

NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET
Postboks 8090 Dep
0032 OSLO

Vår ref.: Carl Fredrik Riise
Saksnr.: 23-3564
Sted: Oslo
Dato: 09.03.2023

Høringssvar

Vi viser til høring om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse med høringsfrist 13. mars 2023.

Hovedorganisasjonen Virke organiserer og representerer over 25 000 virksomheter med mer enn 300 000 ansatte innenfor handel- og tjenesteytende næringer. Virke er opptatt av tematikken som høringsnotatet tar opp, og sitter i en rekke arbeidsgrupper og utvalg som har likestilling på agendaen.

Virke og våre medlemsvirksomheter støtter formålet bak lovforslaget, som knytter seg til å bedre kjønnsbalansen i ledelsen i norske selskaper. Når det er sagt, er vi usikre på om et krav om kvotering i styrene i norske aksjeselskaper, m.m., er veien å gå.

Slik det fremgår allerede i sammendraget til kunnskapsoversikten om kjønnsbalanse i styre og ledelse utarbeidet av Mari Teigen ved Institutt for samfunnsforskning i 2022, og som er vedlagt høringsnotatet, har ikke innføringen av krav til kjønnskvalitering i styrene i allmennaksjeselskapene fra 2003 ført til at kvinneandelen i ledelsen i norske selskaper har gått opp. Det er derfor liten grunn til å tro at et krav til kjønnsbalansen i aksjeselskaper vil føre til et annet resultat.

Det har allerede skjedd endringer på likestillingsfeltet de siste årene, herunder innføringen av en skjerpet aktivitets- og redegjøringsplikt fra 1. januar 2020. Gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten er alle virksomheter pålagt å jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og større virksomheter er pålagt en utvidet aktivitetsplikt samt en plikt til å redegjøre for arbeidet sitt og tilstanden for kjønnslikestilling ellers. Slik vi ser det burde man nå la aktivitets- og redegjøringsplikten få virke over en periode, og så evalueres, før man setter inn nye tiltak som ikke nødvendigvis vil ha en selvstendig effekt på det målet man ønsker å oppnå. Dette er for øvrig i tråd med budskapet vi la frem i innspillsmøtet med departementet 20. september 2022.

Vi undrer oss over at alternative fremgangsmåter for å nå målet ikke i større grad er forfulgt. En driver for endring er åpenhet og informasjon, krav om informasjon – om styresammensetning og annet – kan være et eksempel på dette. Vi savner for øvrig en grundigere vurdering av forholdet til den relativt ferske åpenhetsloven.

God intern likestillingspolitikk i virksomhetene krever arbeid, og i hvilken grad man lykkes har sammenheng med intern mobilitet og etterfølgerplaner. Et spørsmål departementet bør se nærmere på er om et slikt krav, særlig med rask ikrafttredelse, kan virke mot sin hensikt i noen selskaper med tanke på intern mobilitet?

Hvis departementet likevel velger å gå videre med en lovbestemmelse om kjønnskvalitering i styrene til norske selskaper, vil Virke knytte noen kommentarer til forslagene – og fremheve noen begrensninger som vil være hensiktsmessige.

Hovedpunkter:

- Forutsetning for et lovkrav må være at det blir gjeldende for de bedriftene der effekten kan antas å være størst. Departementet ber om innspill til avgrensning basert på årsverk og drifts- og finansinntekter. Her kan ulike innganger tenkes, men Virke vil vise til muligheten for at et eventuelt lovkrav kan gjelde for de selskapene som må utarbeide årsberetning etter regnskapsloven.¹ Dette vil forenkle håndhevingen og øke etterlevelsen. Med et formål om å drive likestillingen reelt fremover, er det antakelig lettere å nå målet om et eventuelt krav knyttes til antallet ansatte. Det finnes noen selskaper med store finansinntekter, men som ellers har lite aktivitet – og som derfor antakelig er dårligere egnet til å nå formålet dårligere enn selskaper med mange ansatte.
- Alternativt bør tersklene for inntekter være 100 mill. kroner eller terskelen for årsverk være 50. Fra Virkes ståsted bør det vurderes om det i en slik situasjon være tilstrekkelig med én terskelverdi, knyttet enten til inntekter eller til årsverk, alternativt at det bør være snakk om at en virksomhet oppfyller begge terskelverdiene. Hvis kun én terskelverdi skal gjøres gjeldende, bør den knytte seg til antall årsverk, da man ellers kan havne i en situasjon der virksomheter uten ansatte kan bli omfattet av krav om representasjon i styret. Dette vil neppe føre til bedre kjønnsbalanse.
- Et lovkrav bør ikke gjelde for varamedlemmer, ansatterepresentanter eller ansvarlige selskaper. Her blir ulempene uforholdsmessige for selskapene og aksjonærene.
- Det bør ikke innføres et generelt lovkrav om kjønnsrepresentasjon i styret i stiftelser.
- Videre bør unntaket i samvirkeoven § 69 tredje ledd videreføres. Flere av Virkes medlemmer melder at det kan føre til uheldige konsekvenser hvis unntaket fjernes, samtidig som terskelen for virksomhetenes krav til kjønnsbalanse i styret kan bli satt ned til de samvirkeforetakene som har 250 eller 500 medlemmer.
- Departementet må avklare de selskapsrettslige sidene ved at styrer ikke er riktig satt sammen, slik at konsekvensene ved etterlevelse blir klare for selskapene.
- Reglene må gi bedriftene tilstrekkelig tid til å sørge for riktig etterlevelse, og håndhevingen må tilpasses denne overgangsperioden hos bedriftene. Det bør legges opp til en overgangsperiode på minst ett år.
- Virke ser ikke behov for å lovfeste en eventuell sertifiseringsordning for mangfoldsledelse som skal være frivillig.

Særskilt om samvirkeforetak og boligbyggelag

Virke har en rekke samvirkeforetak og boligbyggelag blant våre medlemmer. For deres del er det vanskelig å se konsekvensene av de ulike forslagene til terskler, og når krav om kjønnsrepresentasjon skal inntreffe. Begge disse selskapsformene er dessuten spesielle i den forstand at styret blir valgt av og består av medlemmene/andelseierne.

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

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

På bakgrunn av dette mener Virke at departementet må vurdere om det skal tas utgangspunkt i antall medlemmer som terskel, eller om man skal se på antall årsverk og/eller drifts- og finansinntekter.

Dersom departementet velger å ta utgangspunkt i antall medlemmer, mener Virke at det vil være mest hensiktsmessig å gå for 750 medlemmer som terskel. Dersom man går enda lavere, vil det være mange nokså små virksomheter som vil bli omfattet av kravene til kvotering. Det er vanskelig å se at dette er hensiktsmessig sett opp mot formålet bak forslagene i høringsnotatet.

Videre vil det kunne få store konsekvenser for samvirkeforetakene dersom man velger å ta utgangspunkt i en terskel på under 750 medlemmer samtidig som det er foreslått å fjerne unntaket i samvirkeloven § 69 (1) andre ledd. En rekke av de mindre samvirkeforetakene kan typisk bestå av en stor overvekt av det ene kjønn basert på interesse for det foretaket står for. Det vil da kunne være vanskelig å få tak i medlemmer av begge kjønn til å sitte i styret.

Særskilt om stiftelser

Virke mener at det ikke vil være hensiktsmessig å innføre en generell bestemmelse om kjønnsrepresentasjon i styret til stiftelser. Som det fremgår av høringsnotatet har mange stiftelser ingen ansatte, og flere har under en million kroner i egenkapital. Det vil kunne bli svært utfordrende for en rekke av disse stiftelsene dersom det blir innført et lovkrav.

Slik Virke ser det er det tilstrekkelig for å oppnå formålet bak kravene til kjønnsrepresentasjon i styret at dagens ordning med at stiftelser der styremedlemmer oppnevnes av det offentlige er omfattet av reglene.

Avslutning

Det har vært dialog på arbeidsgiversiden i denne saken, for å sikre en god behandling av saken. Og Virke vil gjerne følge departementets videre arbeid, hvor våre medlemmer har gitt uttrykk for at de er enige i mål og intensjon, og vi bidrar gjerne gjennom med ytterligere innspill eller i møter om ønskelig.

Med vennlig hilsen

Anita Sundal
leder konkurransevilkår

Carl Fredrik Riise
seniorrådgiver

