikke brukes som kriterium. Dette må sees i sammenheng med at departementet foreslår finansiell inntekt som kriterium, se neste punkt.

Valg av kriterier vil gi skiller mellom sammenlignbare selskaper. Forslaget kan skape et skille mellom eierselskaper (holdingsselskaper) som aktivt har inntekter for eksempel i form av utdelinger fra andre selskaper på den ene siden, og på den andre siden eierselskaper (holdingsselskaper) der det ikke tas ut utbytte fra selskapene som eies, men der avkastning skal genereres ved salg. Før salget kan slike eierselskaper ha svært lav eller ingen inntekt. Et slikt skille kan oppleves tilfeldig. Samtidig er det realitet i skillet. Gitt alt annet likt, får det ene selskapet inntekter løpende, for eksempel ved å motta utdelinger, i motsetning til

¹²⁵ Lov 17. juli 1998 nr. 56 om regnskap § 1-6 fastsetter at foretak som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av tre vilkår (gitt salgsinntekt, gitt balansesum og gitt antall årsverk) skal regnes som små foretak.

det andre selskapet. Dette sier ikke noe om hvor aktivt eierskapet er, for eksempel ved eierforventninger og eierstyring. Departementet legger likevel vekt på realiteten i skillet.

Selv om departementet i utgangspunktet ikke foreslår å bruke balansesum som avgrensningskriterium, har departementet ikke konkludert endelig om balansesum er egnet som kriterium. Høringsinstansene bes spesielt om å komme med sine vurderinger av om balansesum kan være egnet som avgrensningskriterium, enten alene eller sammen med andre. I andre sammenhenger der man bruker tall som kan si noe om selskapets størrelse, er balansesum ofte ett av flere kriterier. Departementet vil derfor knytte noen kommentarer til nødvendige vurderinger hvis balansesum skal brukes som avgrensningskriterium, også i dette forslaget.

Som nevnt ovenfor, kan balansesummen beregnes på ulike tidspunkter gjennom året, og i flere sammenhenger. Et selskap kan også ha behov eller ønske om å fastsette balansesummen av andre grunner. Dersom balansesum skal brukes som avgrensningskriterium, er det etter departementets syn hensiktsmessig å lovregulere hvilket tidspunkt for balansesum som eventuelt skal brukes som kriterium. For å sikre forutsigbarhet for selskapet, og tilstrekkelig tid til å finne aktuelle styrekandidater, er det etter departementets vurdering mest aktuelt å bruke balansesum per dato for balansedagen for årsregnskapet. Departementet viser til punkt 11.7 for nærmere vurdering av tidspunkt for krav til styresammensetningen.

Et annet spørsmål er nivået på terskelen. Etter departementets vurdering kan det være gode grunner til at en slik terskel bør være relativt høy, særlig for å unnta mindre investeringsselskaper. Balansesummen vil særlig være aktuell for selskaper som ikke har inntekter over terskelen, altså der det ikke skjer en løpende avkastning, eller eiendelene brukes i drift. Departementets vurdering er at balansesum i størrelsesorden mellom 100 og 200 millioner kroner eventuelt kan være aktuelt.

Balansesum kan etter departementets vurdering eventuelt inngå som ett av flere kriterier for å avgrense til selskaper av en viss størrelse.

Driftsinntekter og finansinntekter som indikasjon på størrelse

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

I andre sammenhenger der lovkrav utløses av selskapets størrelse, inngår driftsinntekter som ett av flere kriterier, for eksempel i regnskapslovens regler om regnskapsplikt for små foretak. Samtidig sier ikke driftsinntektene nødvendigvis noe om hva som ligger bak inntektene, og om selskapets størrelse i mer fysisk forstand, som i antall ansatte eller størrelsen på selskapets verdier. Driftsinntektene sier også lite om kompleksiteten i virksomheten, for eksempel i form av behov for skjønn, eller omfattende avtaleforhold. Eksempel på bransjer dette kan være relevant for, er bygg- og anleggsbransjen og noen

teknologibransjer. De bransjene har ikke nødvendigvis høye inntekter eller høye balanseførte eiendeler, men de har ofte mange ansatte. Se derfor neste punkt om ansatte som indikasjon på størrelse.

Det skilles mellom driftsinntekter og finansinntekter. 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.¹²⁶ Departementet har derfor vurdert om finansielle inntekter skal være en del av avgrensningskriteriet. Etter departementets syn gjelder det som er sagt om driftsinntekter ovenfor også for selskaper som har sin inntektsbase i finansielle inntekter. Departementet foreslår derfor å bruke drifts- og finansielle inntekter samlet som avgrensningskriterium.

Selskapets inntekt kan variere fra år til år, og variasjonene kan være store. Ved å bruke driftsinntekt som avgrensningskriterium, vil noen selskaper gå over og under tersklene fra år til år. Det gjelder også andre aktuelle avgrensningskriterier, men inntekter vil ofte variere noe mer enn for eksempel antall ansatte. Departementet antar at de fleste selskaper ikke nødvendigvis ønsker å endre styresammensetningen fra år til år, forutsatt at styret fungerer tilfredsstillende. Departementet legger ikke avgjørende vekt på at selskapets inntekt kan endres fra år til år.

Avgrensningskriteriene settes også ut fra en forventning om at det fortsatt er praktisk gjennomførbart for selskapene å skaffe en god styresammensetning.

Departementet har også vurdert om bruk av driftsinntekter som kriterium isteden bør knyttes til driftsresultat og netto finansinntekter, men har kommet til at det ikke er hensiktsmessig. Mangfold og kjønnsrepresentasjon er like aktuelt og like viktig fra et samfunnsperspektiv både i lønnsomme og ulønnsomme selskaper. Selskapets mulighet til å skaffe kompetente og passende styremedlemmer behøver heller ikke være knyttet til lønnsomhet. Likevel kan det være andre utfordringer ved rekruttering av styremedlemmer for selskaper med store utfordringer, særlig hvis disse truer deres eksistens.

Ved å inkludere finansinntekter blir i større grad eierselskaper (holdingsselskaper), eiendomsselskaper og investeringsselskaper omfattet. Departementet ser ikke bort fra at det kan oppleves inngripende at det stilles krav til styresammensetningen i personlig eide investeringsselskaper. Departementets oppfatning er likevel at et selskap er en selvstendig juridisk person, og legger ikke avgjørende vekt på selskapets virksomhet eller formål. Kriteriet vil reflektere omfanget av virksomheten, og derved påvirkningen på samfunnet. Ved at det etter departementets syn er svært vanskelig å fastsette en balansesum som kan gi en slik indikasjon, vil det å inkludere finansinntekter til en viss grad fange opp foretak der balanseførte eiendeler gir en betydelig avkastning. Dette vises blant annet ved at 714 aksjeselskaper som ikke har ansatte og har null kroner i driftsinntekter, hadde finansinntekter på i gjennomsnitt 367 millioner kroner. Samtlige av disse 714 selskapene hadde over 70 millioner kroner i finansinntekter.¹²⁷ Selv om betydelig avkastning i seg

¹²⁶ [Finansinntekt – Store norske leksikon \(snl.no\)](#)

¹²⁷ Anslaget er basert på årsregnskap for 2021.

selv ikke nødvendigvis er ensbetydende med eiendelens verdi eller påvirkning på samfunnet, kan det likevel i denne sammenhengen tilsi at krav om kjønnsrepresentasjon for disse foretakene er forholdsmessig.

Etter dette foreslår departementet at summen av driftsinntekter og finansinntekter brukes som avgrensningskriterium. Terskelen drøftes nærmere i punkt 11.4 nedenfor.

Antall ansatte eller antall årsverk som indikasjon på størrelse

Antall ansatte eller antall årsverk kan gi indikasjon på selskapets størrelse. Selskaper med flere ansatte har ofte økt profesjonalisering av styrearbeidet. I selskaper med mange ansatte er det også andre aspekter som kan begrunne krav til styresammensetning, som for eksempel mangfold og likestilling generelt og å bidra til å motvirke ubevisste preferanser/fordommer. Departementet har ikke holdepunkter for å si at tidligere krav til styresammensetningen har hatt umiddelbar effekt på mangfold og likestilling i andre deler av toppledelsen eller i foretaket for øvrig. Departementet legger derfor ikke avgjørende vekt på dette perspektivet ved vurdering av avgrensningskriterier.

En *ansatt*¹²⁸ er ifølge SSB en person «som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l.» Frilansere og oppdragstakere inngår ikke i antallet ansatte.

Avtalte *årsverk* er ifølge SSB «det man forventer å arbeide ifølge arbeidskontrakten, og det tas ikke hensyn til overtid og ulike typer fravær». Enkelte selskaper har mange sesongarbeidere og kan ha svært mange ansatte gjennom året, mens gjennomsnittlig antall årsverk er mye lavere. Antall ansatte tilsvarer derfor ikke antall hele årsverk. Uten bearbeidelse er etter departementets vurdering ikke tallene for ansatte nødvendigvis en god indikator for størrelsen på foretaket. Tall for ansatte kan eventuelt bearbeides til antall årsverk. Mange ansatte kan likevel ha betydning i form av at det viser hvor mange mennesker som har deler av sin inntekt og livsgrunnlag fra dette foretaket.

I likestillings- og diskrimineringsloven er antall ansatte brukt som avgrensningskriterium for aktivitets- og redegjøringsplikten. Loven definerer imidlertid ikke begrepet «ansatte». Det er naturlig å forstå ansatte som personer som arbeidsgiver har et ansvar for. Det er arbeidsgiver som er pålagt plikter, og det er derfor naturlig å legge til grunn at det er arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep som skal legges til grunn ved vurderingen av hvem som er ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. Det er naturlig å avgrense mot innleide arbeidstakere og konsulenter, fordi arbeidsgiveransvaret for disse gruppene ligger hos «utleier».

I regnskapsloven § 1-6 er årsverk brukt som avgrensningskriterium. Ved en lovendring i 2005 ble det presisert at kriteriet knytter seg til gjennomsnittlig antall «årsverk». Før denne lovendringen var kriteriet 50 ansatte, som i utgangspunktet ikke skilte mellom heltidsansatte

¹²⁸ For ansatte i flere arbeidsforhold er ett av arbeidsforholdene fastsatt som hovedarbeidsforhold. Foretakene melder inn ansettelsesforhold til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) løpende. Tallene kan dermed si noe om antallet ansettelsesforhold på en gitt dato. Meldeplikten til Aa-registeret gjelder for ansatte som tjener mer enn 1 000 kr per år, og inkluderer ansatte i permisjon, ansatte i permittering, og ansatte i maritime arbeidsforhold.

og deltidsansatte. Endringen er i forarbeidene (Ot.prp. nr. 39 (2004–2005) kapittel 4.3.5 side 115) begrunnet med at «virksomhetens økonomiske aktivitet best gjenspeiles i antall årsverk».

Tallene som er hentet ut fra SSB viser bare ansatte fordi det er størrelsen som selskapene rapporterer til Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (Aa-registeret). Antall selskaper målt etter ansatte og årsverk er relativt likt, slik at man i prinsippet kan bruke ansatte uten store variasjon i antall. Hvis man bruker årsverk, vil man imidlertid skille ut enkelte selskaper som for eksempel har en del sesongarbeid, men hvor det samlede omfanget av virksomheten er begrenset.

Etter dette er det departementets vurdering at antall årsverk vil gi en bedre indikasjon på selskapets innvirkning på samfunnet enn det antall ansatte vil gi. Det foreslås derfor å bruke årsverk som et mulig avgrensningskriterium for regler om kjønnsrepresentasjon.

11.3.5 Avgrensning av reglene etter bruk av valgkomité

Et mulig avgrensningskriterium kan være selskaper som har valgkomité. Bruk av valgkomité innebærer at det allerede brukes ressurser på å se etter og sette sammen styret. Dermed er det presumptivt mindre behov for ny ressursbruk eller økt administrativ byrde om valgkomiteen også skal se etter styremedlemmer av ulike kjønn.

Samtidig kan et avgrensningskriterium knyttet til valgkomité fremstå tilfeldig kriterium. Det er mange ulike grunner til at selskaper velger å ha valgkomité, for eksempel der selskapet har bred spredt eiermasse, for å sikre tilgang på riktig og sammensatt kompetanse, eller for å sikre god eierstyring og selskapsledelse (corporate governance). I de fleste tilfeller vil valgkomiteen gis et mandat som inneholder eventuelle krav generalforsamlingen har til styresammensetning eller enkeltmedlemmer. Der har man også anledning til å stille krav om mangfold eller kjønnsrepresentasjon. Departementet er kjent med at flere valgkomiteer allerede har kjønnsrepresentasjon som del av sitt mandat. Men dette er da avhengig av at generalforsamlingen eller det eksisterende styret velger å stille kravene.

Selv om bruk av valgkomité kan lette eventuelle utfordringer med å avklare en god styresammensetning, anser departementet at bruk av valgkomité vil bli et noe tilfeldig grunnlag for avgrensning. I tillegg kan det påvirke om selskaper velger å bruke valgkomité dersom det i seg selv resulterer i særskilte krav til styresammensetningen. Departementet foreslår etter dette ikke valgkomité som et avgrensningskriterium.

11.3.6 Avgrensninger som følge av særegenheter ved foretaksformen

Ansvarlige selskaper

Ansvarlige selskaper kan på samme måte som for eksempel aksjeselskaper ha en viss grad av makt og påvirkning i samfunnet. Ansvarlige selskaper skiller seg imidlertid fra aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og samvirkeforetak ved at deltakerne i ansvarlige selskaper svarer 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 vært styremedlemmer, kan et krav til styresammensetningen innebære at det må inn eksterne styremedlemmer. Departementet understreker at styrerollen er en annen enn deltakerrollen, men departementet finner likevel grunn til å legge vekt på at et krav til styresammensetningen kan innebære et krav om eksterne styremedlemmer i et selskap der alle deltakerne har ubegrenset ansvar for selskapets forpliktelser¹²⁹.

Vurderingen er etter departementets syn noe ulik der det ansvarlige selskapet har fysiske personer som deltakere, enn der samtlige deltakere er juridiske personer. I norsk rett er styreverv forbeholdt fysiske personer. Juridiske personer må derfor uansett velge en annen 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. For disse ansvarlige selskapene foreslår departementet derfor å innføre krav etter de samme avgrensninger som for aksjeselskaper.

Stiftelser

En stiftelse er en selveiende sammenslutning, som kjennetegnes ved at dens formuesverdi er stilt til rådighet for et bestemt formål, jf. stiftelsesloven § 2. At stiftelser er selveiende betyr blant annet at oppretteren ikke har rådighet over formuesverdien som er overført til stiftelsen, fra det tidspunkt stiftelsen er opprettet, jf. § 3. Det viktigste en stiftelse skal gjøre er å oppfylle formålet som oppretteren har fastsatt. Ifølge stiftelsesloven § 30 tredje ledd skal styret sørge for at stiftelsens formål ivaretas. Etter § 10 skal utdelinger være i samsvar med formålet. I tillegg stilles det krav om at stiftelsen ikke kan foreta utdelinger til oppretteren eller dennes nærstående, eller yte lån til disse utenom i særskilte tilfeller. Se stiftelsesloven §§ 19 og 20.

Det stilles etter dagens stiftelseslov ikke krav til antallet styremedlemmer i en stiftelse. De fleste stiftelser har likevel tre eller flere styremedlemmer.

Samlet deler stiftelsene ut ca. seks milliarder kroner hvert år. Cirka halvparten av dagens stiftelser driver ikke med utdeling av penger. Stiftelser som ikke deler ut penger, er for eksempel stiftelser som driver sykehjem eller museer.

¹²⁹ Se selskapsloven § 2-4 første ledd, der det legges opp til at deltakerne svarer en for alle og alle for en. Det er mulig å avtale i selskapsavtalen at deltakerne bare svarer for en andel av selskapets forpliktelser. Selskapet skal da ha eksplisitt benevnelse i navnet at ansvaret er delt, se foretaksnavneloven § 2-2 andre ledd: Foretaksnavn for ansvarlig selskap skal inneholde ordene ansvarlig selskap eller forkortelsen ANS. Har deltakerne i det ansvarlige selskap delt ansvar for selskapets forpliktelser, skal foretaksnavnet inneholde ordene selskap med delt ansvar eller forkortelsen DA.

En stiftelse har dermed karakter av å være en fristilt enhet, hvis oppgave er å ivareta et nærmere bestemt formål. Departementets vurdering er derfor at det på prinsipielt grunnlag vil være et mindre inngrep i stiftelsens autonomi å stille krav om kjønnsrepresentasjon i styret i stiftelser. I de tilfellene oppretter har utpekt styremedlemmene direkte, kan dette stille seg noe annerledes.

I dag er det krav til kjønnsrepresentasjon i styret i stiftelser når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner hele styret. Hvis staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner deler av styret i en stiftelse, stilles det krav om kjønnsrepresentasjon til de styremedlemmene dette gjelder.

Det er samtidig enkelte særtrekk ved stiftelsesformen, som skiller styrer i stiftelser fra styrer i andre sammenslutninger. I stiftelser finnes det ikke et eier- eller medlemsorgan som velger styret, og styret er dermed det øverste organet i stiftelsen. I stiftelser er det ikke unormalt at oppretter ved opprettelsen har bestemt hvem som skal sitte i styret, og da slik at det fremkommer direkte i vedtektene hvem som skal sitte i styret. Krav om kjønnsrepresentasjon vil derfor kunne medføre at stiftelser må endre vedtektene. Alternativt kan det vurderes å gi Stiftelsestilsynet kompetanse til å gi unntak fra kravet. Selv om det er Enhetsregisteret som registrerer stiftelsens styre etter stiftelseslov § 2, er det etter departementets syn naturlig at et ev. unntak må behandles av Stiftelsestilsynet.

Det er også flere stiftelser som har vedtektsbestemt at styret skal bestå av etterkommere av en bestemt person. I slike tilfeller kan forslaget by på problemer hvis etterkommerne er av samme kjønn. I andre stiftelser kan det være ulike organer som skal oppnevne hvert sitt styremedlem, og i slike tilfeller vil det kunne oppstå en diskusjon om hvem av disse som skal sørge for oppfyllelse av eventuelle lovkrav til kjønnsrepresentasjon. Hvis styret ikke oppfyller lovkrav, pålegges Stiftelsestilsynet å oppnevne nye styremedlemmer.

Om lag 4 000 av stiftelsene har ikke ansatte, og ca. 2 400 av stiftelsene har under én million kroner i egenkapital. Disse tallene viser at relativt mange av stiftelsene, har begrenset innvirkning på samfunnet, både i form av utdelinger og ansatte. Disse tallene kan tyde på at det er et mindre antall som har relativt mye kapital.

Departementets vurdering er at det likevel kan være gode grunner til å stille krav om kjønnsrepresentasjon i styrer i stiftelser, siden formålsforvaltningen i seg selv kan ha stor innvirkning på samfunnet regionalt eller lokalt.

I kapittel 14 i dette høringsnotatet foreslår departementet en endring i stiftelsesloven § 27 a. Departementet foreslår å sette kravene til kjønnsrepresentasjon direkte inn i stiftelsesloven, og ikke henvise til likestillings- og diskrimineringsloven som i dag. For å ivareta de særegne forhold ved stiftelser som er skissert ovenfor, foreslås det i fjerde ledd en mulighet for Stiftelsestilsynet til å gjøre unntak fra krav til styresammensetning «dersom det ut fra stiftelsens formål eller vedtekter vil være særlig byrdefullt å oppfylle kravene». Denne unntaksadgangen foreslås etter mønster av likestillings- og diskrimineringsloven § 28 tredje ledd, som også har en dispensasjonsadgang. Begrunnelsen er imidlertid forskjellig. Departementet kan ikke se at stiftelser som er opprettet av det offentlige og andre stiftelser, bør stilles ulikt når det gjelder mulighet for unntak fra regler om kjønnsrepresentasjon i

styret. For stiftelser vil et unntak først og fremst være aktuelt med utgangspunkt i det oppretter har bestemt for stiftelsen. I stiftelser som er næringsdrivende eller der de ansatte har representasjonsrett i styret jf. § 41 i stiftelsesloven, foreslås det at Stiftelsestilsynet ikke har mulighet til å gjøre unntak fra kravene til styresammensetning.

Departementet ber særskilt om høringsinstansenes synspunkter og vurderinger av de spørsmålene som er drøftet her, slik at departementet kan ta en begrunnet og god vurdering av om det vil være formålstjenlig å stille krav til kjønnsrepresentasjon i styret i alle stiftelser på bakgrunn av innspill i høringen.

Annet

Departementet har også vurdert om det skal stilles krav til styresammensetningen i foreninger. Det er flere foreninger, inkludert interesseorganisasjoner, politiske partier, fagforeninger mv. som kan sies å være en del av maktstrukturene i det norske samfunnet, og det kan derfor være grunn til å regulere kjønnsrepresentasjon også her. Selv om det ikke er en egen lov for regulering av saksbehandling og ledelse i foreninger, kunne et krav til kjønnsrepresentasjon for eksempel vært tatt inn i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet har likevel kommet til at dette ikke er hensiktsmessig. Foreninger er ikke hjemlet i egen lov, og krav om kjønnsrepresentasjon vil indirekte gi en brokete regulering av saksbehandling og ledelse i foreninger, som departementet ikke anser som ønskelig. Eventuelle krav til kjønnsrepresentasjon kan for slike sammenslutninger eventuelt knyttes til ytelser fra det offentlige.

Departementet har vurdert om det skal gjøres endring i de eksisterende reglene for statsaksjeselskaper (selskaper der staten eier alle aksjene, jf. aksjeloven § 20-4) i aksjeloven. I så fall vil det ikke stilles krav til samtlige statsaksjeselskaper, men bare de som oppfyller de samme avgrensingskriteriene som private aksjeselskaper. Det ville i så fall innebære at kravene til kjønnsrepresentasjon for statlig eide virksomheter ville vært avhengig av hvilken selskapsform det offentlige utøver sitt eierskap gjennom. Etter departementets vurdering er dette ikke hensiktsmessig, og det foreslås ikke endringer i kravet om at alle statsaksjeselskaper skal oppfylle kravene til kjønnsrepresentasjon.

Ovenfor er det ikke gjort noen særegne vurderinger av SE-selskaper og SCE-foretak. SE-selskaper har likhetstrekk med allmennaksjeselskaper. SCE-foretak har likhetstrekk med samvirkeforetak. Foretaksformene er opprettet for å lette organisering av virksomhet over landegrensene, og har sin bakgrunn i hver sin forordning¹³⁰. SE-loven § 2 første ledd første punktum fastsetter at reglene i allmennaksjeloven gjelder tilsvarende så langt de passer for SE-selskaper med forretningskontor i Norge, såfremt ikke noe annet følger av SE-forordningen, vedtekter gitt i medhold av SE-forordningen eller SE-loven. Etter andre punktum gjelder det samme for regler gitt i eller i medhold av lov som gjelder for allmennaksjeselskaper generelt, eller for den virksomhet selskapet driver. I SCE-loven § 2

¹³⁰ Rådsforordning (EF) nr. 2157/2001 av 8. oktober 2001 om vedtektene for det europeiske selskap (SE) (SE-forordningen) og rådsforordning (EF) nr. 1435/2003 av 22. juli 2003 om vedtektene for europeiske samvirkeforetak (SCE-foretak) (SCE-forordningen).

er det gitt tilsvarende bestemmelser om anvendelse av regler i samvirkelova eller av regler som gjelder for samvirkeforetak generelt, på SCE-foretak. Dette omfatter også regler om kjønnsrepresentasjon. I dette høringsnotatet avgrenser departementet også mot særlovselskaper, statsforetak, interkommunale selskaper, helseforetak og andre mer enkeltstående sammenslutningsformer hvor det ikke anses å være hensiktsmessig å endre regulering per i dag. Departementet behandler heller ikke enkeltpersonforetak, da disse ikke er en egen sammenslutningsform, men bare en registreringsmulighet for en fysisk person som driver næringsvirksomhet.

11.3.7 Regulering av avviklingsstyret

Hvis et aksjeselskap skal avvikles, er det krav om at generalforsamlingen velger et avviklingsstyre som har ansvaret for avviklingen av selskapet. Avviklingsstyret trer i stedet for det ordinære styret og daglig leder, jf. aksjeloven § 16-2 første ledd. Det sittende styret kan velges som avviklingsstyre. Avviklingsstyrets oppgave er blant annet å sørge for at krav mot selskapet gjøres opp som ledd i avviklingen, jf. aksjeloven § 16-7.

Det er også egne regler om valg av avviklingsstyre i en rekke andre sammenslutningslover, for eksempel samvirkeloven og stiftelsesloven. For enkelte av disse er det eksisterende regler om kjønnsrepresentasjon. Der det er særskilte avviklingsstyret har deres oppgave en noe annen karakter enn for styret i selskaper i drift. Det at sammenslutningen er under avvikling, kan tyde på at sammenslutningens påvirkning er noe redusert. Samtidig ser departementet at det kan være gode grunner til å beholde krav til kjønnsrepresentasjon. Departementet foreslår etter dette ikke å gjøre endringer i eksisterende regulering av avviklingsstyret, hverken der det er eller ikke er krav om kjønnsrepresentasjon, og avgrenser dermed mot disse.

11.4 Forslag til terskler for inntekter og antall årsverk

11.4.1 Innledning

Departementet kom ovenfor frem til at drifts- og finansinntekter samlet eller antall årsverk foreslås som avgrensningskriterier der det stilles krav til styresammensetningen basert på foretakets størrelse. Denne avgrensningen er aktuell for aksjeselskaper og for ansvarlige selskaper som bare har juridiske eiere. I tillegg er den aktuell for samvirkeforetak og boligbyggelag, som vil være omfattet dersom de har mer enn 500 medlemmer eller andelseiere. Spørsmålet som må drøftes, er hvor terskelen for inntektene og antall årsverk skal ligge.

Tersklene må utformes for i størst mulig grad å treffe begrunnelsen for avgrensningene. Tersklene må derfor avgrenses slik at de treffer foretak av en viss størrelse, både foretak som inngår i maktstrukturene i samfunnet, har en viss påvirkningsmulighet eller innvirkning på samfunnet, og at det ikke er for vanskelig for foretakene å håndtere krav til styresammensetningen.

Etter departementets vurdering er det viktig å fastsette terskelverdier som kan sikre at lovkravene gir tilstrekkelige ringvirkninger. Det er også ønskelig å finne terskelverdier som gjør at dette blir selvforsterkende. Målet er at det etter hvert ikke skal være behov for lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styret.

For selskaper som blir omfattet av nye lovkrav, vil det være enklere å følge opp nytt regelverk hvis man tar i bruk terskler som allerede er kjent for selskapene. Å fastsette terskler som er brukt i annet relevant regelverk vil kunne medvirke til at etterlevelsen øker, både fordi det blir enklere å vite at pliktene inntreer og at tiltak som i noen grad henger sammen, kan støtte oppunder hverandre. Departementet vil derfor se hen til eksempler fra andre lover. Likevel må det gjøres en selvstendig vurdering av hvor tersklene bør ligge.

11.4.2 Terskelverdi for antall årsverk

Som beskrevet i punkt 11.3.4, er størrelsene ansatte og årsverk ulike, og departementet foreslår årsverk som avgrensning. Departementet anser det likevel hensiktsmessig å bruke kjente antall, og viser til at det i regelverket er noe ulikt om det er brukt «ansatte» eller «årsverk». I det videre bruker departementet bare begrepet årsverk, unntatt der det henvises til lovtekst eller direktivtekst. Da brukes begrepet derfra.

I *regnskapsloven § 1-6* er terskelen for «gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret» satt til 50 årsverk.¹³¹ En annen relevant terskel er *likestillings- og diskrimineringsloven § 26* om arbeidsgivers aktivitetsplikt som gjelder alle offentlige virksomheter, og private med mer enn 50 ansatte. Reglene gjelder også for private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter krever det. For aksjeselskaper er det mulig å vedta å unnlate revisjon dersom gjennomsnittlig antall ansatte ikke overstiger ti årsverk, og visse andre terskler heller ikke er oversteget, se *aksjeloven § 7-6*.¹³² Reglene for ansattes representasjonsrettigheter i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper har tre ulike terskler: 30, 50 og 200 ansatte.¹³³ Dette er eksempler på terskler der ansatte eller årsverk er kriterier i norsk rett. I internasjonal regulering er terskelen i direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, satt til minst 250 ansatte. Se nærmere omtale av direktivet i kapittel 12.

Etter norsk målestokk er selskaper med 200 eller 250 årsverk store selskaper uavhengig av om antallet er knyttet til ansatte eller årsverk. Departementets vurdering er at dette forslagetets formål ikke vil oppnås hvis terskelen for antall årsverk settes så høyt. Tilsvarende er det departementets syn at 10 årsverk vil omfavne relativt små foretak, og at en slik terskel er lav i denne sammenhengen. Terskelen på 20 årsverk ligner grensen på over 20 ansatte, som er grensen for det som ofte omtales som «små bedrifter» når man deler inn i små,

¹³¹ Regnskapsloven § 1-6 definerer «små foretak», som gis unntaksbestemmelser som fremgår av loven. Foretak regnes som små dersom de på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: salgsinntekt: 70 millioner kroner, balansesum: 35 millioner kroner, eller gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

¹³² De andre tersklene er knyttet til driftsinntekter og balansesum.

¹³³ Aksjeloven § 6-4 og allmennaksjeloven § 6-4. Disse er beskrevet nærmere i punkt 4.3.

mellomstore og store bedrifter etter antall ansatte.¹³⁴ NHO definerer blant annet en mellomstor bedrift som en bedrift med mer enn 20 ansatte.

Etter departementets vurdering er det etter dette grunn til å høre terskelen for antall årsverk på flere enn 20. Terskelen vil innebære at det avgrenses mot de minste selskapene. Departementet anser samtidig tersklene på mer enn 30 og 50 årsverk som aktuelle alternativer, da dette vil være størrelser som også er brukt i annen regulering. 50 årsverk vurderes å være noe høyt etter norsk målestokk, men vil fortsatt omfatte en god del mellomstore bedrifter. Rett til ansattrepresentasjon i styrene for aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper trer inn ved flere enn 30 ansatte hvis selskapet ikke har bedriftsforsamling, og ved flere enn 50 ansatte hvis det har.¹³⁵ Ved over 30 ansatte vil det derved allerede være krav om at styret består av andre enn eierne, og det antas at krav om mer sammensatt styrerepresentasjon også innebærer at styrene innretter styrearbeidet sitt noe annerledes enn der styremedlemmene bare består av eierne av selskapet. Det kan argumenteres for at også selskaper med ansvar for 20 årsverk bør ha et profesjonalisert styre. Det faller imidlertid utenfor dette forslaget tema å gå inn i det. Dermed vil ikke bare store bedrifter omfattes av et krav om kjønnsrepresentasjon, og man vil treffe flere av selskapene som anses å ha samfunnspåvirkning.

Departementet har oppfattet den offentlige debatten slik at utover spørsmålet om det i det hele tatt skal stilles krav til styresammensetningen, er mange opptatt av at små selskaper ikke skal omfattes av kravene. Departementet konkluderer ikke endelig i dette høringsnotatet, men ber om at høringsinstansene vurderer konkret om terskelen bør settes på flere enn 20, 30 eller 50 årsverk.

11.4.3 Terskelverdi for driftsinntekter og finansinntekter

Departementet foreslår også at driftsinntekter og finansinntekter samlet skal inngå som avgrensningskriterium. Dette er ikke et vanlig avgrensningskriterium i norsk lov. Normalt brukes bare driftsinntekter. Se nærmere om begrunnelsen for å samle disse i punkt 11.3.4. Forslaget innebærer at det er få eksempler fra annen lovgivning som kan være relevant. Departementet vil derfor trekke frem noen eksempler på terskler som gjelder for bare driftsinntekter.

I regnskapsloven § 1-6 er salgsinntekter over 70 millioner kroner en mulig terskel. Se nærmere om bestemmelsen i fotnote i punkt 11.4.2. Bestemmelsen regulerer «små foretak» som blant annet har andre og mindre omfattende krav til noter til årsregnskapet. I § 1 første ledd i forskrift 3. januar 2018 nr. 7 om terskelverdier for beslutning om å unnlate revisjon

¹³⁴ Se for eksempel fra NHOs fagartikkel «Fakta om små og mellomstore bedrifter (SMB)», NHO, ukjent dato, [Fakta om små og mellomstore bedrifter \(SMB\) \(nho.no\)](https://nho.no/fakta-om-sma-og-mellomstore-bedrifter-smb)

¹³⁵ Det er 1 933 aksjeselskaper med 30 eller flere ansatte som har én eller flere ansattrepresentanter i sine styre, og av disse har 81 prosent én eller to ansattrepresentanter. Det er 84 allmennaksjeselskaper som har én eller flere ansattrepresentanter, og 55 prosent av disse har én eller to ansattrepresentanter. Merk likevel at bestemmelsens knytter seg til 30 eller 50 ansatte, som nærmere definert i forskrift 24. august 2017 nr. 1277 om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften).

etter aksjeloven § 7-6, er terskelverdien for driftsinntekter satt til seks millioner kroner.¹³⁶ I direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, er terskelen satt til minst 50 millioner euro. Se nærmere omtale av direktivet i kapittel 12.

Etter departementets vurdering vil en terskel på samlede drifts- og finansinntekter på seks millioner kroner omfatte mange selskaper med svært begrenset drift, og er for lav. En terskel på 50 millioner euro vil ikke omfatte selskaper med betydelig påvirkning på samfunnet rundt seg, og synes derfor for høy. Departementet ønsker å finne frem til en terskel som vil unnta de aller minste foretakene, men samtidig få med seg foretak som kan ha en påvirkning i samfunnet, og som kan sies å være en del av maktstrukturene i samfunnet. Dette omfatter flere foretak enn de aller største. Departementet tar derfor utgangspunkt i 70 millioner kroner i driftsinntekter som er brukt i regnskapsloven § 1-6. Departementet viser til at dette bare dreier seg om driftsinntekter, og at i regnskapsloven er det krav om at foretaket også enten overstiger en viss balansesum, eller har et gitt antall årsverk. Forslaget i dette høringsnotatet er derimot at det bare er én av to terskler som skal overstiges, for å være omfattet av krav om kjønnsrepresentasjon. Siden forslaget også inkluderer finansinntekter, foreslås en alternativ terskel på 100 millioner kroner. Samtidig viser departementet til at det er ulik begrunnelse for avgrensningen til små foretak i regnskapsloven, og hvilke foretak som skal omfattes av krav til kjønnsrepresentasjon. Ulike begrunnelser kan begrunne en lavere terskel for kjønnsrepresentasjon, og departementet foreslår derfor en alternativ terskel på 50 millioner kroner.

Både 50 millioner, 70 millioner og 100 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter tilsier etter departementets vurdering at selskapet har en størrelse det er hensiktsmessig at omfattes. Som for terskelen for antall årsverk, vil departementet ikke konkludere endelig om en enkelt terskelverdi i dette høringsnotatet. Departementet viser til begrunnelsen for årsverk som er nevnt i siste avsnitt i punktet foran.

Hvis man velger tersklene som er større eller lik grensene for små foretak i regnskapsloven § 1-6, vil i overkant av 3 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak kunne bli omfattet av kravene til kjønnsrepresentasjon. Denne beregningen er basert på regnskapsdata for 2020 hvor flere av nøkkeltallene i regnskapet trolig kan være påvirket av strenge smittevernstiltak for å håndtere covid-19-pandemien. Sammen med vekst i antall aksjeselskaper kan dette bety at det vil bli flere som er omfattet, ved et eventuelt lovkrav basert på disse tersklene. I tallene inngår ikke aksjeselskaper og samvirkeforetak i offentlig forvaltning eller primærnæring.

¹³⁶ Nærings- og fiskeridepartementet sendte på høring 27. august 2021 forslag om å heve terskelverdiene i forskriften. Det ble blant annet foreslått å heve terskelverdien for driftsinntekter fra seks til syv millioner kroner. Høringsfristen var 27. november 2021. Saken er til vurdering i Nærings- og fiskeridepartementet.

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

Nærmere om beregningsgrunnlaget

Departementet har beregnet hva som vil være utslaget av de alternative terskelverdiene behandlet i punkt 11.4.2 og 11.4.3 ovenfor. Etter departementets vurdering vil disse tallene gi en pekepinn på hvilken effekt de ulike terskelforslagene vil ha. Tabellene 6a–6c nedenfor viser antall aksjeselskaper og samvirkeforetak som vil falle innenfor de ulike terskelverdiene.

For å estimere hvor mange selskaper de ulike alternativene vil omfatte, er det innhentet regnskapsdata fra Regnskapsregisteret for både regnskapsåret 2019 og 2021. Disse er koblet med informasjon fra Enhetsregisteret. Det er også innhentet data fra SSBs Virksomhets- og foretaksregister (VoF) hvor det også er informasjon om antall årsverk.¹³⁷

I SSBs statistikk fra VoF omfatter årsverk¹³⁸ arbeid utført av lønnstakere i foretaket, og beregnes ved antall lønnstakere omregnet til antall fulltidsansatte. I data fra Brønnøysundregistrene brukes antall ansatte, ikke årsverk, se ovenfor om definisjon av de ulike begrepene. Antallet aksjeselskaper og samvirkeforetak som omfattes, vil derfor være noe lavere omregnet i årsverk.

Selskaper som blir omfattet ved terskelverdi på 50 årsverk

Tabell 6a: Alternativ beregning av antall aksjeselskaper og samvirkeforetak som faller innenfor ulike terskler

	Antall AS og SA
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 50 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 50	16 943
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 70 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 50	13 201
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 100 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 50	10 488

Kilde: Brønnøysundregistrene

Tabell 6a viser hvor mange aksjeselskaper og samvirkeforetak som har minst 50 ansatte og/eller hvor summen av driftsinntekter og sum finansinntekter er større eller lik terskelverdier på hhv. 50, 70 eller 100 millioner. Basert på årsregnskap for 2021 er det ifølge tabell 6a i underkant av 17 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak hvor summen av driftsinntekter og finansinntekter er større eller lik 50 millioner kroner og/eller som har 50 eller flere ansatte. Det er tilsvarende ca. 13 200 aksjeselskaper og samvirkeforetak som har

¹³⁷ Tall fra Regnskapsregisteret er fra 2019 og 2021 og oppstillingsplan STORE, mens VoF er fra 2020, som er siste tilgjengelige tallgrunnlag.

¹³⁸ Årsverk er beregnet som antall fulltidsekvivalenter, hvor en eller flere ansatte kan være en fulltidsekvivalent til sammen.

sum driftsinntekter og sum finansinntekter på til sammen 70 millioner kroner og/eller 50 eller flere ansatte. Hvis terskel for sum drifts- og finansinntekter økes til 100 millioner kroner samtidig som grensen for ansatte holdes konstant, vil det være i underkant av 10 500 aksjeselskaper og samvirkeforetak som blir omfattet.

Selskaper som blir omfattet ved terskelverdi på 30 årsverk

Tabell 6b: Alternativ beregning av antall aksjeselskaper og samvirkeforetak som faller innenfor ulike terskler

	Antall AS og SA
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 50 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 30	19 897
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 70 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 30	16 821
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 100 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 30	14 648

Kilde: Brønnøysundregistrene

Tabell 6b viser hvor mange aksjeselskaper og samvirkeforetak som kan bli omfattet ved ulike terskler for summen av drifts- og finansinntekter og/eller som minst 30 ansatte. I underkant av 20 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak har sum drifts- og finansinntekter større eller lik 50 millioner kroner og/eller 30 eller flere ansatte. Det er tilsvarende ca. 16 800 aksjeselskaper og samvirkeforetak som har sum drifts- og finansinntekter på til sammen 70 millioner kroner og/eller 30 eller flere ansatte. Hvis terskelen for sum drifts- og finansinntekter økes til 100 millioner kroner, samtidig som grensen på ansatte holdes konstant på 30 eller flere, vil det være i underkant av 14 700 aksjeselskaper og samvirkeforetak som eventuelt blir omfattet.

I SSBs strukturstatistikk for regnskapsåret 2020 er det 6 143 aksjeselskaper med 30 eller flere årsverk. I dette tallet inngår ikke offentlig forvaltning eller primærnæring. Til sammenligning er det 10 774 aksjeselskaper i tallene fra Brønnøysundregistrene med 30 eller flere ansatte for regnskapsåret 2021. I disse tallene inngår også aksjeselskaper innen offentlig forvaltning og primærnæring.¹³⁹

Selskaper som blir omfattet ved terskelverdi på 20 årsverk

Tabell 6c: Alternativ beregning av antall aksjeselskaper og samvirkeforetak som faller innenfor ulike alternative terskler

	Antall AS og SA
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 50 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 20	25 256

¹³⁹ I anslagene i dette kapitlet inngår noen få statsaksjeselskaper.

Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 70 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 20	22 828
Summen av driftsinntekter og finansinntekter større eller lik 100 mill. kr eller antall ansatte større eller lik 20	21 136

Kilde: Brønnøysundregistrene

Tabell 6c viser hvor mange aksjeselskaper og samvirkeforetak som kan bli omfattet ved ulike terskler for sum drifts- og finansinntekter, og/eller som har 20 eller flere ansatte. I underkant av 25 300 aksjeselskaper og samvirkeforetak har sum drifts- og finansinntekter større eller lik 50 millioner kroner og/eller 20 eller flere ansatte. Det er tilsvarende ca. 22 800 aksjeselskaper og samvirkeforetak som har sum driftsinntekter og finansinntekter på 70 millioner kroner og/eller 20 eller flere ansatte. Hvis terskelen for sum drifts- og finansinntekter økes til 100 millioner, samtidig som grensen på ansatte holdes konstant på 20 eller flere, vil det være i overkant av 21 100 aksjeselskaper og samvirkeforetak som eventuelt blir omfattet.

For ordens skyld orienteres det om departementet ikke har hatt tilgang til tilsvarende tall for ansvarlige selskaper (ANS) og ansvarlige selskaper med delt ansvar (DA) med bare juridiske personer som deltakere.

Gjennomgangen over viser at valg av ulike terskler vil avgjøre hvor mange selskaper som vil omfattes av forslaget til nye krav til kjønnsrepresentasjon. Det kan også tenkes andre terskler. Departementet ber derfor særskilt om høringsinstansenes syn på hvilke terskler som bør legges til grunn.

11.5 Antallet styremedlemmer av hvert kjønn

11.5.1 Krav til styresammensetningen

Dagens krav til kjønnsrepresentasjon omtales gjerne som et krav til 40 prosent av hvert kjønn. Selv om det omtales som 40 prosent-krav, er dette en gjennomsnittsberegning. Kravet til antall av hvert kjønn er i dag avhengig av hvor mange medlemmer det enkelte styret har. Prosentandelen er dermed i realiteten mellom 33 og 50 prosent avhengig av antallet styremedlemmer. Dette er illustrert i tabell 7.

Tabell 7: Fordeling av styremedlemmer etter gjeldende regler

Antall styremedlemmer	Minimum antall av det underrepresenterte kjønn	Minimum i prosent av det underrepresenterte kjønn
1 styremedlem	-	0
2–3 styremedlemmer	1	33–50
4–5 styremedlemmer	2	40–50
6–8 styremedlemmer	3	37,5–50
9 styremedlemmer	4	44,4
10+ styremedlemmer		40

Kilde: Oversikt utarbeidet etter modell fra samvirkeoven § 69

Som beskrevet i kapittel 12, er det vedtatt et direktiv i EU (Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper). I EU-direktivet stilles det krav om ett medlem fra det underrepresenterte kjønn i styret med tre og fire medlemmer. Direktivet vil bare omfatte en begrenset krets selskaper, se nærmere punkt 12.1. Fordelingen av sammensetning etter direktivet er som følger:

Tabell 8: Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper¹⁴⁰

Antall styremedlemmer	Minimum antall av det underrepresenterte kjønn	Minimum i prosent av det underrepresenterte kjønn
1–2 styremedlemmer	-	0
3–4 styremedlemmer	1	25–33
5–6 styremedlemmer	2	33,3–40
7–8 styremedlemmer	3	37,5–42,9
9–11 styremedlemmer	4	36,4–44,4
12–13 styremedlemmer	5	38,4–41,7

Kilde: Vedlegg til Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper

Ved vurdering av nye lovkrav har departementet vurdert om det skal foreslås tilsvarende krav til antall av hvert kjønn som regelverket har i dag, eller om kravene skal justeres for å ligge på nivå med kravene i direktivet. Direktivet stiller noe mindre strenge krav enn det gjeldende norsk rett gjør.

Direktivet åpner for at det kan stilles krav om høyere andel av det underrepresenterte kjønn, slik norsk rett allerede gjør. Direktivet vil dessuten bare gjelde selskaper med aksjer som er tatt opp til handel på et regulert marked. Departementet foreslår derfor å videreføre de eksisterende norske kravene til styresammensetning, uavhengig av om direktivet tas inn i EØS-avtalen eller ikke. Disse kravene er allerede kjent for mange, spesielt de som allerede er underlagt kravene som dagens regler setter. Departementet foreslår at de samme kravene brukes også for de foreslåtte endringene, med ett unntak – der det bare er to styremedlemmer. Like regler vil kunne bidra til mindre grad av usikkerhet om hvilke krav som gjelder.

I eksisterende regelverk stilles det krav til at hvert kjønn er representert hvis det er to styremedlemmer. I EU-direktivet stilles det ikke krav om kjønnsrepresentasjon i styret med to styremedlemmer. Allmennaksjeloven setter krav om minimum tre styremedlemmer, jf. allmennaksjeloven § 6-1 første ledd. Aksjeselskaper må ha minst ett styremedlem, jf. aksjeloven § 6-1 første ledd. De andre sammenslutningslovene setter heller ikke krav til flere enn ett styremedlem. I forslagene i dette høringsnotatet ligger det inne et krav til

¹⁴⁰ Direktivet lister krav til minimum antall av det underrepresenterte kjønn for til og med 30 styremedlemmer. I dette høringsnotatet gjengis kun til og med 13, men full oversikt er tilgjengelig i vedlegg til direktivet.

sammensetningen der det er to styremedlemmer for foretaksformer som allerede har krav til styresammensetningen (boligbyggelag, stiftelser og samvirkeforetak).

Departementet har sett hen til at det er et mål at styret som helhet skal ha en kjønnslikestilt sammensetning, og at det ikke er grunnlag for å si at dette hensynet er mindre viktig når foretaket har to styremedlemmer istedenfor tre. Gitt tersklene som foreslås innført, vil dette ikke gjelde små selskaper. Departementet har likevel i dette forslaget ikke inntatt kjønnsrepresentasjon i styret med to medlemmer i aksjeselskaper og ansvarlige selskaper, men vil særlig understreke at det ikke er konkludert på dette punktet. Departementet har til en viss grad også lagt vekt på at det i aksjeloven stilles krav om at minst halvdel av styrets medlemmer skal delta på styrebehandling for at styret er vedtaksført, jf. aksjeloven § 6-24. Dette kan få stor betydning der selskapet bare har to styremedlemmer. Samtidig vil departementet bemerke at styremedlemmer av det underrepresenterte kjønn vil være styremedlemmer på lik linje som øvrige styremedlemmer. Som nevnt forventer også departementet at det fortsatt vil være fokus på å ha en god og riktig styresammensetning. På grunn av det lave antallet styremedlemmer kan det også oppleves noe mer inngripende om det stilles krav her. Departementet legger likevel ikke stor vekt på dette. Dersom det allerede er to personer i styret, og man ikke ønsker å skifte en av dem, vil det være tilstrekkelig å velge inn ett nytt styremedlem. Det å unnta styret på to åpner også for omgåelse, og det kan gi noe tilfeldig utslag bare basert på antall styremedlemmer.

Departementet ber særlig om høringsinstansens syn på om kravene også bør gjelde der det er to styremedlemmer. Departementet ber derfor også om innspill på om høringsinstansene er kjent med særlige utslag eller konsekvenser av å innføre et krav om to kjønn også i styret med to medlemmer.

Krav om kjønnsrepresentasjon skal også gjelde for varamedlemmer. Krav om kjønnsrepresentasjon skal beregnes separat for styremedlemmer og for varamedlemmer. Det betyr at krav om kjønnsrepresentasjon i styret, ikke kan oppfylles av varamedlemmene alene. Et styre som for eksempel består av tre kvinner, og hvor de tre varamedlemmene er menn, vil ikke oppfylle krav om kjønnsrepresentasjon.

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

I punkt 11.4.4 har departementet beregnet hvor mange aksjeselskaper og samvirkeforetak som vil kunne omfattes, ved gitte terskelverdier for antall årsverk og for drifts- og finansinntekter. Departementet har ikke statistikk som viser antall medlemmer i samvirkeforetak, og har derfor ikke kunnet beregne hvor mange samvirkeforetak som vil omfattes i tillegg hvis kravet også skal gjelde de som har mer enn 500 medlemmer. Departementet har heller ikke statistikk som viser hvor mange ansvarlige selskaper og ansvarlige selskaper med delt ansvar som bare har juridiske personer som deltakere. Det er imidlertid svært få av disse som har mange ansatte. Det er 57 ansvarlige selskaper og selskaper med delt ansvar med 20 eller flere ansatte, og 20 ansvarlige selskaper og selskaper med delt ansvar med 50 eller flere ansatte.

I dette punktet fremkommer departementets beregning av hvilket behov for nyrekruttering av styremedlemmer et nytt lovkrav vil gi. Basert på tabellene 6a–6c vil det være mellom 25 000 og 10 500 aksjeselskaper og samvirkeforetak som kan bli omfattet avhengig av hvilken terskel som velges, og dette vil kunne innebære at mellom 10 500 og 5 300 av disse foretakene vil ha behov for å rekruttere for å oppfylle krav til kjønnsrepresentasjon. Det vil være behov for rekruttering av mellom ca. 15 000 og ca. 8 000 kvinner og menn i aksjeselskap og samvirkeforetak avhengig av hvilken terskel som velges basert på tabellene 6a–6c. Av alle aksjeselskaper vil det innebære at mellom tre og syv prosent vil kunne bli omfattet. Den mer detaljerte beregningen nedenfor tar utgangspunkt i at i underkant av 17 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak omfattes hvis man velger en terskel på sum drifts- og finansinntekter på til sammen 70 millioner kroner og/eller flere enn 30 årsverk. Disse tallene vil dermed bare vise antallet hvis man velger den midterste av de foreslåtte tersklene i punkt 11.4.4.¹⁴¹

Av aksjeselskaper som omfattes er det ca. 10 500 som har tre eller flere styremedlemmer, av disse må rundt 7 600 rekruttere for å oppfylle de foreslåtte kravene til styresammensetning, mens ca. 2 900 oppfyller de foreslåtte kravene.

For samvirkeforetak foreslås det også å stille krav til kjønnsrepresentasjon i styrer med to styremedlemmer. Det er 309 samvirkeforetak som har to eller flere styremedlemmer og samtidig sum drifts- og finansinntekter på 70 millioner kroner og/eller flere enn 30 ansatte. Av disse må 160 rekruttere for å oppfylle et eventuelt lovkrav. Departementet har ikke oversikt over antall medlemmer i samvirkeforetak, og kan derfor ikke si noe om hvor mange av samvirkeforetakene som vil omfattes med en terskel på antall medlemmer på 500.

Anslagsvis vil det være i underkant av 8 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak som vil få behov for å rekruttere nye styremedlemmer. Det vil trolig være variasjoner i om et nytt krav innfris ved å utvide antall styreplasser, eller om det innfris innenfor eksisterende antall styreplasser.

Det vil variere hvor kostnads- og ressurskrevende denne rekrutteringen vil være. Flere selskaper har årlig eller annethvert år valg eller gjennomgang av sin styresammensetning, og for disse selskapene antas merkostnadene å være begrenset ved også å se på mulige styremedlemmer av begge kjønn. Departementet har vurdert om plikten skal inntre ved utløp av valgtiden til de enkelte styrerepresentantene, men har valgt å ikke gå videre med dette. Dette både fordi det vil gi betydelige utfordringer med kontroll for både myndigheten og andre parter av om styret er lovlig sammensatt. Det vil også forsinke tempoet av økt kjønnsrepresentasjon. Departementet bemerker også at det vil være en liten andel selskaper der selskapet både har et aktivt forhold til styreperioder, og der ingen av styremedlemmene er på valg det aktuelle året. I selskaper som har et profesjonelt apparat rundt styresammensetning (for eksempel valgkomité), viser forskning at styremedlemmer av begge kjønn ble rekruttert gjennom aksjonærenes, administrasjonens og valgkomiteenes

¹⁴¹ I anslaget inngår alle aksjeselskaper og samvirkeforetak uavhengig av sektorkode.

egne profesjonelle og sosiale nettverk.¹⁴² I selskaper som ikke har profesjonelt apparat, vil kravet kunne medføre merkostnader ved rekruttering og vurdering av styresammensetning. Men også her vil kostnadene og ressursbruken kunne variere, blant annet ut fra selskapenes og eiernes nettverk, forhold ved selskapene selv og så videre. Departementet har ikke gjort beregninger som viser hva dette vil koste. Tersklene som er foreslått omfatter imidlertid bare foretak av en viss størrelse, slik at kravene bør være håndterbare for selskapene som er omfattet. Departementet antar det kan gå relativt raskt og smidig for en del, mens det vil kreve betydelig innsats for andre.

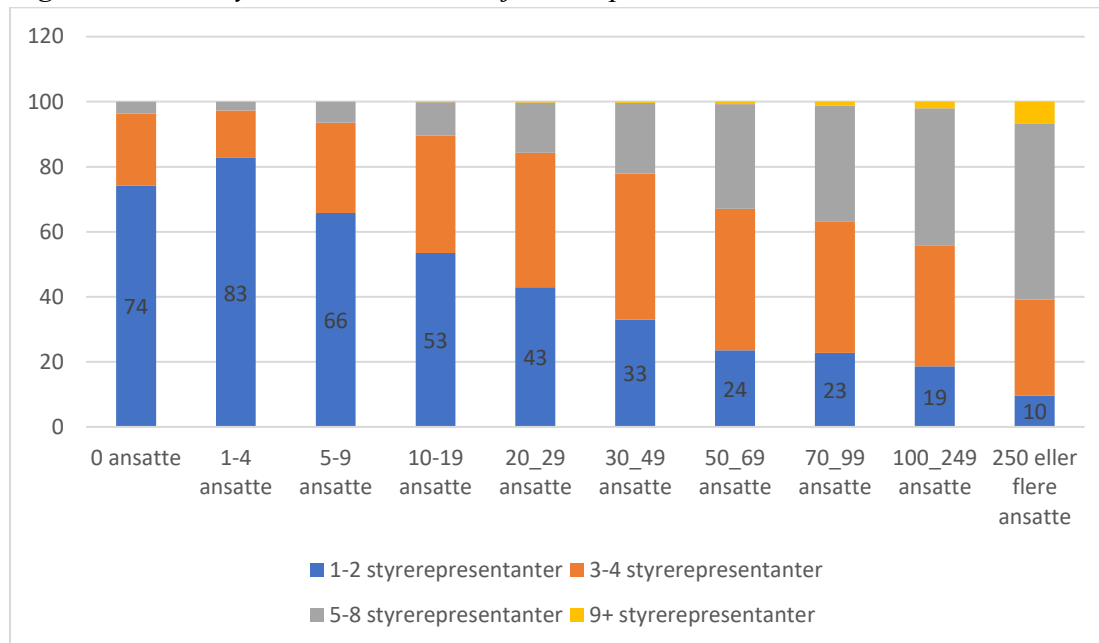
Figur 4 viser antall styremedlemmer basert på antall ansatte i aksjeselskaper. Figuren er basert på data for SSBs Virksomhets- og foretaksregister for 2020. Antallet styremedlemmer i figuren inkluderer ansatterepresentanter. Det er forskjeller mellom denne kilden og tallgrunnlag innhentet fra Brønnøysundregistrene for regnskapsåret 2021 jf. punkt 11.4.4.

Figur 4 viser at andelen aksjeselskaper med få styremedlemmer avtar med antall ansatte. For aksjeselskaper uten ansatte er det tre av fire som har ett til to styremedlemmer, mens for aksjeselskaper med 250 eller flere ansatte er denne andelen én av ti. Det er svært få aksjeselskaper som har ni eller flere styremedlemmer. Innenfor gruppen 250 eller flere ansatte er det syv prosent som har ni eller flere styremedlemmer.

Andelen aksjeselskaper med minst 40 prosent av begge kjønn i styret varierer etter størrelsen på styret. For aksjeselskaper med henholdsvis ett til to, tre til fire, fem til åtte, og ni og flere styremedlemmer er denne andelen henholdsvis 25, 15, 30 og 33 prosent.

¹⁴² 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)

Figur 4: Andel styremedlemmer i aksjeselskaper etter antall ansatte



Kilde: SSB

11.5.3 Styremedlemmer valgt av og blant de ansatte

Gjeldende regler for ansattevalgte styremedlemmer er omtalt i punkt 4.3.1. Direktiv (EU) 2022/2381 om kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper, stiller også krav til styremedlemmer valgt blant de ansatte. Direktivet er beskrevet i punkt 12.2.3 nedenfor.

Allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd gjør unntak fra de ordinære vilkårene for kjønnsbalanse i styret for styremedlemmer valgt blant de ansatte. Loven stiller likevel krav om en viss kjønnsbalanse, ved at begge kjønn skal være representert dersom det skal velges to eller flere styremedlemmer blant de ansatte.

Departementet mener hensynene bak dagens krav til kjønnsbalanse blant ansattrepresentanter i styret i allmennaksjeselskaper, også er relevante for aksjeselskaper med over 20, 30 og 50 årsverk eller inntekter over 50, 70 og 100 millioner kroner. Departementet foreslår at krav om kjønnsbalanse i styret også skal gjelde for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte. Hensynet til kjønnslikestilling taler for en slik løsning. Departementets forslag innebærer at kravene til kjønnsbalanse blant slike styremedlemmer skal gjelde på lik linje som kravene for styremedlemmer valgt av selskapets eiere. Sammenlignet med unntaksbestemmelsen i allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd om minst ett styremedlem av hvert kjønn, vil forslaget bare få praktisk betydning for foretak hvor det er fire eller flere ansattrepresentanter i styret. Det er svært få foretak med fire eller flere styremedlemmer valgt blant de ansatte. Departementet mener det er rimelig å stille noe strengere krav til kjønnsbalanse i styret i selskaper som har så mange styremedlemmer, også for styremedlemmene valgt blant de ansatte.

De ansattes valg av styremedlemmer skjer på et annet tidspunkt og i henhold til andre regler enn for styremedlemmer valgt av eierne. Departementet foreslår derfor at krav om kjønnsbalanse skal beregnes separat for henholdsvis styremedlemmer valgt av eierne og styremedlemmer valgt av de ansatte. Beregningen skal ikke være basert på det samlede antallet styremedlemmer. Forslaget innebærer at dersom det skal velges tre styremedlemmer blant de ansatte, skal hvert kjønn være representert med minst ett medlem.

Krav om kjønnsrepresentasjon skal også gjelde for varamedlemmer for de ansattes representanter i styret. Krav om kjønnsrepresentasjon skal også beregnes separat for henholdsvis ansatterepresentanter og varamedlemmer for disse. Det betyr at krav om kjønnsrepresentasjon blant ansattes representanter i styret, ikke kan oppfylles av varamedlemmene.

Reglene om kjønnsbalanse blant styremedlemmer valgt av de ansatte, gjelder ikke dersom ett kjønn utgjør under 20 prosent av samlet antall ansatte i et selskap, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd siste punktum. Departementet ber om innspill til om dette unntaket bør gjelde for aksjeselskaper som omfattes av nytt lovkrav om kjønnsbalanse i styret. Departementet viser til at krav om ansatterepresentanter i styret bare gjelder for aksjeselskaper med flere enn 30 ansatte. Krav om kjønnsbalanse vil bare gjelde dersom det er tre eller flere av styrets medlemmer som er valgt blant de ansatte. Det er bare i selskaper med flere enn 200 ansatte at de ansatte har rett til å velge minst tre av styrets medlemmer, jf. aksjeloven § 6-4 tredje ledd. Departementet kan i utgangspunktet ikke se at det vil være problematisk å finne aktuelle kandidater fra begge kjønn til å representere de ansatte i styret i så store selskaper. Departementet ber imidlertid om høringsinstansenes synspunkter på om bestemmelsen kan få utilsiktede konsekvenser.

Departementet foreslår tilsvarende endringer i regler om kjønnsbalanse i styret for boligbyggelag, samvirkeforetak, statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper, ansvarlige selskaper og stiftelser. Endringene vil også gjelde for foretak regulert i andre lover som viser til kravene for statsaksjeselskaper i aksjeloven § 20-6, slik som helseforetak, interkommunale selskaper, statsforetak mv.

Fremgangsmåten ved valg av de ansattes representanter til styret er nærmere regulert i representasjonsforskriften og tilsvarende forskrifter gitt i medhold av statsforetaksloven, selskapsloven, lover om særlovselskaper mv. Endrede lovkrav vil innebære at forskriftene må oppdateres. Det vil i så fall gjennomføres en egen offentlig høring om endringer i representasjonsforskriften m.fl.

Departementet foreslår også at bestemmelsen i samvirkeloven § 69 første ledd tredje punktum, oppheves. Bestemmelsen gjør unntak fra krav om kjønnsbalanse i styret i samvirkeforetak hvor et av kjønnene er under fem prosent av antall fysiske medlemmer. Departementet kan i utgangspunktet ikke se at det i samvirkeforetak med over 500 medlemmer, vil være spesielt krevende å oppfylle krav om kjønnsbalanse i styret. Departementet antar dessuten at slike unntaksbestemmelser vil kunne bidra til å motvirke formålet bak forslaget om økt kjønnsrepresentasjon. Dersom høringsinstansene mener oppheving av unntaket kan ha utilsiktede konsekvenser, ber departementet om innspill til dette.

11.6 Særlig om konsern

Det oppstår noen særlige problemstillinger knyttet til selskaper som er organisert som konserner. Ethvert selskap er en selvstendig juridisk person. Det er utgangspunktet både i selskapsretten og i andre sammenhenger. Dette utgangspunktet har en rekke rettsvirkninger. Det har blant annet betydning for selskapets kreditorer og avtaleparter, som bare kan forholde seg til det selskapet som er avtalepart. Kreditorer og avtaleparter har ikke rett eller mulighet til å gå på selskapets aksjeeiere, utenom i enkelte spesielle tilfeller. En annen rettsvirkning er at selskapets ledelse skal vurdere og fatte beslutninger med utgangspunkt i det enkelte selskapet, og ikke automatisk følge beslutninger eller uformelle instruksjoner fra selskapets eiere.

Selv om selskaper i konsern er selvstendige juridiske personer, er det forutsatt at konsernselskapene er underlagt «bestemmende innflytelse» fra morselskapet.¹⁴³ Bestemmende innflytelse etter aksjeloven § 1-3 er imidlertid ikke det samme som fullstendig beslutningsmyndighet på tvers av selskaper. Aksjelovgivningen stiller de samme kravene til saksbehandlingen i alle aksjeselskaper uavhengig av konserntilknytning, herunder regler om hvilke organer som kan fatte hvilke beslutninger, om hvordan aksjeeiere kan utøve sitt eierskap, og om hvordan beslutninger skal skje. Disse reglene gjelder dermed selv om selskapet er et datterselskap, og følger direkte av prinsippet om at ethvert aksjeselskap er en selvstendig juridisk person.

Beslutninger i morselskapet kan likevel få direkte konsekvenser for driften av datterselskapet. På datterselskapets generalforsamling kan morselskapet fatte vedtak i enkeltsaker, vedta styreinstrukser og velge styremedlemmer. Morselskaper med tilstrekkelig majoritet kan også fatte beslutninger om den overordnede organiseringen av selskapet (deling eller sammenslåing, avvikling) og om formålet til selskapet. Alle disse beslutningene skal skje innenfor aksjelovgivningens saksbehandlingsregler. Aktive eiere kan også stille forventninger til selskapets styre, som kan ha betydning for hvordan styret velger å forvalte selskapet. God eierstyring og aktive forventninger kan være et samfunns gode, såfremt dette gjøres innenfor rammene som er satt.¹⁴⁴

Selv om konserntilknytningen innebærer at morselskapets beslutninger kan få konsekvenser for datterselskapet, har alltid styret i det enkelte selskap ansvaret for forvaltningen av selskapet. Aksjelovgivningen har flere regler om styrets arbeid og ansvar. Blant annet fastslår aksjeloven § 6-12 at forvaltningen av selskapet «hører under» styret. Styret skal

¹⁴³ Konserndefinisjoner kan ha noe ulik utforming i ulikt lovverk. I selskapslovgivningen er kravet om «bestemmende innflytelse» brukt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3. Samvirkeoven § 5 bruker formuleringen «avgjerande innverknad». Den videre drøftelsen knyttes hovedsakelig til formuleringer og bestemmelser i aksjeloven.

¹⁴⁴ Departementet viser også til at det blant annet til Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2017/828 av 17. mai 2017 om endring av direktiv 2007/36/EF om fremme av langsiktig aksjonærensengasjement som er inntatt i EØS-avtalen, og til at det gjennom ulike rapporteringskrav, regnskapsreglene og lignende skal være mulig for aktive eiere å følge med på om deres forventninger innfris. ESG-rapportering og spesielt ARP-rapporteringen kan være eksempler på dette.

etter aksjeloven også sørge for forsvarlig organisering, fastsette planer og budsjetter mv. Som nevnt skal forvaltningen skje med utgangspunkt i det enkelte selskapets forutsetninger.

Departementet er kjent med at flere større og mindre konserner opererer med uformelle beslutningslinjer, herunder at det ikke alltid foretas reelle vurderinger i det enkelte datterselskapet. Departementet har også fått skriftlige innspill om at datterselskaper kan ha liten autonomi, og at det i konserner kan være forskjell på formell og reell beslutningsmyndighet. Departementet har dessuten fått innspill om at eventuelle krav til kjønnsrepresentasjon i styret bør legges i morselskapet, og til morselskapet alene.

Til dette vil departementet bemerke at selskapslovgivningens regler om beslutningskompetanse ikke bare er formalkrav og ordensregler. Reglene fastsetter hvilke organer som har hvilken beslutningskompetanse. Tett kontakt og løpende dialog med morselskapet og andre aksjeeiere kan være viktige i saksforberedelsen i et datterselskap. Likevel er det styret i datterselskapet som er fullt ut ansvarlig for beslutningene, og som skal fatte dem. Styret i datterselskapet kan velge å legge uformelle innspill eller forslag fra eierne til grunn uten nærmere vurdering, men det er fortsatt en beslutning dette styret tar.¹⁴⁵ Etter departementets vurdering er reglene om beslutningskompetanse velbegrunnet, og en følge av ansvarsbegrensningen for aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper.

Departementet har vurdert om det vil oppfylle formålet med en eventuell regulering å foreslå at bare morselskapet omfattes av krav til kjønnsrepresentasjon i styret. Etter departements vurdering er det avgjørende at styret i det selskapet som eventuelt når tersklene, også har representasjon av flere kjønn. Det er dette styret som har ansvaret for forvaltningen, ikke styret i morselskapet.

Et argument for bare å pålegge morselskapet eventuelle krav, er en teoretisk mulighet at det vil føre til en oppsplitting av selskapet for å unngå krav til kjønnsrepresentasjon i det operative datterselskapet. Endring av selskapsstruktur kan være både tid- og ressurskrevende, og kan innebære risiko. Departementet antar at det vil ligge begrunnede vurderinger bak valg av selskapsstrukturer og organisering, og finner sannsynligheten for en slik omgåelse så liten at den ikke bør tillegges vekt i vurderingen. Departementet viser også til at det er selskapsinteressen som skal være fokuset for styrets beslutninger,¹⁴⁶ og at styreansvaret i norske selskaper er personlig. Selv de som er ansatt i en aksjeeier, eller som er utpekt av en bestemt aksjeeier, er valgt inn som person. Det er ikke aksjeeieren som da sitter i styret. Dette er også reflektert i det personlige ansvaret i for eksempel aksjeloven § 17-1.

Departementet har også vurdert om det skal stilles krav til morselskapet hvis datterselskaper oppfyller kravene, men morselskapet isolert sett ikke gjør det. Et slikt krav kunne vært begrunnet med morselskapets bestemmende innflytelse og muligheten for aktiv eierstyring. Kravet kunne også vært vurdert lagt på øverste norske konsernspiss. Departementet viser

¹⁴⁵ Styret i datterselskapet kan selvsagt også gjøre en vurdering av innspill og forslag fra morselskapet eller eiere, og komme til at innspillet eller forslaget skal følges. Dette er utenfor tilfellene som omtales i dette avsnittet.

¹⁴⁶ Se også HR-2022-2190-U

likevel til det som er beskrevet ovenfor om omfanget av bestemmende innflytelsen. Det er fortsatt styret som har ansvaret for forvaltningen av selskapet. Morselskapets innflytelse er også i stor grad knyttet til muligheten for å velge eller endre styret. Departementet viser til at kravene gjelder nettopp styresammensetningen, det knytter seg ikke til hvilke personer som oppfyller denne. Departementet har derfor kommet til at det ikke skal stilles krav til sammensetningen i morselskapets styre alene på grunnlag av at et datterselskap er underlagt krav til styresammensetningen.

Departementet har også vurdert om krav til kjønnsrepresentasjon 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.

Departementet har etter dette kommet til at hvert enkelt selskap i et konsern bør vurderes separat.

11.7 Skjæringstidspunkt og overgangsperiode

Det kan være tidkrevende å sette sammen et styre. Det kan spesielt være tilfellet der aksjeeierne må gå utenfor sitt eget nettverk for å finne nye styrerepresentanter. Det bør derfor være en viss tidsperiode fra selskapet blir klar over at det er omfattet av lovkrav til styresammensetning, til et eventuelt nytt styre skal være valgt. Selskaper har en viss løpende oversikt over både inntekter og antall årsverk.¹⁴⁷ Det samme gjelder for antall medlemmer i samvirkeforetak og boligbyggelag. Departementet foreslår derfor at selve beregningstidspunktet, det vil si den datoen selskapet skal gå ut fra når det vurderer om det overskrider tersklene, settes til balansedato for årsregnskapet. Antall årsverk skal beregnes som et gjennomsnitt i regnskapsåret, og samlede drifts- og finansinntekter skal beregnes for hele regnskapsåret.

Forslaget innebærer at dersom styret ikke allerede på balansedagen oppfyller kravene til sammensetning, vil det stilles krav om at det skal velges et styre som oppfyller kravene på første etterfølgende ordinære generalforsamling, årsmøte eller selskapsmøte. Dermed stilles det ikke krav om å avholde ekstraordinær generalforsamling eller årsmøte. Plikten til å oppfylle kravene trer ikke inn før generalforsamling eller årsmøte. På denne måten vil selskapet få tid til å gjennomføre en nødvendig prosess med å rekruttere styremedlemmer

¹⁴⁷ For øvrig viser departementet til lov 19. november 2004 nr. 73 om bokføring § 7 «Bokføring skal skje så ofte som virksomhetens og transaksjonenes art og omfang tilsier. Bokføringen skal være å jour innen fristene for pliktig regnskapsrapportering og ikke sjeldnere enn hver fjerde måned.», og til at for eksempel aksjeloven § 3-4 fastsetter at «Selskapet skal til enhver tid ha en egenkapital og en likviditet som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten i selskapet.», og aksjeloven § 6-12 tredje ledd som fastsetter at «Styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.»

før generalforsamlingen. Departementets forslag er dermed at styrets sammensetning må oppfylle kravene til kjønnsrepresentasjon etter valgtidspunktet. Velges det ikke et slikt styre på ordinær generalforsamling eller årsmøtet, vil styret ikke være gyldig sammensatt.

For ansatterepresentanter foreslår departementet at tidspunktet for eventuelt nyvalg til styret, settes til første etterfølgende ordinære valg.

Departementet foreslår ingen særskilte overgangsordninger for aksjeselskaper, samvirkeforetak, boligbyggelag eller ansvarlige selskaper. Dersom lovendringen trer i kraft innen 31. desember 2023, foreslår departementet at første frist for å oppfylle krav til styresammensetning, legges til første vedtakelse av årsregnskapet etter denne datoen. For de fleste selskaper vil dette innebære at styresammensetningen må vedtas på generalforsamlingen som vedtar 2023-årsregnskapet. Det vil etter departementets syn gi tilstrekkelig tid. I tillegg vil mange selskaper allerede på høringstidspunktet vite at de nye kravene kan omfatte dem, og kan derfor begynne eventuelle forberedelser i god tid også før balansedagen for 2023-regnskapet.

Hvis det blir vedtatt at lovkravene til styresammensetning også skal omfatte stiftelser, vil enkelte stiftelser måtte endre vedtektsbestemmelser om oppnevning av styremedlemmer. Departementet ser at vedtektsfestede krav om styresammensetning kan ta noe tid å endre, og vedtektsendringer kan også måtte godkjennes av Stiftelsestilsynet. For stiftelser ser departementet derfor for seg at styret i eksisterende stiftelser må oppfylle krav til styresammensetning senest 30. juni 2024. Det vil sammenfalle med siste tidspunkt for vedtakelse av årsregnskap for stiftelser som har ordinært regnskapsår. For nye stiftelser kan kravet gjelde fra etablering.

11.8 Kontroll og håndheving

11.8.1 Innledning

I utgangspunktet er det departementets vurdering at reglene om kontroll og håndheving av krav til kjønnsrepresentasjon bør være det samme som for allmennaksjeselskapene, altså en kontroll gjennom Foretaksregisterets generelle meldingskontroll etter foretaksregisterloven kapittel 5. Som beskrevet i punkt 4.3.3, er løpende og maskinell kontroll i Brønnøysundregistrene imidlertid bare mulig hvis kravene knyttes til organisasjonsform. For krav til kjønnsrepresentasjon for en avgrenset gruppe innen samme organisasjonsform, må kontroll og håndheving dermed løses på en annen måte.

Kontroll av et avgrenset antall selskaper kan skje som en form for selverklæring, eller man kan velge en løsning der revisor eller styret pålegges en særskilt plikt til å følge opp.

Et tredje alternativ er at opplysninger som allerede meldes til Brønnøysundregistrene, men som i dag ikke meldes inn på en slik måte at de kan leses maskinelt, skal meldes inn som strukturerte data. En slik endring vil kreve relativt store omlegginger i datasystemet til Brønnøysundregistrene, i tillegg til en ikke ubetydelig endring i rapporteringsplikten til selskapene som omfattes. Brønnøysundregistrene har for tiden store utviklingsoppgaver, og

en slik løsning vil derfor trolig ligge noe frem i tid. Departementet tilrår derfor ikke en slik løsning.

11.8.2 Selverklæring

Så lenge Foretaksregisteret ikke inneholder strukturerte data om drifts- og finansinntekter eller antall årsverk, innebærer det at Foretaksregisteret ikke på egen hånd kan etterprøve om foretaket faller innunder de foreslåtte lovkravene til kjønnsrepresentasjon. Foretaksregisteret vil derfor være avhengig av en selverklæring fra foretaket selv. En slik ordning er etablert for samvirkeforetak med mer enn 1 000 medlemmer (samvirkeoven § 69) og boligbyggelag med mer enn 1 000 andelseiere (boligbyggelagsloven § 6-4 a) fordi antallet medlemmer/andelseiere i samvirkeforetak og boligbyggelag ikke er registrert i Brønnøysundregistrene. For å fange opp samvirkeforetak og boligbyggelag som i dag har lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styret, er det derfor innført et system hvor disse selv krysser av i meldingen i forbindelse med nyetablering eller senere styrevalg.

Departementet foreslår at den samme ordningen innføres for aksjeselskaper og andre sammenslutningsformer. Dette kan gjøres på tilsvarende måte, ved en selverklæring i et avkrysningsfelt (kryss her hvis selskapet faller innunder lovkrav om kjønnsrepresentasjon i styrer) i Samordnet registermelding som selskapene sender til Brønnøysundregistrene ved nyetablering og senere endringer.

Departementet er klar over at Foretaksregisteret i ordinær saksbehandling bare prøver det som er meldt. Dersom det meldes om navneendring, mens det også fremgår av protokollen at det er foretatt en styreendring, vil Foretaksregisteret ikke prøve styreendringen. Det er derfor forutsatt at selverklæringen må meldes og dokumenteres riktig for at den skal bli registrert. Etter departementets vurdering være det være uheldig dersom dette ikke blir gjort på riktig måte. Det vises imidlertid til at det påhviler den meldepliktige å melde korrekte opplysninger til Foretaksregisteret. Se neste punkt om dette.

11.8.3 Meldeplikt til Foretaksregisteret

Meldeplikten for både førstegangsmeldinger og endringsmeldinger til Foretaksregisteret påhviler hvert enkelt styremedlem. Dette fremkommer av foretaksregisterloven § 4-2 første ledd nr. 4, jf. § 4-1. For aksjeselskaper vil dermed en selverklæring gjøre at meldeplikten også vil omfatte en opplysning om at selskapet er omfattet av reglene om kjønnsrepresentasjon i styret. Det er vesentlig for selskapet at det melder korrekt informasjon, særlig siden et styre som ikke oppfyller lovens krav i utgangspunktet ikke vil regnes som beslutningsdyktig.

I praksis blir ofte oppgaven med å sende inn meldinger til Foretaksregisteret delegert til forretningsfører eller en i administrasjonen. Styret har imidlertid ikke mulighet til å delegere bort ansvaret for meldeplikten. Selv om selve utfyllingen av meldingen er delegert til en annen, som dermed fyller ut meldingen i Altinn, må meldingen være signert før den sendes inn til Foretaksregisteret. Dette fremkommer av foretaksregisterloven § 4-3, som sier at meldingen «skal være signert av samtlige meldepliktige eller av signaturberettiget». Det er ofte flere personer i styret, og meldeplikten vil da påhvile flere personer. Det kan være

tungvint, og melding kan derfor også signeres av signaturberettiget. En signaturberettiget person i et aksjeselskap er utpekt av selskapet i henhold til aksjeloven § 6-31. I aksjeselskaper kan styremedlemmer, daglig leder eller navngitte ansatte gis rett til «å tegne selskapets firma». Den signaturberettigete kan signere meldinger til Foretaksregisteret på samme måte som en meldepliktig. Reglene om meldeplikt og signatur i foretaksregisterloven og aksjeloven sørger dermed for at plikten til å melde korrekt informasjon, påhviler styremedlemmene eller en person som styret har pekt ut.

Selv om departementet legger til grunn at dagens regler om meldeplikt og hvem som må signere meldinger, er tilstrekkelige til at man må anta at lovens krav følges opp, er det på den annen side uheldig at selskaper som ikke ønsker å følge reglene, ikke blir fanget opp ved kontroll.

Etter departementets oppfatning vil ikke nye krav til styret være avhengig av at det er mulig å føre løpende maskinell kontroll. De fleste krav til selskaper i lovgivningen følges ikke opp gjennom maskinell kontroll, og er opptil styret selv å følge. Det finnes heller ikke et eget tilsynsorgan som følger opp selskapenes overholdelse av aksjelovgivningen som sådan. Departementet viser også til at det vil være i selskapets interesse å følge kravene, ikke bare fordi selskapet kan risikere å ha et ikke beslutningsdyktig styre, men også fordi selskapets styre er offentlig informasjon. Med andre ord vil det være mulig for tredjeparter å sjekke om selskapet følger opp lovkravene, og det må derfor kunne antas at krav fra kunder, konkurrenter mv. medfører at lovkravene følges. Det er departementets vurdering at det at selskapet får eget ansvar for å oppfylle regler om kjønnsrepresentasjon i styret, ikke er til hinder for et slikt forslag.

I lys av dette, særlig de velfungerende reglene for hvem meldeplikten påligger, vil departementet ikke foreslå å pålegge revisor et særskilt ansvar for å følge opp dette. Generalforsamlingen og styret har sammen ansvar for at styret tilfredsstiller lovkravene og at korrekt informasjon meldes til Brønnøysundregistrene. Revisor har allerede et stort ansvar, og departementet anser at det er unødvendig å legge et slikt ansvar på revisor for å sikre oppfyllelse.

11.8.4 Sanksjon ved manglende oppfyllelse

Etter aksjeloven § 16-15 skal retten tvangsoppløse selskaper dersom det foreligger manglende oppfyllelse av bestemmelser etter aksjeloven, vedtektene, regnskapsloven mv., og generalforsamlingen selv ikke har truffet beslutning om oppløsning. Dette gjelder for eksempel der selskapet ikke har et styre som fyller lovens krav, eller at selskapet mangler revisor. Det kan også gjelde selskaper som ikke har innsendt årsregnskap innen fristen, eller selskaper som ikke oppfyller kravene til aksjekapital. Foretaksregisteret eller Regnskapsregisteret sender selskapet et varsel om at vilkårene i aksjeloven, vedtektene, regnskapsloven mv. ikke er oppfylt. Noen av disse lovkravene kontrolleres automatisk, som for eksempel krav til styremedlemmers myndighetsalder. Andre krav, som for eksempel at styret er valgt av kompetent organ, jf. aksjeloven § 6-3, kontrolleres ikke automatisk. Om kravene kontrolleres automatisk eller ikke, har ikke innvirkning på om et selskap kan tvangsoppløses etter § 16-15.

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. 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, jfr. aksjeloven § 16-17 andre ledd.

Som beskrevet i punkt 4.3.4 vil et styre som ikke følger lovens krav, i utgangspunktet ikke være gyldig valgt. Med tvangsoppløsning som sanksjon kan manglende oppfyllelse av krav til kjønnsrepresentasjon dermed få alvorlige konsekvenser for selskapet, og det kunne tenkes unntak for selskaper og foretak som vil omfattes av lovkravene. Det er imidlertid departementets vurdering at det er viktig at styrene i norske selskaper og foretak oppfyller de kravene som stilles til styret, enten det gjelder krav til tilknytning, alder eller andre krav. Departementet kan ikke se noen grunn til å ha et annet sanksjonssystem for regler om kjønnsrepresentasjon enn for andre krav til styret, og heller ikke et annet sanksjonssystem enn det for eksempel allmennaksjeselskapene allerede er underlagt. Tvangsoppløsning har i tillegg vært en del av norsk rett i flere tiår, og departementet kan etter dette ikke se noen spesielle grunner til at det bør innføres et unntak ved eventuelle nye lovkrav om kjønnsrepresentasjon.

Som det fremgår av høringsnotatet, foreslår departementet ikke å videreføre dagens unntaksregler for valg av styremedlemmer av og blant de ansatte i tilfeller der et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer. Det betyr at også i foretak med skjev kjønnsfordeling, må begge kjønn være representert i styret når det velges styremedlemmer blant de ansatte. Det er imidlertid ikke mulig å kreve av de ansatte at de skal sitte i styret, slik at det er en teoretisk mulighet for at det er vanskelig å rekruttere styremedlemmer blant de ansatte som oppfyller lovkravene. Departementet har ikke kunnskap om at det har vært et problem å rekruttere styremedlemmer blant de ansatte. Eventuelle vanskeligheter med å skaffe ansattrepresentanter kombinert med trussel om tvangsoppløsning, kan likevel fremstå uforholdsmessig tyngende. Departementet ber spesielt høringsinstansene om synspunkter på dette.

For stiftelser som ikke er registrert i Foretaksregisteret, finnes det ingen hjemmel for tvangsavvikling. Etter stiftelsesloven § 29 kan imidlertid Stiftelsestilsynet oppnevne styremedlem for en stiftelse, når den er uten kompetent styre etter loven.

11.8.5 Registrering av kjønn og identifikasjonsnummer

Om Foretaksregisterets behandling av opplysninger om kjønn

Foretaksregisterloven regulerer at det skal opplyses om kjønn på styremedlemmer i de selskapene som per i dag er underlagt krav til kjønnsrepresentasjon. Opplysninger om

styremedlemmer og varamedlemmers kjønn er dermed en registeropplysning som Foretaksregisteret per i dag registrerer spesifikt for følgende selskaper:

- Aksjeselskaper hvor staten eier alle aksjene, foretaksregisterloven § 3-1 andre ledd
- Allmennaksjeselskaper, foretaksregisterloven § 3-1 nr. 9
- Samvirkeforetak med over 1 000 medlemmer, foretaksregisterloven § 3-2
- Boligbyggelag med over 1 000 medlemmer, boligbyggelagsloven § 6-4 a
- Gjensidige forsikringsselskaper, foretaksregisterloven § 3-2 andre ledd
- Interkommunale selskaper, foretaksregisterloven § 3-4 andre ledd
- AS Vinmonopolet, foretaksregisterloven § 3-4 tredje ledd
- Stiftelser hvis styret eller varamedlemmer er oppnevnt av staten, fylkeskommune eller kommune, foretaksregisterloven § 3-6 tredje ledd
- Statsforetak, regionalt helseforetak og helseforetak, foretaksregisterloven § 3-9

For alle andre foretak registreres navn på styremedlemmer og varamedlemmer, men ikke kjønn. For utenlandske borgere, som i egen hjemstat har mulighet til å sette X i passet, er det ingen unntak. For dem blir fødselskjønnet registrert. For foretak som bare er registrert i Enhetsregisteret, registreres ikke kjønn spesifikt.

Alle styremedlemmer som registreres i foretak som er registrert i Enhetsregisteret eller Foretaksregisteret, registreres imidlertid med enten fødselsnummer eller d-nummer, jf. enhetsregisterloven § 7 og foretaksregisterloven § 3-7 andre ledd. I dag viser det midterste sifferet i de siste fem sifrene i fødselsnummeret opplysninger om kjønn; partall for kvinner og oddetall for menn. For å verifisere at oppgitt fødselsnummer eller d-nummer er korrekt, kontrolleres opplysningene opp mot Folkeregisteret. Selv om kjønn ikke registreres særskilt, er kjønn dermed en opplysning som finnes hos registerfører. Opplysningen om kjønn kan dermed i dag brukes til å identifisere styremedlemmer og varamedlemmer.

Særlig om forholdet til personvernlovgivningen

Etter personopplysningsloven § 12 kan «fødselsnummer og andre entydige identifikasjonsmidler bare behandles når det er saklig behov for sikker identifisering og metoden er nødvendig for å oppnå slik identifisering».¹⁴⁸ Personopplysningsloven gjennomfører personvernforordningen i norsk rett, og gir visse utfyllende regler.

Personvernforordningen artikkel 4 definerer «identifikasjonsnummer» som en personopplysning, men er ikke definert som en særlig kategori personopplysning, jf. personvernforordningen artikkel 9. Det innebærer at det ikke er et generelt forbud mot å behandle fødselsnumre og d-numre, men behandlingen kan bare finne sted dersom et eller flere av vilkårene i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 er oppfylt. Samtidig setter personopplysningsloven § 12 strengere vilkår for behandling av denne informasjonstypen, se ovenfor. Bakgrunnen for § 12 er beskrevet i Ot.prp. nr. 92 (1998–99) *Til § 12*, jf. Prop. 56 LS (2017–2018), *Til § 12*:

¹⁴⁸ Prop. 56 LS (2017–2018), *Til § 12*: «Bestemmelsen gir ikke i seg selv grunnlag for behandling av fødselsnummer og andre entydige identifikasjonsmidler, men oppstiller vilkår som gjelder i tillegg til de alminnelige vilkårene for lovlig behandling. Det må dermed på vanlig måte foreligge et behandlingsgrunnlag, jf. forordningen artikkel 6 nr. 1.»

«Bestemmelsen gir en generell regulering av bruk av fødselsnummer og andre entydige identifikasjonsmidler som for eksempel fingeravtrykk og andre biometriske data. Slike identifikasjonsmidler bør ikke benyttes i utrengsmål. Kravet til nødvendighet i første ledd vil bare være oppfylt dersom andre og mindre sikre identifikasjonsmidler, som f.eks navn, adresse og kundenummer ikke er tilstrekkelig. Det vil også ha betydning hvor viktig sikker identifisering er for den registrerte, dvs hvilke konsekvenser en forveksling kan føre til. Også samfunnets behov kan tillegges vekt.»

Brønnøysundregistrene er behandlingsansvarlig for personopplysningene, og plikter å påse at minst ett av vilkårene i artikkel 6 nr. 1, samt vilkårene i personopplysningsloven § 12, er oppfylt for å kunne bruke fødsels- og d-nummer som beskrevet ovenfor.

Departementet viser til at bruk av fødsels- og d-nummer ikke er nødvendig for å kunne registrere rolleinnhavernes kjønn. I tillegg vil ikke fødsels- og d-nummer fra 2032 lenger vil gi opplysninger om kjønn. Det anbefales derfor at styremedlemmers kjønn registreres spesifikt for de selskapene som faller innunder lovkravet. Se også punkt 7.4 om dette.

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

12.1 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 et forslag Europakommisjonen la frem i 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 små eller mellomstore selskaper. Små og mellomstore bedrifter er 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.

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. Norsk rett er bygget opp på et ett-nivåsystem.

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

12.2 Departementets vurdering og forslag

12.2.1 Innledning

Norge har hatt regler om kjønnsrepresentasjon i mange år, også for de selskapene som er omfattet av direktivets virkeområde. Gjeldende norske regler om representasjon av begge kjønn i styret er beskrevet i punkt 4.3.

De norske reglene oppfyller eller går utover minimumskravene i direktivet, og implementeringen vil etter departementets syn derfor ikke kreve store endringer i gjeldende regelverk. Blant annet gjelder direktivet ikke for små eller mellomstore selskaper. Allmennaksjeloven § 6-11 a oppstiller ikke et tilsvarende skille, og omfatter med andre ord en større krets av selskaper enn direktivet, ettersom kravene til kjønnsrepresentasjon også gjelder for allmennaksjeselskaper som har færre enn 250 ansatte.

Departementet viser også til at Norge stiller krav til kjønnsrepresentasjon for en rekke andre organisasjonsformer, jf. beskrivelsen i kapittel 4. De norske reglene om kjønnsrepresentasjon gjelder altså for en bredere krets selskaper enn direktivet, som bare gjelder selskaper med aksjer tatt opp til handel på et regulert marked.

Departementet legger blant annet til grunn at allmennaksjeloven § 6-11 a første ledd oppfyller kravet i artikkel 5 nr. 1 bokstav a om at begge kjønn skal være representert med

minst 40 prosent¹⁴⁹ av medlemmene i styret i børsnoterte selskaper. Dette vil gjelde selskaper med aksjer notert på Oslo Børs eller Euronext Expand (tidligere Oslo Axess).

Ettersom norsk rett allerede oppfyller det strengeste kravet i artikkel 5, er det alternative vilkåret i artikkel 5 nr. 1 bokstav b om 33 prosent representasjon mindre aktuelt. Departementet viser også til at det følger av allmennaksjeloven § 6-1 tredje ledd at daglig leder ikke kan være medlem av styret, herunder at Norge ikke har et tonivåsystem.

Direktivet er ikke til hinder for å opprettholde gjeldende krav i norsk rett. EØS-statene kan opprettholde eller innføre krav til kjønnsrepresentasjon som er strengere enn direktivets minimumskrav, jf. artikkel 9. Departementet viser til at dagens krav vil videreføres, og til beskrivelsen av forslag til ytterligere tiltak for å bedre kjønnsrepresentasjonen i styret i norske selskaper i kapittel 11.

Departementet vil likevel gå inn på enkelte temaer nedenfor.

12.2.2 Beregning av representasjon av begge kjønn i styret

Det fremgår av vedlegg til direktivet hvordan kravet om minst 40 prosent representasjon av hvert kjønn i styret skal beregnes i praksis (i tabellform). Styret med tre eller fire medlemmer skal ha minst ett medlem fra det underrepresenterte kjønn, styret med fem medlemmer skal ha minst to medlemmer fra det underrepresenterte kjønn osv.

Allmennaksjeloven § 6-11 a første ledd nummer 1 til 4 inneholder angivelser av hvordan fordelingen på kjønn skal beregnes. Bestemmelsene stiller noe strengere krav til kjønnsrepresentasjon enn direktivet. For eksempel krever allmennaksjeloven at hvert kjønn skal være representert med minst to personer i styret med fire medlemmer. Det tilsvarende kravet i direktivet er én person.

Departementets forslag om beregning av antall styremedlemmer fra hvert kjønn er nærmere beskrevet i punkt 11.5 i høringsnotatet. Det følger av direktivet artikkel 9 at EØS-statene står fritt til å videreføre krav om kjønnsrepresentasjon i styret som er strengere enn kravene i direktivet.

Departementet ser ikke grunnlag til å justere allmennaksjelovens beregningsmodell ned for å imøtekomme direktivet på dette området.

12.2.3 Styremedlemmer valgt av og blant de ansatte

De norske reglene om ansattes rett til å velge styremedlemmer er beskrevet i punkt 4.3.1 i høringsnotatet. Departementet viser til at det ved innføringen av dagens krav til representasjon av begge kjønn i styret ble drøftet om kravene også skulle gjelde for ansattes representanter i styret. I proposisjonen ble det under tvil konkludert med at det burde gjelde separate regler om kjønnsrepresentasjon for de to gruppene av styremedlemmer, jf. Ot. prp.

¹⁴⁹ Se også vedlegget til direktivet («Annex»), som angir hvordan kravet om 40 prosent skal beregnes avhengig av antall medlemmer i styret, jf. fortalet punkt 37.

nr. 97 (2002–2003) punkt 6.3.3. Samtidig fremgikk det av redegjørelsen at utslaget av å velge enten samlet eller separat beregning, i praksis er svært begrenset.

Mens styremedlemmer som hovedregel skal velges av generalforsamlingen, velges ansattes representanter i styret i henhold til andre regler og på et annet tidspunkt. I forbindelse med innføring av gjeldende regler om kjønnsrepresentasjon, ga Arbeids- og administrasjonsdepartementet følgende høringsinnspill, jf. Ot. prp. nr. 97 (2002–2003) punkt 6.3.3:

«Det er viktig at «byrden» med å oppfylle kjønnsknoten i styret ikke blir overført til de ansatte. Man bør unngå den situasjonen at generalforsamlingen ikke velger tilstrekkelig mange av hvert kjønn for så å skyve ansvaret med å oppfylle kravene over på de ansatte.»

Departementet er enig i dette. Departementet foreslår derfor at kravene til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeloven § 6-11 a første ledd også skal gjelde for styremedlemmer som velges blant selskapets ansatte. Hensynet til kjønnslikestilling taler for en slik løsning. Ordningen med en viss kjønnsrepresentasjon, også blant ansattes representanter i styret, er innarbeidet over snart 20 år. Kravene til kjønnsrepresentasjon for henholdsvis ansattes representanter og representanter for eierne i styret skal beregnes separat. Departementet mener en slik løsning vil være enklere for selskapene og selskapenes ansatte å håndtere. De to valgprosessene vil fortsatt kunne skje uavhengig av hverandre.

Forslaget innebærer at eierne ikke kan legge føringer på de ansattes valg av styremedlemmer. I noen tilfeller vil en slik løsning føre til en noe annen kjønnsrepresentasjon i styret enn dersom det ble foretatt en samlet beregning for hele styret. Samlet sett vil imidlertid denne effekten på kjønnsrepresentasjon ikke være betydelig. Dersom det skal velges fem styremedlemmer blant de ansatte, skal hvert kjønn være representert med minst to, og ikke med minst én slik reglene er i dag. En slik endring vil ikke få stor betydning i praksis, slik det også ble pekt på i forbindelse med innføring av gjeldende lovkrav, jf. Ot. prp. nr. 97 (2002–2003) punkt 6.3.3. Per 1. oktober 2022 er det bare syv allmennaksjeselskaper med fire eller flere styremedlemmer valgt blant de ansatte.

Regelen om at representasjon av begge kjønn i styret skal beregnes separat for henholdsvis eierrepresentanter og ansatterepresentanter, vil også gjelde når det er bedriftsforsamlingen som velger styret i henhold til allmennaksjeloven § 6-37.

Direktivet stiller bare krav til kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper med over 250 ansatte. Departementet har vurdert om krav til kjønnsrepresentasjon for ansatterepresentanter bare skal gjelde for slike selskaper. En slik løsning ville innebære at unntaksbestemmelsen i allmennaksjeloven § 6-11 a andre ledd og tilsvarende unntak for statseide selskaper mv., videreføres for alle andre selskaper. Departementet viser til at hensynet til kjønnslikestilling taler mot en slik løsning, selv om redegjørelsen ovenfor viser at den praktiske konsekvensen av å fjerne dagens unntak vil være svært begrenset. Det er

også svært få allmennaksjeselskaper som har flere enn 250 ansatte.¹⁵⁰ Innføring av særregler som bare vil gjelde for noen få selskaper vil imidlertid kunne gjøre regelverket unødvendig komplisert. Departementet viser også til at EU-direktivet inneholder minimumskrav. Departementet foreslår ikke å endre dagens krav til styresammensetning for allmennaksjeselskaper.

12.2.4 Bedriftsforsamling

I allmennaksjeselskaper som har flere enn 200 ansatte skal det som hovedregel velges en bedriftsforsamling, jf. allmennaksjeloven § 6-35 første ledd. Ordningen med bedriftsforsamling er et særnorsk fenomen. Bedriftsforsamlingen skal blant annet føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet, jf. allmennaksjeloven § 6-37. Det gjelder ingen krav til kjønnsrepresentasjon for bedriftsforsamlingen.

Definisjonen av «styre» i direktivet artikkel 3 nr. 2 omfatter et tilsynsorgan i et selskap. Direktivets krav til kjønnsrepresentasjon i styret gjelder trolig ikke ved valg av medlemmer til bedriftsforsamlingen. Departementet viser til at en av bedriftsforsamlingens viktigste oppgaver er å velge styret og styrets leder, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd. I selskaper som ikke har bedriftsforsamling hører denne oppgaven som hovedregel under generalforsamlingen. Bedriftsforsamlingen er også selskapets øverste myndighet i saker om visse investeringer og driftsendringer, jf. allmennaksjeloven § 5-1 andre ledd, jf. § 6-37. Bedriftsforsamlingen kan slik departementet ser det derfor ikke sammenlignes med et tilsynsstyre i to-nivåsystemet som definert i direktivet artikkel 3 nr. 7. Departementet legger til grunn at bedriftsforsamlingens medlemmer ikke er omfattet av direktivets krav om kjønnsrepresentasjon.

Når bedriftsforsamlingen velger medlemmer av styret, gjelder kravet til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeloven § 6-11 a mv.

12.2.5 Håndheving

Direktivet inneholder ikke krav om innføring av sanksjoner overfor selskaper som ikke oppfyller kravet i artikkel 5 om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent av styrets medlemmer. Slike selskaper skal imidlertid pålegges å fastsette mål for bedre kjønnsrepresentasjon i styret, kriterier for valg av styremedlemmer og rapportering av hvilke tiltak selskapet har iverksatt, jf. artiklene 5 nr. 2, 6 og 7. EØS-statene skal vedta passende sanksjoner for manglende etterlevelse av disse kravene.

Departementet viser til at reglene for håndheving av norske krav til kjønnsrepresentasjon i styret er strengere enn de som følger av direktivet. Selskaper som ikke oppfyller kravet til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeloven § 6-11 a kan i ytterste konsekvens tvangsoppløses, jf. beskrivelsen av gjeldende rett i punkt 4.3.4.

¹⁵⁰ Tall fra Brønnøysundregistrene viser 17 allmennaksjeselskaper med 250 ansatte eller flere per 2. november 2022.

Departementet mener reglene om tvangsoppløsning er en effektiv måte å sikre at selskaper følger kravet til kjønnsrepresentasjon i styret. Det er derfor ikke nødvendig å innføre krav om rapportering eller kriterier for styrevalg for selskaper som ikke oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i styret i henhold til artiklene 5 nr. 2, 6 og 7 i direktivet. Det følger av direktivet artikkel 7 nr. 4 og artikkel 12 at det ikke er nødvendig å gjennomføre disse bestemmelsene i norsk rett. Departementet viser til at krav til kjønnsrepresentasjon i styret gjelder for alle allmennaksjeselskaper.

12.2.6 Tilsyn

Det følger av direktivet artikkel 10 at hver EØS-stat skal utpeke en nasjonal myndighet som skal fremme og føre tilsyn med kjønnsrepresentasjonen i styret i børsnoterte selskaper. Bestemmelsen inneholder ikke noe krav om at denne myndigheten skal håndheve at selskapene etterlever regler om kjønnsrepresentasjon i styret. Departementet viser til at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering. Diskrimineringsnemnda skal håndheve regelverket på området. Departementet vil vurdere om disse eller andre myndigheter skal utpekes i henhold til artikkel 10 etter at direktivet er innlemmet i EØS-avtalen. Departementet ber om tilbakemelding på hvilken instans myndigheten kan eller bør legges til.

12.2.7 Innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen

Direktivet er foreløpig ikke innlemmet i EØS-avtalen. Spørsmålet om direktivet skal innlemmes i EØS-avtalen, og behovet for eventuelle tilpasninger, er fortsatt under vurdering.

EØS-komiteen kan beslutte at nye EU-rettsakter på et sakfelt som omfattes av EØS-avtalen, skal gjøres til en del av avtalen, jf. artikkel 102 i avtalen.

Departementet legger til grunn at direktivet gjelder et sakfelt som omfattes av EØS-avtalen. Det følger av EØS-avtalen artikkel 70 at «[a]vtalepartene skal fremme prinsippet om lik behandling for kvinner og menn ved å gjennomføre de bestemmelser som er angitt i vedlegg XVIII.» Direktivet er vedtatt med hjemmel i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) artikkel 157, om likebehandling av kvinner og menn. Denne bestemmelsen speiles i EØS-avtalen artikkel 69. Flere andre direktiver om likestilling som er hjemlet i TEUV artikkel 157, er innlemmet i EØS-avtalen. Direktivet regulerer sammensetningen av styret i børsnoterte selskaper. En rekke andre EU-rettsakter på selskapsrettens område er innlemmet i EØS-avtalen vedlegg XXII.

Norsk rett oppfyller allerede direktivets krav om kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper. Departementet mener at det vil være akseptabelt for innlemmelse i EØS-avtalen. Gjennomføring av direktivet i norsk rett vil likevel kreve endringer i allmennaksjeloven, jf. beskrivelsen i punkt 12.2.3. Et eventuelt vedtak om innlemmelse må treffes med forbehold om Stortingets samtykke. Vedtak i EØS-komiteen treffes med enstemmighet. For at direktivet skal kunne innlemmes i avtalen, må alle de tre EØS/EFTA-statene og EU samtykke.

13 Økonomiske og administrative konsekvenser

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 derfor om utvidelse av reglene kan forventes å bidra til økt verdiskaping. Dette kan belyses ved nytte- kostnadsanalyser, eller det kan belyses ved evaluering av dagens regler.

Konklusjonen fra punkt 3.5 om dagens regulering av kjønnsrepresentasjon i styreverv, er at det ser ut til å ha fungert etter hensikten. Det er også flere positive effekter i form av profesjonalisering av rekruttering til styreverv, transparens og fokus på styrekompetanse jf. (Teigen 2022). Det har heller ikke fremkommet vesentlige negative forhold.

I (Teigen 2022)¹⁵¹ er én konklusjon at undersøkelser av om det er en direkte sammenheng mellom økt kjønnsrepresentasjon i styreverv og selskapers lønnsomhet, at det ikke er identifisert en slik direkte sammenheng på grunn av små utvalg og heterogenitet i utvalget. Undersøkelser som omtales i punkt 3.5.2, kan likevel tyde på at det er en samvariasjon, men ikke en påvist årsakssammenheng i at de mest lønnsomme selskapene har kjønnsmangfold og etnisk mangfold i toppledelsen.

Analysene som gjennomgås i (Teigen 2022) viser at kvinnelige og mannlige styremedlemmer ble rekruttert omtrent på samme måte da kravene om kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper ble satt i kraft. Disse forholdene sammen med at det har vært en meget svak utvikling i kjønnsrepresentasjonen der det ikke har vært lovregulert, tilsier at lovregulering er et egnet virkemiddel hvis ambisjonen er å forbedre kjønnsrepresentasjonen i norske styreverv. Oppsummering i Teigen (2022) av lederskapsundersøkelsene i 2000 og 2015 viser også at topplederens oppslutning om kjønnsrepresentasjon, og kjønnsrepresentasjon til styreverv spesielt, har økt etter at regulering av kjønnsrepresentasjon i styreverv ble innført. Oppfatninger om hva som er de viktigste årsakene til mannsdominans er også i endring, der institusjonelle årsaker i økende grad vektlegges som årsak til vedvarende mannsdominans.

I arbeidet med høringsnotatet er det holdt flere innspillsmøter. En gjennomgående tilbakemelding har vært at det bør høres et forslag som ikke omfatter de minste foretakene. Departementets ulike forslag til terskelverdier har forsøkt å balansere hensynet til å omfatte så mange foretak at det har betydning, og samtidig unngå de minste. De foreslåtte, ulike tersklene ivaretar etter departementets syn tilbakemeldingene fra innspillsmøtene om å unngå de minste.

En annen tilbakemelding fra innspillsmøtene er at det er viktig å ta i bruk hele bredden i befolkningen, og at utviklingen i kjønnsrepresentasjon i styreverv og ledelse går for sakte. Dette taler også for å ta i bruk et så sterkt virkemiddel som lovregulering.

Beregningene av antall selskaper som berøres av de foreslåtte regelverksendringene, er av praktiske årsaker foretatt ut fra de midterste av de skisserte terskelverdiene, nemlig flere enn 30 årsverk og/eller 70 millioner kroner i sum drifts- og finansinntekter. Dette gir en indikasjon på størrelsesorden av forslaget. Andre terskelkombinasjoner vil medføre at flere

¹⁵¹ Vedlagt dette høringsnotatet.

eller færre foretak blir omfattet. Med over 30 årsverk og/eller 70 millioner kroner i sum drifts- og finansinntekter, vil et lovkrav kunne omfatte godt under 80 ansvarlige selskaper og selskaper med delt ansvar,¹⁵² og nærmere 17 000 aksjeselskaper og samvirkeforetak. Av de cirka 17 000 aksjeselskapene er det ca. 10 500 som har tre eller flere styremedlemmer. Av disse må ca. 7 600 rekruttere for å oppfylle de foreslåtte kravene til antall styremedlemmer av hvert kjønn, mens ca. 2 900 allerede oppfyller. Det vil bli behov for å rekruttere ca. 10 800 kvinner fordelt på ca. 7 400 aksjeselskaper og rundt 200 menn fordelt på ca. 200 aksjeselskaper.

For samvirkeforetak legges det opp til også å stille krav til kjønnsrepresentasjon for styrer med to styremedlemmer. Av samvirkeforetak som omfattes ved at de har sum drifts- og finansinntekter på 70 millioner kroner og/eller flere enn 30 årsverk, har rundt 300 av dem to eller flere styremedlemmer. Av disse må 160 rekruttere for å oppfylle det foreslåtte lovkravet. Det vil i så fall være behov for å rekruttere ca. 160 kvinner fordelt på 110 samvirkeforetak og ca. 60 menn fordelt på 50 samvirkeforetak. Departementet har ikke oversikt over antall medlemmer i samvirkeforetak. Det kan derfor ikke legges frem tall som viser eksakt hvor mange av samvirkeforetakene som vil omfattes, hvis terskel for antall medlemmer settes til 500 som foreslått.

Det er per 10. desember 2022 registrert 52 boligbyggelag i Enhetsregisteret. 21 av disse har over 20 ansatte, og 14 av dem over 30 ansatte. Det er ikke innhentet regnskapstall eller tall som viser hvor mange andelseiere boligbyggelag har.

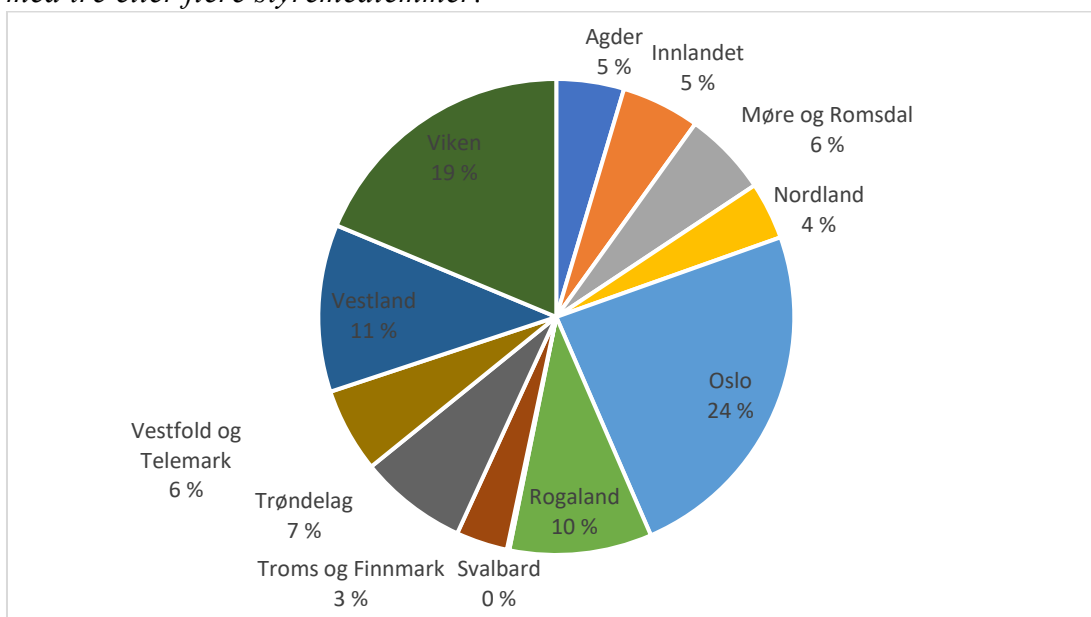
Hvis man i tillegg skal regulere krav til kjønnsrepresentasjon i stiftelser, vil det være behov for rekruttering i ca. 2 700 av stiftelsene. Det vil eventuelt bli behov for rekruttering av ca. 900 menn og ca. 2 400 kvinner fordelt på hhv. ca. 700 og ca. 2 000 stiftelser.

I lovforslaget legges det også opp til at begge kjønn skal være representert når styremedlemmer skal velges blant de ansatte. Dette vil ikke påvirke anslaget i vesentlig grad.

Hvis disse tersklene vedtas, vil 64 prosent av aksjeselskapene og samvirkeforetakene som omfattes, være hjemmehørende i fylkene Oslo, Viken, Vestland og Rogaland. Alle 11 fylker vil imidlertid ha selskaper og foretak som omfattes. Det er god kommunal spredning ved at disse aksjeselskapene og samvirkeforetakene hører hjemme i 332 ulike kommuner. Aksjeselskaper og samvirkeforetak som må rekruttere for å oppfylle krav til kjønnsrepresentasjon, hører hjemme i 312 ulike kommuner.

¹⁵² Departementet har ikke oversikt over antall ansvarlige selskaper eller selskaper med delt ansvar hvor det er juridisk personer som deltakere. Av alle ansvarlige selskaper og selskaper med delt ansvar er det 88 som har sum drifts- og finansinntekter på til sammen 70 millioner kroner eller 30 eller flere ansatte.

Figur 5: Fylkesfordeling for aksjeselskaper og samvirkeforetak som omfattes av lovforslag med tre eller flere styremedlemmer.



Kilde: Uttrekk fra BR

Studier av hvordan rekruttering til styre foregår, viser at det er en viss forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til bakgrunn. Den viktigste forskjellen er at kvinnene oftere har bakgrunn fra topplederstillinger, mens mennene oftere har bakgrunn som eiere og partnere. En studie utført av Heidenreich ¹⁵³ av lovreguleringen av kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper, tyder på at styremedlemmer av begge kjønn ble rekruttert gjennom aksjeeiernes, administrasjonens og valgkomiteenes egne profesjonelle, sosiale nettverk. Det vil si at mannlige og kvinnelige styremedlemmer ble rekruttert på samme måte og gjennom de samme kanalene. En studie utført av Hetland ¹⁵⁴ viser at lederne for valgkomiteene fant frem til kvinner gjennom de ordinære kanalene, men det krevde ofte noe mer grundige og omfattende søk før de mest relevante og beste kvinnelige styrekandidatene kom opp. Dette er i tråd med det som har kommet frem på innspillsmøtene. En annen undersøkelse av Hageland ¹⁵⁵ tyder på at bruk av rekrutteringsfirmaer har spilt en beskjeden rolle i rekrutteringen av kvinnelige styremedlemmer.

Forslagene til nye lovkrav vil innebære at en betydelig andel mannlige styremedlemmer må byttes ut med kvinnelige styremedlemmer. Alternativt må styrene utvides, og det underrepresenterte kjønn rekrutteres til nye styreplasser. Bøhren og Staubo (2015)¹⁵⁶ finner at krav til kjønnsrepresentasjon førte til en kraftig økning i uavhengige/eksterne

¹⁵³ Heidenreich, Vibeke (2014) «Kjønnskvoltering i selskapsstyret og rekrutteringseffekter.» Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

¹⁵⁴ Hetland, Aslak (2007) «Betydningen av kjønn og nettverk ved styrerekruttering. En kvalitativ studie av rekrutteringsprosesser til styret i allmennaksjeselskaper.» Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

¹⁵⁵ 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, Universitetet i Oslo.

¹⁵⁶ Bøhren, Øyvind og Staubo, Siv (2014) «Does Mandatory Gender Balance work? Changing Organizational Form to Avoid Board Upheaval», *Journal of Corporate Finance*, 28, 152–168.

styremedlemmer fordi kvinner sjeldnere har eierinteresser. I litteraturen om god selskapsstyring hevdes det ofte at utvikling av selskaper er tjent med å inkludere uavhengige/eksterne styremedlemmer, men andre hevder at kan være uheldig for selskapenes lønnsomhet (Bøhren og Staubo 2015).

Det vil trolig være variasjoner i om et nytt krav innfris ved å utvide antall styreplasser, eller om det innfris innenfor eksisterende antall styreplasser. Forskning viser at det er stor variasjon både i hvordan styret settes sammen, hvor ofte styremedlemmene byttes ut, og i hva som er relevant kompetanse for styreverv.¹⁵⁷ Det vil også kunne være forskjeller i rekrutteringsmuligheter lokalt, regionalt og nasjonalt. Det kan også være variasjoner i rekrutteringsmuligheter mellom ulike næringer, og mellom de ulike foretak, avhengig av kompetansebehov og hvilke kvalifikasjoner som etterspørres i det enkelte styret. I næringer som bygg- og anleggsvirksomhet, er for eksempel andelen kvinnelige sysselsatte lav. I 2021 var 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 styret variere, og at det for ulike foretak kan være relevant å ha inn ulik kompetanse, også operativ kompetanse som ikke er fra samme bransje.

Mange foretak har årlige prosesser der de vurderer sammensetning og eventuelt behov for nyrekruttering når de forbereder generalforsamling eller årsmøte. For selskaper som ikke har profesjonelt apparat, eller for selskaper som ikke allerede har årlige prosesser, vil kravet kunne medføre merkostnader ved rekruttering og vurdering av styresammensetning.

Departementet har ikke tilgang til de ulike foretakenes prosesser rundt rekruttering, og har ikke grunnlag for å foreta konkrete kostnadsberegninger. Som vist ovenfor, er det også forhold som gjør at det trolig er store variasjoner mellom foretakene. Tersklene som er foreslått omfatter imidlertid bare foretak av en viss størrelse, slik at kravene bør være håndterbare for selskapene som er omfattet. Departementet antar det kan gå relativt raskt og smidig for en del, mens det vil kreve betydelig innsats for andre.

Selskaper og foretak som blir omfattet, må innfri minstekrav til representasjon av hvert kjønn. Som tallene ovenfor viser, vil det kreves i underkant av 12 000 nye kvinner og menn går inn som styremedlemmer i aksjeselskaper og samvirkeforetak hvis man ikke utvider styret.¹⁵⁸ Etter departementets syn vil kostnadene kunne forsvares ved de gevinstene som oppnås på sikt. De som blir omfattet, vil etter departementets syn kunne rekruttere godt egnede kandidater innen utløpet av overgangsperioden.

I punkt 11.8.2 foreslår departementet at kontrollen gjøres gjennom at det innføres en selverklæring i et avkrysningsfelt i Samordnet registermelding, hvor foretakene selv

¹⁵⁷ Huse, Morten (2018) «Value-creating Boards: Challenges for Future Research and Practice. U.K.» Cambridge University Press.

¹⁵⁸ I anslaget tas det høyde for usikkerhet knyttet til at departementet ikke har oversikt over hvor mange SA som har 500 medlemmer, og om de fanges opp av tersklene eller ikke, og hvor mange ANS og DA som har juridiske personer som deltakere.

erklærer om de faller innunder lovkrav om kjønnsrepresentasjon i styrer. Denne meldingen sendes til Brønnøysundregistrene ved nyetablering og senere endringer.

Som det fremgår av redegjørelsen i kapittel 12, oppfyller norsk rett allerede kravene i Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper. Den eneste endringen som foreslås i forbindelse med gjennomføring av direktivet, er at også styremedlemmer som velges blant de ansatte skal oppfylle krav til kjønnsrepresentasjon. Denne endringen vil ikke ha vesentlig betydning for allmennaksjeselskaper som i dag har færre enn fire ansatterepresentanter i styret. Per 1. oktober 2022 er det registrert syv allmennaksjeselskaper som vil berøres av endringen. Departementet anslår at et noe strengere krav til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer som velges blant de ansatte, vil ha beskjedne økonomiske og administrative konsekvenser for disse syv selskapene.

Direktivet artikkel 7 innebærer en generell plikt for nasjonale myndigheter til å fremme kjønnsrepresentasjon i styrer. Myndigheten som skal utpekes i henhold til direktivet artikkel 7, vil måtte sette seg inn i reglene. Departementet 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 diskrimineringsloven.

Departementet har ikke gjort nærmere beregninger av utgifter eller finansiering av en sertifiseringsordning som beskrevet i kapittel 10. Som nærmere beskrevet der, foreslås ingen endelig utforming, og det er derfor ikke mulig å beregne kostnader for samfunnet, aktørene eller for det offentlige.

14 Forslag til lov om endringer i foretakslovgivningen mv. (krav til kjønnsrepresentasjon i styrer)

I

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

§ 3-1 første ledd ny nr. 9 skal lyde:

Dersom selskapet er underlagt krav til kjønnsrepresentasjon i styret etter reglene i aksjeloven § 6-11 a eller § 20-6, skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i aksjeloven § 6-4 og § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd.

§ 3-1 andre ledd oppheves.

§ 3-2 andre ledd første punktum oppheves. Nåværende andre punktum blir nytt første punktum.

§ 3-3 ny nr. 11 skal lyde:

11. Dersom selskapet er underlagt krav til kjønnsrepresentasjon i styret etter selskapsloven § 2-13 a, skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i selskapsloven § 3-10.

§ 3-4 første ledd ny nr. 3 skal lyde:

3. Dersom selskapet er underlagt krav til kjønnsrepresentasjon i styret etter selskapsloven § 2-13 a, skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i selskapsloven § 2-13 a.

§ 3-6 tredje ledd skal lyde:

For stiftelser skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i stiftelsesloven § 41.

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 om representasjon av begge kjønn 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 enn [50/70/100] millioner kroner eller hvor gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret overstiger [20/30/50] årsverk.

(2) Begge kjønn skal være representert i styret på følgende måte:

- 1. Har styret tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.*
- 2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.*
- 3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.*
- 4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.*

(3) Annet ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

(4) Dersom begge kjønn ikke er representert som nevnt i annet og tredje ledd på balansedagen, skal det på første etterfølgende selskapsmøte velges et styre som oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i annet og tredje ledd.

(5) Har de ansatte rett til å velge medlemmer til styret etter § 2-13, gjelder annet og tredje ledd tilsvarende. Kjønnsrepresentasjon etter annet ledd skal beregnes separat for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte. Dersom begge kjønn ikke er representert som nevnt i annet og tredje ledd når selskapet oppnår minst én av terskelverdiene i første ledd, skal det på første etterfølgende valg av ansatterepresentanter til styret velges medlemmer som oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i annet og tredje 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; opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i stiftelsesloven § 41.

IV

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

Ny § 6-11 a skal lyde:

§ 6-11 a *Krav om representasjon av begge kjønn 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 [50/70/100] millioner kroner, eller hvor gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret overstiger [20/30/50] årsverk.

(2) Begge kjønn skal være representert i styret på følgende måte:

1. Har styret tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

(3) Annet ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

(4) Dersom begge kjønn ikke er representert som nevnt i annet og tredje ledd på balansedagen, skal det på første etterfølgende ordinære generalforsamling velges et styre som oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i annet og tredje ledd.

(5) Annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd. Kjønnsrepresentasjon etter annet ledd skal beregnes separat for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte. Dersom begge kjønn ikke er representert som nevnt i annet og tredje ledd når selskapet oppnår minst én av terskelverdiene i første ledd, skal det på første etterfølgende valg av ansatterepresentanter til styret velges medlemmer som oppfyller kravene til kjønnsrepresentasjon i annet og tredje ledd.

§ 20-6 første ledd nr. 5 oppheves.

§ 20-6 nytt andre ledd skal lyde:

(2) Første ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

Nåværende andre og tredje ledd blir tredje og fjerde ledd.

§ 20-6 nytt tredje ledd skal lyde:

(3) *Første og annet ledd gjelder tilsvarende for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-35, jf. allmennaksjeloven § 6-37 første ledd. Kjønnsrepresentasjon etter første ledd skal beregnes separat for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte.*

§ 20-6 nytt fjerde ledd skal lyde:

(4) Første *til 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 første ledd nr. 1 skal lyde:

1. Har *styret tre* medlemmer, skal begge kjønn være representert.

§ 6-11 a første ledd nr. 5 oppheves.

§ 6-11 a nytt andre ledd skal lyde:

(2) Første ledd gjelder tilsvarende for varamedlemmer.

§ 6-11 a nåværende andre ledd blir tredje ledd.

§ 6-11 a nytt tredje ledd skal lyde:

(3) Første og annet ledd gjelder tilsvarende for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-37 første ledd. *Kjønnsrepresentasjon etter første ledd skal beregnes separat for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte.*

§ 20-6 oppheves.

VI

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

§ 27 a skal lyde:

§ 27 a *Krav om representasjon av begge kjønn i styret*

(1) *I styret i stiftelser skal begge kjønn være representert på følgende måte:*

- 1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.*
- 2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.*
- 3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.*
- 4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.*

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

(3) *Første og annet ledd gjelder tilsvarende for medlemmer til styret som skal velges av og blant de ansatte etter § 41. Kjønnsrepresentasjon etter første ledd skal beregnes separat for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte.*

- (4) *Stiftelsestilsynet kan gi unntak fra kravet i første eller annet ledd dersom det ut fra stiftelsens formål eller vedtekter vil være særlig byrdefullt å oppfylle kravene. Dette gjelder likevel ikke for stiftelser som omfattes av § 41.*

VII

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

§ 6-4 a skal lyde:

§ 6-4 a *Krav om representasjon av begge kjønn i styret*

(1) *Føresegnene i denne paragrafen gjeld for bustadbyggjelag som på balansedagen for årsregnskapet overstig eit av følgjande tre vilkår:*

- 1. Driftsinntekter og finansinntekter er samla på meir enn [50/70/100] millioner kroner.*
- 2. Gjennomsnittleg tal på tilsette i regnskapsåret overstig [20/30/50] årsverk.*
- 3. Talet på andelseigarar er meir enn 500.*

(2) *Begge kjønn skal vere representert i styret på følgjande måte:*

- 1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn vere representert.*
- 2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal kvart kjønn vere representert med minst to.*
- 3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal kvart kjønn vere representert med minst tre.*
- 4. Har styret ni medlemmer, skal kvart kjønn vere representert med minst fire, og har styret fleire medlemmer, skal kvart kjønn vere representert med minst 40 prosent.*

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

(4) *Dersom begge kjønn ikkje er representert som nemnd i andre og tredje ledd på balansedagen, skal det på første etterfølgjande ordinære generalforsamling veljast eit styre som oppfyller krava til kjønnsrepresentasjon i andre og tredje ledd.*

(5) *Andre og tredje ledd gjeld tilsvarande for medlemmer til styret som skal veljast blant dei tilsette etter § 6-4. Kjønnsrepresentasjon etter andre ledd skal bereknast separat for medlemmer til styret som skal veljast blant dei tilsette. Dersom begge kjønn ikkje er representert som nemnd i andre og tredje ledd når laget oppnår minst ein av terskelverdiane i første ledd, skal det på første etterfølgjande val av tilsettere representantar til styret veljast medlemmer som oppfyller krava til kjønnsrepresentasjon i andre og tredje ledd.*

VIII

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

§ 69 skal lyde:

§ 69 *Krav om representasjon av begge kjønn i styret*

(1) *Føresegnene i denne paragrafen gjeld for samvirkeforetak som på balansedagen for årsregnskapet overstig eit av følgjande tre vilkår:*

- 1. Driftsinntekter og finansinntekter er samla på meir enn [50/70/100] millioner kroner.*

2. *Gjennomsnittleg antal tilsette i regnskapsåret overstig [20/30/50] årsverk.*
 3. *Antal medlemmar er meir enn 500.*
- (2) *Begge kjønn skal vere representert i styret på følgjande måte:*
1. *har styret to eller tre medlemmar, skal begge kjønn vere representert,*
 2. *har styret fire eller fem medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst to,*
 3. *har styret seks til åtte medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst tre,*
 4. *har styret ni medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst fire, og har styret fleire medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst 40 prosent.*
- (3) *Andre ledd gjeld tilsvarande for varamedlemmar.*
- (4) *Dersom begge kjønn ikkje er representert som nemnd i andre og tredje ledd på balansedagen, skal det på første etterfølgjande ordinære årsmøte veljast eit styre som oppfyller krava til kjønnsrepresentasjon i andre og tredje ledd.*
- (5) *Andre og tredje ledd gjeld tilsvarande for medlemmar til styret som skal veljast mellom dei tilsette etter § 67. Kjønnrepresentasjon etter andre ledd skal bereknast separat for medlemmar til styret som skal veljast mellom dei tilsette. Dersom begge kjønn ikkje er representert som nemnd i andre og tredje ledd når foretaket oppnår minst ein av terskelverdiane i første ledd, skal det på første etterfølgjande val av tilsettere representanter til styret veljast medlemmar som oppfyller krava til kjønnsrepresentasjon i andre og tredje ledd.*

IX

I lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering gjøres følgende endringer:

Ny § 26 d skal lyde:

§ 26 d *Sertifiseringsordning*

Kongen kan etablere en ordning for å sertifisere aktivt arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Formålet med sertifiseringsordningen er at foretak skal kunne synliggjøre overfor tredjeparter at de arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Kongen autoriserer foretak som kan utstede sertifikat om arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Beslutning om autorisering eller sertifisering kan ikke påklages etter forvaltningsloven § 28.

Kongen kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om innholdet i ordningen, krav og tiltak for sertifisering, sertifikatets varighet, evaluering, tilsyn og finansiering, og nærmere bestemmelser om krav for autorisering etter andre ledd, herunder krav til akkreditering og gebyr for autorisering.

X

1. Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelser til ulik tid.
2. Departementet kan gi nærmere overgangsbestemmelser.