



DET KONGELIGE
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 97

(2002–2003)

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	5.3.2	Traktatbestemmelser om grunnleggende rettigheter	28
2	Bakgrunn	8	5.3.3	Likebehandlingsdirektivet	29
2.1	Tall og fakta om kjønnsrepresentasjon i styrer	8	5.3.4	EØS-avtalen artikkel 70	29
2.2	Kjennetegn ved kvinner og menn med styreverv	9	5.3.5	EUs rådsrekommendasjon om likevekt mellom kvinners og menns deltakelse i beslutningsprosessen	29
2.3	Holdninger til rekruttering av kvinner til styrene	10	5.3.6	EUs handlingsprogram for likestilling	29
2.4	Hvorfor flere kvinner i styrene?	10			
2.5	Tiltak som er satt i verk for å øke kvinneandelen i styrene	11	6	Nærmere om forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon i styret i statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.	31
3	Høringene i 1999 og 2001	13	6.1	Bør det innføres regler om kjønnsrepresentasjon i selskaper, og hvilke selskapsformer bør i så fall omfattes?	31
3.1	Høringen i 1999 under den forrige Bondevik-regjeringen	13	6.1.1	Høringsbrevets forslag	31
3.1.1	Høringsinstansenes merknader	13	6.1.2	Høringsinstansenes syn	32
3.2	Høringen i 2001	14	6.1.3	Departementets vurderinger	37
3.2.1	Forslagene i høringen	14	6.1.3.1	Betydningen av kjønnsrepresentasjon i styret i virksomheter	37
4	Kjønnsrepresentasjon etter gjeldende rett	18	6.1.3.2	Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper som er heleid av det offentlige, samt statsforetak og offentlige særlovselskaper	37
4.1	Likestillingsloven § 21	18	6.1.3.3	Særlig om statlig, kommunal eller fylkeskommunal oppnevning av styret i stiftelser	39
4.1.1	Hovedregelen om kravet til kjønnsrepresentasjon og unntaksbestemmelsen	18	6.1.3.4	Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper som har private eiere	39
4.1.2	Anvendelsesområdet til likestillingsloven § 21	18	6.1.3.5	Samvirkeselskaper	41
4.2	Kommuneloven	22	6.2	Hvilken grad av kjønnsrepresentasjon bør kreves, og hvordan skal kravet utformes?	42
4.3	Stiftelsesloven	22	6.2.1	Høringsbrevets forslag	42
4.4	Selskapslovgivningen	23	6.2.2	Høringsinstansenes syn	42
4.4.1	Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper	23	6.2.3	Departementets vurdering	43
4.4.1.1	Om styrets posisjon og oppgaver mv.	23	6.3	Regler om kjønnsrepresentasjon for de styremedlemmene som velges av og blant de ansatte, og forholdet til reglene om kjønnsrepresentasjon for de eiervalgte styrerepresentantene ...	43
4.4.1.2	Reglene om styrets sammensetning .	23	6.3.1	Forslaget i høringsbrevet	43
4.4.2	Styret i særskilte selskapsformer og virksomheter	24	6.3.2	Høringsinstansenes syn	44
4.4.3	Særskilt om de ansattes representasjon i selskapers styrende organer	25			
5	Internasjonal rett og Norges internasjonale forpliktelser	26			
5.1	Nordiske lands lovgivning	26			
5.1.1	Danmark	26			
5.1.2	Finland	27			
5.2	Menneskerettighetskonvensjonene ..	27			
5.3	EU/EØS-retten	28			
5.3.1	Selskapsdirektivene	28			

6.3.3	Departementets vurderinger	47	10	Bemerkninger til de enkelte bestemmelsene i lovutkastet	57
6.4	Håndheving av kravet til kjønnsrepresentasjon	50	10.1	Endringene i aksjeloven	57
6.4.1	Høringsbrevets forslag	50	10.2	Endringene i allmennaksjeloven	57
6.4.2	Høringsinstansenes syn	50	10.3	Endringene i lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet	58
6.4.3	Departementets vurderinger	51	10.4	Endringene i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene	58
7	Andre bestemmelser	53	10.5	Endringene i kapittel 3 i lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak	58
7.1	Endring av beregningsregelen i likestillingsloven § 21	53	10.6	Endringen i lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak	58
7.2	Vurderinger av likestillingslovens dispensasjonsadgang bør oppheves	53	10.7	Endringen i lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond	59
8	Ikrafttredelse og overgangsregler .	54	10.8	Endringen i lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v.	59
8.1	Høringsbrevets forslag og Bondevik II-regjeringens «7. mars-vedtak»	54	10.9	Endringen i lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper	59
8.2	Departementets vurderinger	54	10.10	Endringen i lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser	59
8.2.1	Ikrafttredelsesregler	54	10.11	Endringen i lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m.	59
8.2.1.1	Ikrafttredelsestidspunkt for de offentlig eide selskapene	54	10.12	Til del XII, ikrafttredelse	59
8.2.1.2	Gjennomføring av målsettingen om at det ikke skal gjennomføres lovregler i styrene i de privat eide allmennaksjeselskapene dersom ønsket kjønnsrepresentasjon oppnås frivillig	54	10.13	Til del XIII, overgangsregler	59
8.2.2	Overgangsregler	55		Forslag til lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)	61
9	Økonomiske og administrative konsekvenser	56			



DET KONGELIGE
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 97

(2002–2003)

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

*Tilråding fra Barne- og familiedepartementet av 13. juni 2003,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Bondevik II)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

I denne proposisjonen foreslår Regjeringen endringer i selskapslovgivningens regler om styresammensetning for alle offentlig eide foretak, det vil si statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper, statsforetak, enkelte særlovselskaper, samt for interkommunale selskaper. Det foreslås regler om kjønnsrepresentasjon, som krever at det blant styremedlemmene i disse selskapene skal være et minimumsantall av hvert kjønn, tilnærmet 40 prosent. For allmennaksjeselskaper med private eiere foreslås tilsvarende selskapsrettslige regler om kjønnsrepresentasjon. Videre foreslås en presisering av at likestillingslovens regler om kjønnsrepresentasjon gjelder når en kommune, en fylkeskommune eller staten oppnevner medlemmer til stiftelser.

Regjeringen har besluttet at reglene om kjønnsrepresentasjon for de privat eide allmennaksjeselskapenes del, ikke skal settes i kraft dersom den ønskede kjønnsrepresentasjonen oppnås frivillig i løpet av 2005. Det legges opp til at vurderingen av hvorvidt reglene skal tre i kraft eller ikke for allmennaksjeselskapene, skjer på basis av hvordan

kjønnsrepresentasjonen i disse selskapene utvikler seg fram til 1. juli 2005. På dette tidspunktet av året vil de fleste allmennaksjeselskapene ha gjennomført sine årlige generalforsamlinger med tilhørende styrevalg. Vurderingene vil skje basert på statistikk fra Foretaksregisteret. Statistikk som inkluderer endringer fram til 1. juli 2005 vil kunne foreligge om lag 15. august 2005, og det legges opp til at loven derfor tidligst kan tre i kraft fra dette tidspunkt. Dersom målsettingen om kjønnsrepresentasjon ikke er oppfylt, og Regjeringen derfor ønsker at loven skal tre i kraft, gjøres regjeringsvedtak om ikrafttredelse på vanlig måte. Er målet oppfylt frivillig i de privat eide allmennaksjeselskapene per 1. juli 2005, slik at bestemmelsen om kjønnsrepresentasjon i disse ikke skal tre i kraft, vil Regjeringen vurdere nærmere om den aktuelle lovbestemmelsen bør oppheves, eller om bestemmelsen bør bli stående en stund til uten å være i kraft, slik at den kan ikraftsettes på et senere tidspunkt ved behov. Om loven settes i kraft for de privat eide allmennaksjeselskapene, foreslås en vanlig overgangsperiode på

Om lov 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.)

to år fra ikrafttredelsen for selskaper som er registrert før dette. Det vil si at med Regjeringens opplegg vil reglene om kjønnsrepresentasjon for private allmennaksjeselskaper uansett – om reglene settes i kraft – ikke bli bindende før i 2007, i forhold til selskaper som er registrert før ikrafttredelsen i 2005.

For selskaper som registreres etter at reglene trer i kraft, må kravene til kjønnsrepresentasjon være oppfylt fra registreringen.

Det foreslås ikke regler om kjønnsrepresentasjon for privat eide aksjeselskaper. Grunnen til dette er at de fleste aksjeselskaper i Norge er små familiebedrifter hvor eierne er fysiske personer som selv sitter personlig i styret. For slike bedrifter vil regler om kjønnsrepresentasjon ikke passe så godt. I allmennaksjeselskapene derimot, er det normalt med en bredere spredning av aksjene og et mindre personlig preg over ledelsen av selskapet.

I april 2003 var den gjennomsnittlige kvinneandelen blant de faste styrevervene (eier- og ansattevalgte) i norske privat eide allmennaksjeselskaper kun på 7,3 prosent. I de statlige virksomhetene er tallene betydelig høyere. I mars 2003 var kvinneandelen her 45,7 prosent. På bakgrunn av kvinners høye utdanningsnivå og yrkesaktivitet er det et tankekors at kvinner fortsatt i så liten grad er å finne i ledelsesposisjoner i næringslivet, særlig i privat eide selskaper. Regjeringen mener den lave kvinneandelen i styrene er uheldig, og finner det helt nødvendig å gripe inn for å fremme en samfunnsutvikling som anerkjenner og gjør bruk av begge kjønnskompetanse. Dagens situasjon innebærer at samfunnet ikke bruker den ressursen som kvinners kompetanse utgjør, hvilket er et ressurstap for landet. Regler om kjønnsrepresentasjon vil bidra til å endre denne situasjonen. Det er også gode grunner til å tro at forslaget vil bedre kvinners innflytelse og muligheter i næringslivet. Forslaget vil innebære økt likestilling og demokrati, styrke ledelsen i næringslivet og bedriftenes konkurransekraft.

Regjeringen har siden våren 2002 arbeidet for å bedre kjønnsrepresentasjonen i selskapers styret. Når det gjelder de statlige selskapene, har Regjeringen arbeidet for å nå målet om 40 prosent kjønnsrepresentasjon. Dette målet er nå nådd, jf. kapittel 2 nedenfor. Videre har Regjeringen invitert nærings- og arbeidslivets organisasjoner til en samarbeidsavtale, med sikte på en opptrapping av kvinne-representasjonen i de privat eide allmennaksjeselskapenes styret. Dette har sammenheng med Regjeringens beslutning om at lovregler for disse selskapene ikke skal tre i kraft om målsettingen om kjønnsrepresentasjon oppnås frivillig, jf. over.

Lovforslaget er en videreføring av et av forslage-

ne som den første Bondevik-regjeringen fremmet i 1999 i et høringsnotat om endringer i likestillingsloven, og et høringsbrev med et utkast til lovregler om kjønnsrepresentasjon i selskapslovgivningen som Stoltenberg-regjeringen sendte ut sommeren 2001.

Nærmere tall og fakta om kjønnsrepresentasjonen i næringslivet presenteres i proposisjonens *kapittel 2*.

I proposisjonens *kapittel 3* redegjøres kort for de to høringene som har vært gjennomført, i 1999 og i 2001.

Gjeldende rett på området, henholdsvis nasjonalt og internasjonalt, blir gjennomgått i henholdsvis *kapitlene 4* og *5* i proposisjonen. I proposisjonens *kapittel 6* drøftes lovforslaget nærmere. I *punkt 6.1* drøftes om det bør innføres regler om kjønnsrepresentasjon i styret i selskaper, og i så fall for hvilke selskapsformer reglene bør gjøres gjeldende. Som nevnt over foreslås alle offentlig eide virksomheter omfattet, mens det blant privat eide selskaper bare er allmennaksjeselskaper (ikke aksjeselskaper) som omfattes. Hvilken grad av kjønnsrepresentasjon som bør kreves og den nærmere utformingen av kravet drøftes i *punkt 6.2*. Utgangspunktet er at det stilles krav om 40 prosent kjønnsrepresentasjon, etter mønster av 40-prosentkravet i likestillingsloven § 21. Reglene er imidlertid foreslått utformet som et krav til et bestemt antall styremedlemmer av hvert kjønn, i stedet for å angi kravet som et prosenttall. I proposisjonens *punkt 6.3* drøftes utformingen av kravet til kjønnsrepresentasjon særlig i forhold til de ansattes representanter i styret. Det foreslås tilsvarende regler om kjønnsrepresentasjon for de ansattevalgte styremedlemmene. Det foreslås videre at kjønnsrepresentasjonen i styret beregnes separat for henholdsvis de ansattevalgte og de eiervalgte styremedlemmene, for å gjøre valgprosessen uavhengig av hverandre.

I *punkt 6.4* redegjøres det for håndhevingen av reglene. Selskapslovgivningen inneholder allerede et system for håndheving av lovens regler om styrets sammensetning, som reglene om kjønnsrepresentasjon vil falle naturlig inn under. Det foreslås derfor ingen særskilte regler om håndhevingen.

I *kapittel 7* foreslås enkelte endringer i likestillingsloven § 21. Departementet foreslår å endre 40-prosentkravet i likestillingsloven § 21 første ledd til en regel om krav til et bestemt antall, på samme måte som utformingen av kravet til kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskapene mv. Å ha den samme beregningsmåten her gir en bedre lovteknisk løsning, og en bedre sammenheng i regelverket.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Kapittel 8 gjelder ikrafttredelsesordningen og overgangsregler. Det foreslås at reglene for de offentlige eide selskapene skal tre i kraft 1. januar 2004. I forhold til de privat eide selskapene skal lovreglene bare settes i kraft dersom den ønskede

kjønnsrepresentasjon ikke oppnås frivillig innen 1. juli 2005, jf. over om dette.

I *kapittel 9* gjøres det rede for de økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget. I *kapittel 10* finnes spesialmerknadene til lovforslaget.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

2 Bakgrunn

2.1 Tall og fakta om kjønnsrepresentasjon i styrer

En undersøkelse gjennomført av ECON på oppdrag av Statens nærings- og distriktsutviklingsfond viser at av de 611 allmennaksjeselskapene som var registrert i Brønnøysund per september 2002, var det 467 selskaper uten noen kvinnelige styremedlemmer. Det vil si at 76 prosent av styrene i allmennaksjeselskapene bestod av bare menn (ECON, 2003¹).

I de 611 allmennaksjeselskapene var det til sammen 3 636 styreverv, inklusive vararepresentanter. Av disse vervene utgjorde kvinner 8,6 prosent. Når vararepresentantene holdes utenfor, synker kvinners andel av totalt antall styreverv til 6,4 prosent. En annen måte å analysere kjønnsbalansen i styre-

ne på, er å ta et gjennomsnitt av kvinneandelen i hvert av de 611 styrene. Målt på denne måten faller gjennomsnittlig kvinneandel i styrene til 5,4 prosent, uten vara.

ECONs undersøkelse viser at særlovselskapene er den mest utbredte selskapsformen for offentlig eide virksomheter. De særlovselskapene som var registrert per september 2002 hadde til sammen 983 styreverv, og den gjennomsnittlig kvinneandelen i disse styrene utgjorde 42,2 prosent (uten vara). Tilsvarende tall for styrene i de interkommunale selskapene var 26,8 prosent, og 33,3 prosent for statsforetakene. I statsaksjeselskapene var gjennomsnittlig kvinneandel i styrene 36,3 prosent.

Følgende tall fra Foretaksregisteret per september 2002 viser at det er store forskjeller på kvinneandelen i styrene i de ulike selskapsformene. Tallene omfatter både eier- og ansatterepresentanter.

Tabell 2.1 Kvinneandelen i styrene for ulike selskapsformer ¹⁾

	Alle	ASA	IKS	SÆR	AS	SF
Styreverv inkludert varamedlemmer						
Antall styreverv totalt	5410	3636	502	983	224	65
Antall styreverv med kvinner	1040	314	155	460	89	22
Kvinnens andel av totalt antall styreverv	19,2	8,6	30,9	46,8	39,7	33,8
Gjennomsnittlig kvinneandel i styrene	13,8	6,4	31,9	46,3	39,3	33,8
Styreverv uten varamedlemmer						
Kvinnens andel av totalt antall styreverv	18	6,4	26,7	42,7	40,3	33,3
Gjennomsnittlig kvinneandel i styrene	12,1	5,4	26,8	42,2	36,3	33,3

¹⁾ Allmennaksjeselskaper (ASA), interkommunale selskaper (IKS) særlovselskaper (SÆR), statsaksjeselskaper (AS) og statsforetak (SF).

Kilde: ECON, 2003

Når det gjelder allmennaksjeselskapene, viser tall fra Foretaksregisteret per 8. april 2003 at kvinneandelen av totalt antall styreverv blant de faste styrerepresentantene (både eier- og ansatterepresentanter) har steget til 7,3 prosent i forhold til september 2002. Inkludert vararepresentantene er kvinneandelen på 9,8 prosent. Blant de ansattevalgte utgjør kvinner 21,3 prosent. Kun 1,4 prosent av styrelederne og 7 prosent av nestlederne er kvinner. Antall allmennaksjeselskaper som var registrert i april 2003 var 590.

Når det gjelder styrene i virksomhetene som er 100 prosent eid av staten (statsaksjeselskaper, særlovselskaper, statsforetak og visse andre), viser tall fra Nærings- og handelsdepartementet per 3. mars 2003 at kvinneandelen blant de faste styrerepresentantene (både eier- og ansatterepresentanter) er på 45,7 prosent. Eiervalgte kvinnelige representanter som er utnevnt både av staten og andre utgjør 44,9 prosent. Gjennomsnittlig andel kvinnelige styrerepresentanter direkte utnevnt av staten utgjør 47 prosent. Av de ansattes representanter i disse styrene er det i gjennomsnitt 47,3 prosent kvinner.

¹ ECON Senter for økonomisk analyse (2003): *Kvinner og menn med styreverv*.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

En annen kartlegging omfatter kvinnerepresentasjonen både i styrer og annen ledelse i de største bedriftene i Norge (Hoel 2002²). Kartleggingen omfatter allmennaksjeselskaper, aksjeselskaper og bedrifter med andre selskapsformer, i både offentlig og privat sektor, i alt 230 bedrifter. Av disse var det 38 prosent som ikke hadde noen kvinner i styret og 41 prosent som manglet kvinner i ledergruppen. Samme kartlegging i 2001 viste at det var 48 prosent av selskapene som ikke hadde noen kvinner i styret og 45 prosent som ikke hadde noen kvinner i ledergruppen.

En oppdatert oversikt fra november 2002 over de 100 største bedriftene viser at det er de største bedriftene som har den høyeste andelen kvinner i lederposisjoner. Blant de 50 største bedriftene var kvinneandelen i styrene 23,5 prosent, mens kvinneandelen i topledergruppene var på 10,7 prosent.

Tilsvarende undersøkelser er utført i USA av selskapet Catalyst, som i en årrekke har publisert oversikter over kvinners posisjoner i Fortune 500³. Catalyst sine oversikter viser at kvinneandelen i USA er noe høyere enn i Norge. Tall fra desember 2001 viser at kvinner utgjorde 12,4 prosent av styrerepresentantene i de 500 største selskapene. Av disse selskapene var det 13 prosent som ikke hadde noen kvinner i styrene. Catalyst har gjennomført slike kartlegginger siden 1993, og statistikken viser at med samme endringstakt som man har hatt fram til nå, vil kvinner utgjøre 25 prosent av styrerepresentantene i USA i 2027. Tilsvarende tall fra Storbritannia viser at i 2001 var det i alt 9,6 prosent kvinnelige styremedlemmer i 100 av de største selskapene. Antallet bedrifter som har over 10 prosent kvinner i styret har økt fra 23 til 32 fra 2000 til 2001 (Hoel, 2002).

En fersk utredning fra Sverige viser at kvinneandelen i styrene der er noe høyere enn i Norge.⁴ I styrer i privat eide selskaper utgjør kvinner i gjennomsnitt 13 prosent. Dette er en merkbar økning fra 1995 da kvinneandelen var på 5 prosent. Utredningen har kartlagt kvinnerepresentasjonen i virksomheter med flere enn 200 ansatte. I rapporten heter det at denne økningen kan skyldes privatisering av deler av offentlig sektor, som har større andel kvinner i styrer og ledende stillinger. En annen årsak kan være en generell utvikling mot mer likestilling i arbeidslivet. 50 prosent av bedriftene melder at de har uttalt at de ønsker å øke antallet kvinner i

toppstillinger. Dette kan ifølge rapporten tolkes som at flere virksomheter i dag mener at den lave kvinneandelen i lederstillinger er et problem, og at virksomhetene er motivert for å gjøre noe for å endre dette.

2.2 Kjennetegn ved kvinner og menn med styreverv

I debatten om hvorfor det er så få kvinner i styrene er det pekt på en rekke mulige forklaringer.

ECON har foretatt en analyse av kjennetegn ved menn og kvinner som har styreverv i norske virksomheter. Kort oppsummert viser denne analysen at kvinnene i større grad er ansattevalgt enn menn, og at de kvinnelige styrerepresentantene er noe yngre enn de mannlige. De mannlige styrerepresentantene har noe høyere utdanning, mens kvinnene representerer større faglig bredde. De kvinnelige styrerepresentantene bruker mindre tid på inntektsgivende arbeid og styreverv enn de mannlige, og tjener også mindre enn de mannlige styrerepresentantene (ECON, 2002).

Analysen viser at alle kvinnene med styreverv i allmennaksjeselskapene har en partner med inntektsgivende arbeid, samtidig som en tredjedel av de mannlige styrerepresentantene har en hjemmeverende kone. Det er imidlertid ingen store systematiske forskjeller når det gjelder antall egne barn, selv om det er en noe høyere andel menn enn kvinner som er småbarnsforeldre.

De mannlige styrerepresentantene har i større grad enn de kvinnelige representantene eierinteresser i enkeltelskaper, og betydelig flere har vært selvstendig næringsdrivende.

Analysene peker også på hvordan kvinner og menn blir rekruttert til styrevervene. De kvinnelige styrerepresentantene mener at deres tilknytning til et politisk parti har hatt betydning for rekruttering til styrevervet, mens de mannlige i større grad oppgir at de representerer en arbeidsgiver med eierinteresser. Formelt nettverk er viktigere for de kvinnelige styrerepresentantene, mens uformelt nettverk er viktigere for de mannlige. Både de kvinnelige og de mannlige styrerepresentantene legger vekt på erfaring og kompetanse som årsak til at de ble utnevnt til styreverv, i tillegg til kontaktnett og kjennskap til bransjen og markedet.

ECONs analyse viser også at de fleste styremøtene holdes på hverdager innenfor normal arbeidstid. Dette gjelder særlig styrene i allmennaksjeselskapene. Det betyr at kollisjon mellom familiefpliktelser og styremøter i liten grad er en relevant problemstilling. Styremøtene ser mer ut til å kulli-

² Hoel, Marit (2002): *Kvinner i styrer og ledelse i norsk næringsliv. Ledelse Likestilling Mangfold, rapport.*

³ Fortune 500 er en liste over 500 ledende virksomheter i USA.

⁴ SOU 2003:16: *Mansdominans i förändring, om ledningsgrupper och styrelse.*

Om lov 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.)

dere med forpliktelser knyttet til betalt arbeid. Langt flere kvinner arbeider i offentlig sektor, og det er grunn til å spørre om offentlige arbeidsgivere i samme grad som de private viser velvilje til ansattes styreforpliktelser i næringslivet. Menn deltar også på flere styremøter enn kvinner, og bruker mer tid på styrevervet.

2.3 Holdninger til rekruttering av kvinner til styrene

ECON har i sin analyse, jf. punkt 2.2, også sett nærmere på styrerepresentantenes holdninger og meninger om tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner. De kvinnelige styrerepresentantene er betydelig mer opptatt av å øke kvinneandelen i styrene enn det mennene er. De kvinnelige representantene vil gå mer drastisk til verks, og mener at man må ha et mål om 40 prosent representasjon av begge kjønn. Kvinnene er også mer positive til bruk av kvotering enn det mennene er.

Både de kvinnelige og de mannlige styrerepresentantene legger vekt på kvinnebaser og nettverk som sentrale virkemidler, men kun 11 prosent av de aksjonærvalgte kvinnene hadde registrert seg i Kvinnebasen⁵. Mange trekker frem at rekrutteringen burde bli mer profesjonell, og at det er nødvendig å tenke nytt og kreativt for å rekruttere flere kvinner til styrene. ECONs konklusjon er at det finnes nok aktuelle kandidater blant kvinnene, men at de ikke blir tilbudt styreverv (ECON, 2002).

I 2002 kartla Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) medlemmenes holdninger til å rekruttere flere kvinner til styret.⁶ Blant de spurte var det 92 prosent menn. De viktigste konklusjonene i undersøkelsen går ut på at flere kvinner vil gi bedriften bedre «image», at flere kvinner i ledelsen/styret vil bidra til bedre effektivitet og kvalitet, og at bedriftene gjerne vil ha kvinner i styrene. Det ble også konkludert med at problemet med å rekruttere flere kvinner, er å finne de kvalifiserte kvinnene.

De fleste av NHOs medlemmer som har respondert i undersøkelsen har positive holdninger til å rekruttere flere kvinner. Nesten alle avviser at flere kvinner kan bringe med seg økt usikkerhet (96

prosent), vil føre til unødig bruk av tid og energi (96 prosent) eller at de skulle anses som en trussel (75 prosent). Tvert imot mener mange at flere kvinner vil være et bidrag til bedre effektivitet og kvalitet (61 prosent) og at flere kvinner i styret vil gi bedriften et bedre «image» utad (73 prosent). Menningene er mer delte i spørsmålet om kvinner vil bidra til økt lønnsomhet. Her er 38 prosent helt eller nokså uenig og 37 prosent nokså eller helt enig.

Blant NHO-medlemmene er det liten forståelse for argumentet om at «eierne ikke vil bli representert av en kvinne» eller at de andre styremedlemmene er for negative. Den begrunnelsen som de fleste oppgir for dagens lave kvinneandel i styrene, er enten at de ikke finner kvalifiserte kvinner, eller at de kvalifiserte kvinnene ikke ønsker å påta seg styreverv. 66 prosent av de spurte mener kvinnene ikke opptre i de fora hvor rekrutteringen foregår.

2.4 Hvorfor flere kvinner i styrene?

I Regjeringens arbeid legges det stor vekt på å legge forholdene til rette for økt verdiskaping i næringslivet. I bunnen ligger en erkjennelse av at gode rammebetingelser går på tvers av fag og sektorer, og omfatter mange forhold som sammen bidrar til forutsetningene for et konkurransedyktig næringsliv.

Økt mangfold i styrerommene, ikke bare med hensyn til kjønn, men også alder og bakgrunn, kan bidra til bedre strategiske valg, mer innovasjon, raskere omstillinger, og gjennom dette bedre lønnsomhet.

Det er på det rene at begge kjønn i like stor grad kan fylle de aktuelle funksjoner i næringslivet på en like god måte. Det er av de fleste regnet som en selvfølge i dag at kvinners utdanningsnivå og kompetanse for øvrig ikke står tilbake for menns, også på områder som er utpreget næringslivsrelevante. Det er derfor et tankekors at kvinner fortsatt i så liten grad er å finne i lederposisjoner i næringslivet. Dette innebærer at norsk næringsliv ikke nyttiggjør seg verdifull kompetanse som kvinnene har.

Tall fra Statistisk Sentralbyrå (2001) viser at 59 prosent av alle studentene på universitetene og høyskolene er kvinner, og at det er flere kvinner enn menn i befolkningen som har fire års universitetsutdanning eller høyskoleutdanning. I aldersgruppen 20–24 år er det nærmere dobbelt så mange kvinner som menn med slik utdanning. Det er bare i aldersgruppen på 60 år og eldre at det er flere menn enn kvinner med universitets- eller høyskoleutdanning.

⁵ Kvinnebasen er en landsdekkende kompetansebase for kvalifiserte kvinner, med 3500 registrerte (april 2003). Basen er organisert som et prosjekt, og administreres av Likestillingssenteret. F.o.m. 1. juli 2003 skal basen overføres til Aetat, for varig drift.

⁶ NHO (2002): *Hvor ligger hun (den) begravet i de norske styret?*

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Kvinner har også gjort et sterkt inntog i utdanninger som tradisjonelt kvalifiserer for høyere stillinger og styreverv. I 2000 utgjorde kvinner 44 prosent av alle som fullførte en utdanning innen økonomi. Kvinnene utgjorde 52 prosent av alle nyutdannede jurister og 22 prosent av alle nyutdannede sivilingeniører. Også innen realfag er kvinneandelen betydelig, med 42 prosent av alle som fullførte hovedfag i 2000. I tillegg kommer at kvinnene er i flertall blant alle som fullfører medisinstudiet, samt hovedfag innen samfunnsfag og humaniora (Statistisk Sentralbyrås utdanningsstatistikk).

Kvinnens yrkesaktivitet øker, og nærmer seg menns nivå. I 2002 var det bare 7 prosentpoeng som skilte menns og kvinners yrkesdeltakelse, selv om flere kvinner enn menn samtidig jobber deltid.

Når norsk næringsliv ikke utnytter kvinners kompetanse i styrene bedre, innebærer dette en dårlig utnyttelse av den kompetansen som er tilgjengelig. Regler om kjønnsrepresentasjon vil bidra til at kvinners næringslivsrelevante kompetanse utnyttes bedre, noe som generelt vil styrke ledelsen i næringslivet.

Det foreligger en undersøkelse som støtter påstanden om at det har en positiv effekt når det kommer flere kvinner inn i høyere posisjoner i næringslivet. En undersøkelse gjennomført ved BI (Kleveland 2000⁷) skulle se nærmere på om størrelsen av styret i en bedrift hadde noen effekt på selskapets resultater. Analysen omfattet 998 små og middelstore selskaper med minst 10 ansatte og med et gjennomsnitt på 3–4 medlemmer i styrene. 28 prosent hadde en eller flere kvinner i styret. Det viste seg at selskaper med små styrer har bedre resultater enn de med større styrer. Kvinners deltakelse i styrene inngikk i analysen, og de fant – ganske uventet – en klar positiv sammenheng mellom kvinners deltakelse og selskapets resultater. Sammenhengen ble sterkere jo flere kvinner som var medlemmer av styret. Kvinnene var hovedsakelig representert i de større styrene. Til tross for en negativ sammenheng mellom store styrer og resultater, var det altså en klar sammenheng mellom kvinne-representasjon og gode resultater for bedriften.

Forfatterne diskuterer som en medvirkende forklaring på dette overraskende resultatet at når rekrutteringsgrunnlaget utvides, gir det et konkurransefortrinn for virksomheten. I tillegg kan styresammensetningen være et uttrykk for at et selskap som våger å tenke kreativt og radikalt også rekrutterer kvinner til styret.

I tillegg til de rent selskapsrettslige begrunnelsene for å endre aksjelovgivningen, vil Regjeringen peke på at endringen også vil innebære økt likestilling og demokrati. Det er gode grunner til å tro at forslaget vil bedre kvinners innflytelse og muligheter i næringslivet. Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene har som mål å sikre et likestilt samfunn som bygger på prinsipper om lik fordeling av ansvar og plikter mellom kvinner og menn, og retten til å være representert i sentrale beslutningsfora. I likestillingslovens formålsparagraf heter det at «*kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling*», jf. § 1 annet ledd. I medhold av lovens § 1a første ledd skal «*offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder*».

2.5 Tiltak som er satt i verk for å øke kvinneandelen i styrene

Som det framgår av kapittel 11, vil regjeringen ikke sette i kraft lovreglene om kjønnsrepresentasjon for de privat eide allmennaksjeselskapene, dersom næringslivet har oppnådd denne målsettingen på frivillig grunnlag innen 1. juli 2005. En målsetting om 40 prosent kjønnsrepresentasjon i styrene i allmennaksjeselskapene er i første rekke næringslivets eget ansvar. Nærings- og handelsdepartementet har imidlertid påtatt seg en viss pådriverrolle i denne prosessen. Departementet vil fortsette å innhente informasjon om utviklingen og bidra til en kontinuerlig overvåking av situasjonen. Debatt og holdningsskapende arbeid er et viktig virkemiddel, som vil motivere virksomhetene til selv å utvide sitt rekrutteringsgrunnlag til ledende stillinger.

Et annet tiltak er Fyrtårnprogrammet i regi av Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND), som har som mål å bringe frem vellykkede bedrifter eid og ledet av kvinner. Dette lederutviklingsprogrammet er et bidrag til å synliggjøre kvinner i næringslivet. Andre virkemidler for å synliggjøre aktuelle, kompetente kandidater for styreverv og ledende stillinger, er Kvinnebasen og SNDs styrebaser. SNDs Styrekompetanseprogram og kurs for strategisk styreledelse er beregnet for både menn og kvinner, og arrangeres i samarbeid med Handelshøyskolen BI. Målet er å gi økt kompetanse i styrearbeid. Hittil har 620 kvinner og menn kvalifisert seg for styreverv gjennom kurset. Hvert halvår gjennomføres en undersøkelse over hvor mange av de tidligere kursmedlemmene som er blitt tilbudt styreverv, og det er registrert en økning i etterspør-

⁷ Kleveland, Elisabeth og Ying Miao (2000): *Board-size effect in unlisted Norwegian firms*. MSc Thesis Finance, BI.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

selen av kvinnelige styremedlemmer. Styrekompetanse er gjennom dette arbeidet blitt et «Master of management-program» ved BI.

I desember 2002 sendte Nærings- og handelsministeren et brev til alle allmennaksjeselskapene i Norge og informerte om Regjeringens målsetting om minst 40 prosent kjønnsrepresentasjon i styrene. Vedlagt dette brevet var en liste over tiltak som kunne være til hjelp i prosessen for å få flere kvinner inn i styrene. Nærings- og handelsdepartementet har også innledet et samarbeid med de største arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i Norge for å finne fram til tiltak som skal bidra til at man når målet.

NHO har satt i verk prosjektet «*Female Future – mobilisering av talent*» som skal bidra til å synliggjø-

re kvinner i næringslivet. Dette er en nasjonal satsing der NHO inviterer medlemsbedriftene til å bidra til å øke andelen kvinner i ledelse og styrer innen 2005.

«Female Future» har som mål at medlemsbedriftene lettere skal kunne finne de kvinnene som har kompetanse, og også talentene som vil være morgendagens ledere. Bedriftene i prosjektet inngår intensjonsavtaler med NHO om at de skal arbeide for å ansette minst én ny kvinne i bedriftens ledelse, og velge minst én kvinnelig representant i bedriftens styre i løpet av to år fra inngåelsen av avtalen.

3 Høringene i 1999 og 2001

3.1 Høringen i 1999 under den forrige Bondevik-regjeringen

I 1999 sendte den forrige Bondevik-regjeringen på høring forslag om en totalrevidering av likestillingsloven. Høringsnotatet inneholdt blant annet forslag til ulike måter å regulere kjønnsrepresentasjon i styrene i selskaper i offentlig og privat sektor. Det ble lansert ulike forslag som dels gikk ut på å utvide likestillingsloven § 21 om krav om minst 40 prosent representasjon av begge kjønn i offentlige råd og utvalg, og dels gikk ut på en endring av selskapslovgivningen.

Regjeringen framla for det første et forslag om at regler om 40 prosent kjønnsrepresentasjon i det minste skulle gjøres gjeldende for offentlig heleide foretak. Som et mer omfattende alternativ foreslo man at reglene også skulle gjelde for delvis offentlig eide foretak. Som et tredje, enda mer omfattende, alternativ foreslo man at det i tillegg til de hel- og halvstatlige virksomhetene, også skulle gjøres gjeldende regler om kjønnsrepresentasjon for alle børsnoterte selskaper. Regjeringens siste forslag gikk ut på at det skulle innføres krav om kjønnsrepresentasjon også i styrer i alle andre foretak som driver næringsvirksomhet, dvs. for så vel aksjeselskaper som allmennaksjeselskaper, stiftelser og offentlig eide foretak. I forhold til de private selskapene ble det foreslått krav om en andel av hvert kjønn på 25 prosent for styrer av en viss størrelse, med en gradvis oppjustering etter hvert.

Et forslag til lovtekst ble bare utformet i forhold til likestillingsloven, og ikke den øvrige selskapslovgivningen. For eksempel ble følgende lovtekst foreslått inntatt i likestillingsloven § 21 når det gjaldt forslaget om kjønnsrepresentasjon for de børsnoterte selskapene:

«I styrer i børsnoterte foretak skal begge kjønn være representert. I styrer som har 3 medlemmer skal begge kjønn være representert. Hvis et styre har 4 medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 25 prosent av styremedlemmene. Disse reglene gjelder også for varamedlemmer.»

Høringsnotatet kom med en del føringer og alternativer, men gikk ikke detaljert inn på hvordan

selskapslovgivningen best kunne endres. Det ble bedt om innspill fra høringsinstansene, og departementet påpekte at det var detaljer rundt de enkelte forslagene som ikke var utredet.

Høringsnotatet omtalte ikke hvorvidt de ansattes representanter skulle omfattes av reglene.

Det ble også lansert ulike alternativer for håndheving av reglene. Ett alternativ gikk ut på at reglene håndheves på tilsvarende måte som likestillingsloven § 21 om offentlige styrer, råd og utvalg. Der styret skal oppnevnes i statsråd eller i et departement, skal en eventuell dispensasjonssøknad forelegges Barne- og familiedepartementet før oppnevning. Ved plassering av reglene i selskapslovgivningen kunne håndhevingen alternativt foretas av de øvrige fagdepartementene. Andre forslag gikk ut på krav om informasjon om kvinnerepresentasjonen i styret inntatt i melding til Foretaksregisteret iht. foretaksregisterloven, eller å underlegge reglene selskapsrettens ordinære håndhevingsystem.

Forslaget om kjønnsrepresentasjon i styrene inngikk i et større høringsnotat om forslag til endringer i likestillingsloven. Høringsnotatet ble derfor sendt ut til et bredt utvalg høringsinstanser. Det vises til Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) om lov om endringer i likestillingsloven mv. kapittel 3, for fullstendig oversikt over høringsinstansene.

3.1.1 Høringsinstansenes merknader

Det kom inn mange synspunkter på forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon i styrene. Kun et fåtall uttalte seg konkret om de ulike alternativene i høringsbrevet eller gikk særlig i dybden på forslaget. De fleste uttalte mer generelt at de enten støttet eller ikke støttet forslaget. Hvorvidt det burde gjelde regler om kjønnsrepresentasjon både for offentlige og private virksomheter var det også delte meninger om. Flere høringsinstanser mente at forslaget var for dårlig utredet, og at det derfor var vanskelig å ta stilling til enkelthetene i forslaget.

De som var imot forslaget var i mindretall. Dette var hovedsakelig sentrale aktører som representerte finansnæringen og arbeidsgiverorganisasjonene. Ingen av disse bestred direkte behovet for en større kvinneandel i styrene. Målsettingen om å få flere kvinner inn i styrene ble støttet av de fleste,

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

men det ble vist til at man burde benytte andre virkemidler enn lovregulering for å få dette til. Flere foreslo holdningsskapende arbeid og bevisstgjørende tiltak som alternativer. Hovedargumentet til de som var imot forslaget var først og fremst konsentrert rundt hensynet til aksjonærdemokratiet, dvs. at selskapets eiere må få stå fritt til å bestemme hvem som skal ivareta deres interesser. Motstanderne var også opptatt av hvordan regler om kjønnsrepresentasjon ville virke inn på små og mellomstore bedrifter. Flere pekte på at små bedrifter vil ha behov for å rekruttere styremedlemmer som kjenner bedriftens virksomhet, og at minstekrav om kjønnsrepresentasjon vil kunne medføre problemer for disse foretakene. Enkelte var også i tvil om det fantes tilstrekkelig med kompetanse. De fleste som var imot regler om kjønnsrepresentasjon var imot forslaget i sin helhet, det vil si både i forhold til private og offentlige virksomheter. Det ble blant annet vist til at offentlige og private selskaper må ha samme rammebetingelser. Noen pekte også på at lovregulering i statlige selskaper var unødvendig i og med at staten allerede har instruksjonsmyndigheten som virkemiddel for å få flere kvinner inn i styrene. Enkelte høringsinstanser åpnet for at det kunne gjelde regler om kjønnsrepresentasjon for offentlige selskaper fordi dette i tilfelle ville være noe staten som eier på seg selv, og dermed ikke ville innebære noen tilsidesettelse av prinsippet om aksjonærdemokratiet.

Flertallet av de som uttalte seg var imidlertid positive til forslaget om kjønnsrepresentasjon i styrene. Disse mente også at reglene burde gjelde både for private og offentlige virksomheter. Enkelte tok riktignok forbehold om at bedriftene måtte være av en viss størrelse. Forslaget fikk bred støtte fra kvinne- og likestillingsorganisasjonene, fylkeskommunene, ulike fagorganisasjoner og flere bispedømmer. Kun et fåtall av departementene hadde merknader til den delen av høringsbrevet som omhandlet kjønnsrepresentasjon i styrene. De som uttalte seg støttet enten forslaget ubetinget, eller de var opptatt av at reglene måtte være like for offentlige og private virksomheter, dersom det først skulle innføres lovregler om kjønnsrepresentasjon i styrene. Et synspunkt som gikk igjen blant de som var for forslaget om lovregulering, var at de mente den foreslåtte graden av kjønnsrepresentasjon på 25 prosent som skulle gjelde for de private virksomhetene, var for lav. Flere mente at kravet burde ligge på 40 prosent, likt med det som var foreslått for de offentlige foretakene. De fleste høringsinstansene la til grunn at det finnes nok av kompetente kvinner å velge mellom. De gode erfaringene med likestillingsloven § 21, og dens effekt for å få flere kvinner

inn i utvalg, styrer og råd, ble også trukket fram av flere som et argument for hvorfor det burde innføres tilsvarende lovregler for selskapene.

3.2 Høringen i 2001

3.2.1 Forslagene i høringen

Stoltenberg-regjeringen valgte å skille spørsmålet om kjønnsrepresentasjon i styrer fra det øvrige arbeidet med endringene i likestillingsloven, og sendte ut et eget høringsbrev om dette 2. juli 2001. Høringsbrevet inneholdt forslag til endringer i selskapslovgivningen som innebar krav om kjønnsrepresentasjon i offentlig eide virksomheter, samt i alle allmennaksjeselskaper (også privat eide), men ikke i privat eide aksjeselskaper.

Grunnen til at det ikke ble foreslått regler om kjønnsrepresentasjon for de privat eide aksjeselskapene var at de fleste aksjeselskaper i Norge er små familiebedrifter hvor eierne selv sitter personlig i styret. I allmennaksjeselskapene derimot er det normalt en bredere spredning av aksjene, og disse selskapene har også normalt ikke det samme personlige preget over ledelsen som i den typiske familiebedriften.

Høringsbrevet inneholdt forslag om at hvert kjønn skal være representert med et visst antall medlemmer i selskapets styre (et antall tilsvarende ca. 40 prosent av styrets medlemmer). Tre ulike modeller ble presentert:

Den første modellen gikk ut på at regler om kjønnsrepresentasjon bare skal gjøres gjeldende for offentlig eide virksomheter. Videre ble det foreslått at likestillingsloven § 21 skal komme til anvendelse der staten oppnevner medlemmer til styrer i stiftelser.

Den andre modellen gikk ut på at reglene i tillegg til de offentlig eide virksomhetene, også skal gjøres gjeldende for privat eide allmennaksjeselskaper.

En tredje modell som ble nevnt, men som departementet ikke anbefalte i høringsbrevet, baserte seg på et forslag fra NHO etter høringen i 1999. Modellen gikk ut på å innføre et system hvor det før styrevalget skal foreslås et visst minimumsantall av hvert kjønn, men uten noen krav til den endelige styresammensetningen. Forslaget var altså basert på krav om kjønnsrepresentasjon i en nominasjonsprosess forut for styrevalget. Siden det i dagens selskapslovgivning ikke finnes regler om nominasjonen før valget av styret, fant departementet at dette ville innebære en selskapsrettslig reform som ikke er utredet så langt, og som kan ha viktige

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

konsekvenser som strekker seg langt ut over forholdet til kjønnsrepresentasjonen. På denne bakgrunn ble denne «nominasjonsmodellen» ikke anbefalt av departementet.

Høringsinstansene ble videre særskilt bedt om å vurdere om samvirkeselskaper, herunder boligbyggelag, bør være omfattet av kravene til kjønnsrepresentasjon.

Nedenfor gis en oversikt over høringsinstansene. Det kom inn 83 uttalelser totalt. Blant disse uttalte 19 at de ikke hadde merknader til forslaget. De høringsinstansene som har avgitt realitetsuttalelse er merket med * i listen nedenfor.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet*
 Finansdepartementet*
 Fiskeridepartementet
 Forsvarsdepartementet
 Justisdepartementet*
 Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
 Kommunal- og regionaldepartementet*
 Kulturdepartementet
 Landbruksdepartementet*
 Miljøverndepartementet
 Nærings- og handelsdepartementet*
 Olje- og energidepartementet
 Samferdselsdepartementet*
 Sosial- og helsedepartementet*
 Utenriksdepartementet*
 Aglow – tverrkirkelig Fellesskap for kvinner
 Akademikerne
 Akademikernes Fellesorganisasjon
 Aksje- og obligasjonsfondenes Forening
 Aksjonærforeningen i Norge*
 Aksjon Hvitt Bånd
 Aleneforeldreforeningen
 Alternativ til Vold
 Ammehjelpen
 Ammehjelpen Care Norge
 Arbeidernes ungdomsfylking
 Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer
 Arbeidsretten
 Arktisk urfolks kvinnenettverk
 Avdeling for kvinnerett, Universitetet i Oslo
 Barneombudet
 Bispedømmene*
 Brønnøysundregistrene*
 COOP NKL BA*
 Delta Kappa Gamma Society International, avd. Norge
 Den eritreiske kvinneunion
 Den Norske Advokatforening*
 Den norske Bankforening
 Den norske jordmorforening

Den norske lægeförening
 Den norske presteforening
 Den norske Revisorforening
 Den norske tannlegeforening
 Det norske Arbeiderparti
 Det norske Arbeiderparti, Kvinnepolitisk utvalg
 Det norske Veritas
 Diakonhjemmets internasjonale senter
 Elevorganisasjonen i Norge
 Europeisk Kvinneunion
 Fellesaksjonen mot Pornografi og Prostitusjon
 Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere
 Finansnæringens Arbeidsgiverforening*
 Finansnæringens Hovedorganisasjon*
 FOKUS-forum for kvinner og utviklingsspørsmål
 Forbrukerombudet
 Forbrukerrådet*
 Foreningen 2 foreldre
 Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening
 Forskningsstiftelsen FaFo
 Forum for kvinnelig militært personell i sjøforsvaret
 Frelsesarmeens Kvinneorganisasjon
 Fremskrittspartiet
 Fremskrittspartiets ungdomsorganisasjon
 FUNK – Funksjonshemmede Norske kvinner
 Fylkeskommunene*
 Fylkesmennene*
 Fødsel i fokus
 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon*
 Human-etisk forbund
 Høgskolen i Alta
 Høgskolen i Lillehammer
 Høgskolen i Nord-Trøndelag
 Høyre*
 Incestsenteret for menn
 Inner Wheel Norge
 Institutt for klinisk sexologi og terapi
 Interessegruppa for kvinner med spiseforstyrrelser
 Internasjonal Kvinneliga for fred og frihet
 Invitasjon til ansvar
 Islamsk kvinnegruppe Norge
 Jenter i skogbruket
 Jernbaneverket
 Juridisk rådgivning for kvinner*
 KILDEN
 KIM – Kvinner i mannsyrker
 Kirkens Kvinneutvalg
 Kirkerådet*
 Klagenemnda for likestilling
 Kommunenes Sentralforbund*
 Konkurransetilsynet*
 Kredittilsynet

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Krise- og rådgivningstelefonen for menn	Norsk arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med offentlig tilknytning*
Krisesenterbevegelsen i Norge	Norsk Helse- og Sosialforbund*
Kristelig Folkeparti	Norsk institutt for by- og regionforskning
Kristelig Folkepartis Kvinner*	Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Kristelig Folkepartis Ungdom	Norsk Investorforum
Kvinnefronten i Norge	Norsk Jernbaneforbund
Kvinnegruppa i Framtiden i våre hender	Norsk Kommuneforbund
Kvinnegruppa Ottar	Norsk krisesenterforbund
Kvinner mot fundamentalisme	Norsk kvinneforbund
Kvinner og miljø	Norsk kvinnelig teologforening
Kvinner Viser Vei	Norsk Kvinnesaksforening*
Kvinner Frivillige Beredskap	Norsk Lokomotivmannsforbund
Kvinneuniversitetet i Løten*	Norsk Lærerlag
Kvinneuniversitetet Nord	Norsk Post- og kommunikasjonsforbund
Landsforeningen for lesbisk og homofil frigjøring	Norsk Psykologforening
Landsorganisasjonen i Norge*	Norsk Studentunion*
Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner	Norsk Sykepleierforbund
Latinamerikagrappa	Norsk økumenisk kontaktforum for kvinner
Likestillingsombudet*	Norske Boligbyggelags Landsforbund (NBBL)*
Likestillingssenteret*	Norske Finansanalytikerers Forening
Luftfartsverket*	Norske Finansmegleres Forening
Mannskomiteen av 1988	Norske Inkassobyråers Forening
Maskinentreprenørenes Forbund	Norske kvinnelige akademikere
MIRA-ressursenter	Norske Kvinnelige Juristers Forening
Mosaisk kvinneforbund	Norske Kvinneres Sanitetsforening
Nasjonalt nettverk for kvinner og næringsutvikling	Norske Regnskapsøkonomers forening
Nettverk for forskning om menn	Norske Sivilingeniørers Forening*
Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning	Norske Siviløkonomers Forening
Nordisk koordinator for mannsforskning	Norske reindriftssamers Landsforbund
Nordisk samisk kvinneorganisasjon	Norske reindriftssamers Landsforbunds kvinneutvalg
Norges Autoriserte Regnskapsføreres forening*	NSB
Norges Bank	Nyfeministene
Norges Blindeforbund	Næringslivets Hovedorganisasjon*
Norges Blindeforbund, Kvinnepolitisk utvalg	Oslo Børs*
Norges Bonde- og småbrukarlag	Oslo kommune*
Norges Bonde- og småbrukarlags kvinneutvalg	Palestinakomiteens kvinneutvalg
Norges Bondekvinnelag*	PION Prostituertes interesseorganisasjon
Norges Bondelag*	Postansattes Landsforening
Norges Fiskarkvinnelag	Posten Norge BA*
Norges Fiskarlag	RadiOrakel
Norges Fondsmeglerforbund*	Rederienes Landsforening
Norges forskningsråd*	Regjeringsadvokaten
Norges Ingeniørorganisasjon	Revisorrådet
Norges Juristforbund	Riksrevisjonen
Norges Kreditorforbund	Rød Ungdom
Norges Kristelige Student- og Skoleungdomslag	Rød Valgallianse
Norges Kristelige Studentforbund	Rød Valgallianse, Kvinneutvalget
Norges kvinne- og familieforbund	Sametinget
Norges Lastebileier-Forbund	SamFo, Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon
Norges lotteforbund	Sarahkka – Samisk kvinneorganisasjon
Norges Rederiforbund*	Senter for kvinneforskning, Norges teknisk-natur-
Norges Venstrekvinnelag	
Norges Yrkeskvinneres landsforbund	
Norgesunionen av soroptimistklubber	

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

vitenskapelige universitet i Trondheim
 Senterkvinnene*
 Senterpartiet
 Senterpartiets Ungdom
 Sosialistisk Ungdom
 Sosialistisk Venstreparti
 Sparebankforeningen i Norge*
 Statens Jernbanetilsyn
 Statens nærings- og distriktsutviklingsfond*
 Statistisk Sentralbyrå
 Støttingen for kvinneuniversitetet
 SVs kvinnepolitisk utvalg
 Søren Wiig, Stipendiat ved Universitetet i Bergen*
 Unge Høyre
 Unge Venstre
 Universitetet i Bergen*
 Universitetet i Oslo
 Universitetet i Tromsø
 Velferdsalliansen
 Venstre
 Verdipapirsentralen
 Vinmonopolet AS*
 Yngre legers forening
 Yrkesorganisasjonens Sentralforbund*
 Økokrim

Forslaget til kjønnsrepresentasjon i styrene fikk en blandet mottakelse også denne gang. Størsteparten av de som uttalte seg var positive til forslaget. Representantene for arbeidstakerorganisasjonene og kvinne- og likestillingsorganisasjonene var generelt

positive til innføring av regler om kjønnsrepresentasjon i styrene. Forslaget fikk også bred støtte fra de fleste fylkeskommunene og mange av departementene. De fleste støttet både modell 1 og 2, det vil si regler om kjønnsrepresentasjon både for offentlige virksomheter og for allmennaksjeselskaper (både offentlig og privat eide). Få støttet nominasjonsmodellen. Mange av de som støttet forslaget, gjorde dette uten å kommentere det nærmere, eller de sluttet seg til departementets begrunnelse.

Forslaget vakte mest motstand hos representantene for finansnæringen og arbeidsgiverorganisasjonene. Ingen bestred direkte behovet for en større kvinneandel i styrene. Flere understreket tvert imot dette behovet eksplisitt. Hovedargumentasjonen blant motstanderne var hensynet til aksjonærdemokratiet, hensynet til at kvalifikasjoner og kompetanse må være avgjørende, ønske om å unngå mer «byråkrati» og at små og mellomstore bedrifter vil få problemer med å oppfylle kravet. Mange mente at holdningsskapende tiltak vil være bedre egnet for å oppnå formålet. Noen støttet at kjønnsrepresentasjon skal gjelde for offentlige foretak fordi dette vil være noe staten som eier pålegger seg selv. De fleste høringsinstansene var skeptiske til nominasjonsmodellen.

Hvilke innspill de enkelte høringsinstansene konkret hadde, er behandlet nærmere i forbindelse med redegjørelsen for forslaget nedenfor i kapittel 6.

4 Kjønnsrepresentasjon etter gjeldende rett

4.1 Likestillingsloven § 21

Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene har som mål å sikre et likestilt samfunn som bygger på prinsipper om lik fordeling av ansvar og plikter mellom kvinner og menn. I likestillingslovens formålsparagraf heter det at *«kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling»* jf. § 1 annet ledd. I medhold av lovens § 1a første ledd skal *«offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder»*. Prinsipper om rettferdighet og likhet, og om demokrati og innflytelse, dreier seg om anerkjennelsen av kvinners rettigheter til fullt borgerskap og at disse rettighetene må reflekteres i kvinners deltakelse på alle samfunnsområder.

4.1.1 Hovedregelen om kravet til kjønnsrepresentasjon og unntaksbestemmelsen

Likestillingsloven § 21 første ledd fastsetter at når *«et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrever, råd, nemnder m.v. med 4 medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent av medlemmene. I utvalg med 2 eller 3 medlemmer skal begge kjønn være representert. Disse reglene gjelder også for varamedlemmer.»*

Regelen om kjønnsrepresentasjon ble tatt inn i likestillingsloven i 1981 (40-prosentkravet ble innført i 1988). Bakgrunnen for lovendringen var et ønske om en sterkere representasjon av kvinner i alle statlige råd og utvalg mv. Forslaget ble begrunnet i at økt kvinnerepresentasjon var et rettferdskrav og et samfunnsbehov.¹ Med innføringen av kjønnsrepresentasjonsregelen ønsket en å fremskynde utviklingen. Det ble understreket at kvinners særinteresser stort sett blir ivaretatt bedre av kvinner enn av menn, og at kvinner ofte har en annen erfaringsbakgrunn enn menn. Bestemmelsen har hatt store virkninger: Fra 1979 til 1997 økte kvinneandelen i statlige styrever og råd fra 21,8 prosent til om lag 40 prosent. Siden da har kvinneandelen holdt seg rundt 40 prosent.

¹ Ot.prp. nr. 67 (1980–81) s. 3.

§ 21 annet ledd gir hjemmel for å fravike hovedregelen dersom det foreligger *«særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene»*. Lovens ordlyd innebærer at det skal mye til før dispensasjon kan innvilges, og regelen praktiseres strengt. Barne- og familiedepartementets rundskriv Q 4/1996 inneholder forskrift fastsatt med hjemmel i § 21 femte ledd, med kommentarer. I følge rundskrivet må det ikke ha latt seg gjøre å finne egnede kvinner eller menn til å sitte i vedkommende utvalg, for at det skal godtas at det foreligger en åpenbar urimelighet. Det vil ikke være tilstrekkelig å vise til at det ikke finnes ledende tillitsrepresentanter av dette kjønn på utvalgets arbeidsområde. I følge forskriftens § 3 må det oppnevnte departement be om forslag som inneholder dobbelt så mange kandidater som organisasjonen eller etaten mv. skal være representert med i utvalget, herunder like mange kvinner som menn. Dette skal gjøre det lettere for departementet å oppfylle regelen.

I følge forskriftens § 4 må forslag til utvalg som ikke tilfredsstillt kravet om 40 prosent forelegges Barne- og familiedepartementet for godkjenning. Dersom departementet vurderer at lovens vilkår for å gjøre unntak ikke er oppfylt, må det oppnevnte departement endre sammensetningen av utvalget i tråd med likestillingslovens krav. Forslag til offentlige utvalg og styrever mv. som ikke oppnevnes i statsråd eller i departementene og som ikke tilfredsstillt kravet til minst 40 prosent representasjon, skal forelegges fagdepartementet, jf. forskriftens § 5.

4.1.2 Anvendelsesområdet til likestillingsloven § 21

Likestillingsloven § 21 gjelder i utgangspunktet bare *offentlige utvalg*, dvs. utvalg som er valgt eller oppnevnt av et offentlig organ. Hva som er et offentlig organ vil følge samme kriterier som etter forvaltningsloven. Bestemmelsen gjelder også ved valg eller oppnevning av medlemmer til visse *ikke-offentlige organer* mv. I forarbeidene er det uttalt at reglene vil gjelde ikke-offentlige utvalg der det offentlige skal oppnevne eller velge minst 3 medlemmer. Som eksempel nevnes bankenes representantskap. I disse tilfellene gjelder reglene bare for de represen-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

tanter det offentlige har oppnevnt eller valgt.² Jus-
tisdepartementets lovavdeling har i et brev av 3.
september 1998 til Kommunal- og regionaldeparte-
mentet foretatt en vurdering av anvendelsen av
kommuneloven §§ 36–38 og likestillingsloven § 21
på statlige nemnder og ikke-offentlige utvalg mv.,
herunder selskapsorganer. I brevet uttaler Lovav-
delingen at man på bakgrunn av forarbeidene og re-
elle hensyn antar at likestillingsloven § 21 iallfall
gjelder for ikke-offentlige utvalg mv. når det er *sær-
skilt bestemt* at det offentlige skal oppnevne repre-
santanter til utvalget, og dette skyldes hensynet til
samfunnsmessig kontroll eller lignende. Om valg/
oppnevning av medlemmer til ikke-offentlige orga-
ner mv. uttalte Lovavdelingen følgende i brevet:

«Vi vil så vurdere om reglene om kjønnsrepre-
sentasjon i kommuneloven §§ 36–38 (eventuelt
likestillingsloven § 21) kommer til anvendelse
når kommuner velger medlemmer til ikke-of-
fentlige organer. Aksjeselskaper vil i første om-
gang bli holdt utenfor drøftelsen.

1 Som nevnt gjelder reglene om kjønnsfor-
deling i kommuneloven §§ 36–38 i utgangs-
punktet bare ved valg av medlemmer til folke-
valgte kommunale organer, herunder styrer for
kommunale bedrifter og institusjoner. I tråd
med synspunktene ovenfor bør imidlertid regle-
ne etter vårt syn som utgangspunkt anvendes
analogisk på ikke-offentlige nemnder m v i den
utstrekning likestillingsloven § 21 gjelder for
slike nemnder som er oppnevnt av statsorga-
ner, slik at prinsippet om kjønnsfordeling også i
denne sammenheng får samme gjennomslag i
kommunal som i statlig sektor. Vi vil derfor ta
utgangspunkt i en tolkning av likestillingsloven
§ 21.

2 Overskriften til likestillingsloven § 21 kan
trekke i retning av at bestemmelsen bare gjel-
der for oppnevning av offentlige organer, jf ut-
trykket «offentlige utvalg m.v.». Også ordene
«utvalg, styrer, råd, nemnder» i første ledd før-
ste punktum synes å passe best på forholdene i
den offentlige forvaltningen. På den annen side
er det et overordnet formål med likestillingslo-
ven å fremme likestilling mellom kjønnene «på
alle samfunnsområder», jf § 1 annet ledd. Dess-
uten er opplistingen i § 21 første ledd første
punktum ikke uttømmende, og ordlyden i be-
stemmelsen er heller ikke for øvrig så klar at
den kan sies å gi noe generelt og sikkert svar på
spørsmålet. I den nærmere vurderingen må
man derfor se hen til forarbeidene og reelle
hensyn.

I Ot prp nr 67 (1980–81) s 6 første spalte er
det uttalt at reglene også gjelder ved det offent-

liges oppnevning eller valg av medlemmer til
utvalg som ikke er offentlige. Som eksempel
nevnes bankenes representantskap. For så vidt
gjelder dette eksemplet, viser vi til at spareban-
kloven § 8 annet ledd første punktum uttrykke-
lig fastsetter at kommunestyret eller fylkestin-
get skal oppnevne medlemmer til bankenes for-
standerskap, uavhengig av om kommunen/fyl-
keskommunen har eierinteresser i banken. Re-
gelen er begrunnet i behovet for offentlig kon-
troll med bankdriften, jf Ot prp nr 5 (1960–61) s
10 første spalte. Inntil 1990 inneholdt forret-
ningsbankloven § 11 en liknende regel for så
vidt gjaldt representantskapet i forretningsban-
ker.

De offentlige representantenes funksjon har
i slike tilfeller sterke likhetstrekk med utførelse
av alminnelige forvaltningsmessige tilsynsopp-
gaver. Ut fra sammenhengen med tradisjonell
offentlig virksomhet kan det derfor virke natu-
rlig at reglene i likestillingsloven også gjelder i
slike og liknende tilfeller. Som nevnt kan ordly-
den ikke sies å være til hinder for et slikt stand-
punkt.

3 På bakgrunn av forarbeidene og reelle
hensyn antar Lovavdelingen at likestillingslo-
ven § 21 iallfall gjelder for ikke-offentlige utvalg
m v når det er særskilt bestemt at det offentlige
skal oppnevne representanter til utvalget, og
dette skyldes hensynet til samfunnsmessig kon-
troll e l, sml sparebankloven § 8. Reglene vil
selvsagt bare gjelde for de offentlig oppnevnte
medlemmene.

Når kommunale organer foretar oppnevnel-
ser til slike organer, bør utgangspunktet være
at reglene om kjønnsfordeling (og øvrige regler
om personvalg) i kommuneloven anvendes an-
alogisk, jf punkt I.4 ovenfor.»

Når det gjelder anvendelsen av likestillingslo-
ven § 21 på styret i et helt eller i det vesentlige *of-
fentlig eid aksjeselskap* uttalte Lovavdelingen i bre-
vet under tvil at loven i prinsippet kan komme til an-
vendelse. Lovavdelingen uttalte at det bør være et
vilkår at selskapet i det alt vesentlige driver mer tra-
disjonell forvaltningsvirksomhet, uten å være utsatt
for konkurranse av noen betydning fra private aktø-
rer, og at spørsmålet for øvrig vil bero på en hel-
hetsvurdering, der det i tillegg må legges vekt på
blant annet bakgrunnen for opprettelsen av selska-
pet og graden av økonomisk og administrativ til-
knytning til det offentlige. Om dette uttalte Lovav-
delingen i brevet:

«Vi vil så vurdere om reglene om kjønnsforde-
ling gjelder ved oppnevning av representanter
til generalforsamlingen og styret i aksjeselska-
per som er helt eller delvis eid av kommunen.

² Ot.prp. nr. 67 (1980–81) s. 6.

Om lov 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.)

Liknende problemstillinger i forhold til andre selskapsformer vil ikke bli behandlet her.

Også i denne sammenheng vil vi først undersøke hvordan problemstillingen er regulert i likestillingsloven § 21.

1. Generelt

I et aksjeselskap utøver det offentlige sin myndighet som aksjeeier gjennom generalforsamlingen etter de alminnelige, privatrettslige reglene i aksjeloven. Selv om det ofte vil knytte seg viktige samfunnsinteresser til virksomheter som forvaltningen har eierinteresser i, står det offentlige i denne sammenheng prinsipielt sett i samme stilling som enhver annen aksjeeier. I motsetning til når det gjelder sparebanker m v, foreligger det altså ingen særlige, rettslige holdepunkter utenfor likestillingsloven for at reglene om kjønnsrepresentasjon gjelder.

2. Generalforsamlingen i et aksjeselskap

I tilfeller hvor det er en juridisk person som er aksjeeier i et aksjeselskap, må retten til å møte på generalforsamlingen utøves av en fysisk person som har rettslig handleevne på vegne av den juridiske personen. Dette vil for statens vedkommende være enten fagstatsråden, eller en person fra embetsverket som er tildelt myndighet til å representere staten.

Fagstatsråden møter som statens lovlige stedfortreder, og det må være på det rene at likestillingsloven § 21 ikke kan få anvendelse når det er fagstatsråden som er statens representant på generalforsamlingen. Spørsmålet om anvendelsen av § 21 er dermed bare aktuelt ved representasjon av personer fra embetsverket.

Reglene i § 21 får dessuten bare anvendelse i de tilfeller der det er aktuelt å oppnevne minst to representanter. Det er antatt at aksjeloven skal forstås slik at det for hver aksjeeier bare kan møte én person på generalforsamlingen (pluss eventuelt en rådgiver, jf § 9–2 tredje ledd), med mindre det følger av vedtektene eller generalforsamlingen gir samtykke til at flere møter på vegne av aksjeeieren, jf Mads Henry Andenæs: Aksjeselskapsrett, Oslo 1992, s 298, Marthinussen/Aarbakke: Aksjeloven med kommentarer (2 utg ved Aarbakke/Aarbakke) Oslo 1996, s 164 og Skåre/Knudsen: Lov om aksjeselskaper, Oslo 1987, s 205. En eventuell anvendelse av § 21 forutsetter dermed at vedtektene eller generalforsamlingen tillater at staten lar seg representere av flere personer.

Kravet om representasjon fra begge kjønn gjelder når et offentlig organ «oppnevner eller velger» utvalg, råd, osv. Det kan være noe usikkert om ordene «oppnevner eller velger» også omfatter det at en juridisk person utpeker fysiske personer til å handle på vegne av seg i forbin-

delse med utøvelsen av organets eierbeføyelser. I allfall er oppregningen «utvalg, styret, råd, nemnder m.v.» ikke særlig treffende i forhold til generalforsamlingen i et aksjeselskap.

Vi antar likevel at spørsmålet ikke kan besvares alene ut fra en fortolkning av ordlyden i bestemmelsen. Vi viser til det vi har sagt foran om at ordlyden neppe er utformet så presist at den gir en sikker angivelse av hva som er ment å være bestemmelsens virkeområde. Det må derfor vurderes om andre rettskildefaktorer gir holdepunkter for at bestemmelsen skal gjelde når det offentlige utpeker representanter til generalforsamlingen.

Forarbeidene omtaler ikke spørsmålet direkte. Men det er lagt til grunn at interne arbeidsgrupper og «faglige team» m v som går inn som en del av det daglige arbeidet i administrasjonen eller liknende, ikke kan regnes som et utvalg e l i lovens forstand, jf Ot prp nr 67 (1980–81) s 6 første spalte, jf s 14. Dette kan begrunnes med at deltakelsen her mer er en funksjon av vedkommendes stilling og oppgave i det offentlige organ, enn oppnevning til et nytt organ. Noe av det samme kan etter vår oppfatning sies når det gjelder oppnevning av representanter til generalforsamlingen i et aksjeselskap.

Vår konklusjon er at § 21 ikke gjelder når staten utpeker personer til å møte som representanter for statens aksjer på generalforsamlingen i et aksjeselskap. Vi anser etter en helhetsvurdering denne løsningen for å være best i samsvar med det usikre rettskildematerialet som foreligger. Vi presiserer imidlertid at vi finner spørsmålet tvilsomt.

På denne bakgrunn antar vi at det heller ikke kan være et krav at reglene i kommuneloven §§ 36–38 skal komme til analogisk anvendelse i forhold til oppnevningen av en kommunes representant til generalforsamlingen i helt eller i det vesentlige kommunalt eide aksjeselskaper. Som nevnt i brevet fra Barne- og familiedepartementet 11 mai 1998 skal det likevel tilstrebes å få en mest mulig lik representasjon av hvert kjønn (jf likestillingsloven § 1 annet ledd). Og der det ikke er representantenes gjøremål i den kommunale forvaltningen, men et ønske om en forholdsmessig politisk representasjon som begrunner sammensetningen av den kommunale delegasjonen, taler gode grunner for å anvende reglene i kommuneloven §§ 36–38 analogisk.

3. Styret i et aksjeselskap

Selv om ordet «styret» er brukt i likestillingsloven § 21 første ledd første punktum, kan ordlyden ikke sies å være avgjørende for spørsmålet om styret i et aksjeselskap er omfattet av bestemmelsen, se nærmere punkt II.2 ovenfor. Derimot synes det forutsatt i arbeidsgruppeinn-

Om lov 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.)

stillingen som lå til grunn for likestillingsloven § 21, at reglene kan komme til anvendelse på styret i et privatrettslig subjekt, jf Ot prp nr 67 (1980–81) s 14 annen spalte. Ettersom styret i et aksjeselskap som hovedregel velges av generalforsamlingen, blir et spørsmål om generalforsamlingen kan regnes som et «offentlig organ» i lovens forstand.

Ifølge Ot prp nr 67 (1980–81) s 6 første spalte skal uttrykket «offentlig organ» i utgangspunktet tolkes på samme måte som uttrykket «forvaltningsorgan» i forvaltningsloven.

Det er på det rene at aksjeselskaper som helt eller i det vesentlige er eid av det offentlige og som ikke hovedsaklig driver konkurransutsatt virksomhet, etter en konkret vurdering kan være omfattet av forvaltningsloven og offentlighetsloven, jf St meld nr 32 (1997–98) Om offentlighetsprinsippet i forvaltningen (offentlighetsmeldingen) s 41. De enkelte selskapsorganene – herunder generalforsamlingen – vil derimot ikke kunne regnes som selvstendige forvaltningsorganer etter disse lovene. Det er imidlertid ikke nødvendig å forstå forarbeidene til likestillingsloven slik at grensdragningen etter likestillingsloven § 21 skal være helt identisk. Problemstillingen må derfor settes i en større sammenheng, der det avgjørende må være i hvilken grad hensynene som begrunner at et aksjeselskap som sådant kan være omfattet av forvaltningsloven og offentlighetsloven, samtidig taler for at likestillingsloven § 21 skal komme til anvendelse når generalforsamlingen oppnevner styre i et slikt selskap.

Det kan anføres at kjønnsfordelingsreglene i større grad enn forvaltningsloven og offentlighetsloven griper direkte inn i selskapenes organisatoriske forhold. Hovedformålet med å skille ut offentlig virksomhet i et aksjeselskap, vil ofte være å sikre virksomheten en større administrativ og økonomisk handlefrihet enn de forvaltningsmessige organisasjonsmodellene tillater. Som oftest vil dessuten aksjeselskaper i det minste ha et innslag av konkurransutsatt virksomhet. Dersom likestillingsloven § 21 anses å komme til anvendelse, vil de offentlig eide selskapene ikke få de samme rettslige rammevilkårene som sine privateide konkurrenter ved utvelgelsen av personell. Dette vil kunne innebære et konkurransemessig handikapp som overstiger det som følger av at offentlighetsloven og forvaltningsloven gjelder, særlig dersom reglene gjøres gjeldende ved valg eller oppnevning av nøkkelpersonell i selskapet. Synspunkter som gjøres gjeldende i forhold til forvaltningsloven og offentlighetsloven, kan derfor ikke uten videre overføres til foreliggende problemstilling.

På den annen side driver en del offentlig eide aksjeselskaper virksomhet av mer tradisjo-

nell forvaltningsmessig karakter uten være utsatt for konkurranse fra private aktører i nevneverdig grad. At utskilling av offentlig virksomhet i et aksjeselskap uten videre skal medføre at selskapet som helhet faller utenfor likestillingsloven § 21, vil i slike tilfeller kunne fremstå som en utilsiktet bivirkning av valget av organisasjonsmodell. Samtidig vil argumentene mot å trekke paralleller til vurderingene etter offentlighetsloven og forvaltningsloven, ikke gjøre seg gjeldende i samme grad. Videre synes det som nevnt forutsatt i forarbeidene til likestillingsloven at reglene om kjønnsfordeling kan komme til anvendelse overfor styret i et privatrettslig subjekt, se også formålsbestemmelsen i likestillingsloven § 1 annet ledd. I hvert fall så lenge selskapet i det alt vesentlige er eid av det offentlige, vil dessuten anvendelse av likestillingsloven § 21 være praktisk forenlig med aksjelovens system for oppnevning av styre.

Under tvil er Lovavdelingen etter en samlet vurdering kommet til at likestillingsloven § 21 i prinsippet kan komme til anvendelse på representantene til styret i et helt eller i det vesentlige offentlig eid aksjeselskap. Det må etter vårt syn være et vilkår at selskapet i det alt vesentlige driver mer tradisjonell forvaltningsvirksomhet, uten å være utsatt for konkurranse av noen betydning fra private aktører. Anvendelse av reglene vil derfor først og fremst være aktuelt for selskaper som har en rettslig eller faktisk monopolstilling. For øvrig vil spørsmålet bero på en helhetsvurdering, der det i tillegg må legges vekt på bl a bakgrunnen for opprettelsen av selskapet og graden av økonomisk og administrativ tilknytning til det offentlige, se nærmere offentlighetsmeldingen s 41.

I kommunale aksjeselskaper bør utgangspunktet være at prinsippene om kjønnsrepresentasjon i kommuneloven §§ 36–38 anvendes analogisk på styret i aksjeselskaper i den utstrekning dette følger av retningslinjene ovenfor.»

Interkommunale selskaper er en egen selskapsform som reguleres av lov om interkommunale selskaper, jf. punkt 4.4.2. Det er uklart i hvilken grad likestillingsloven § 21 kommer til anvendelse på denne selskapstypen.

Likestillingsloven § 21 gjelder for *regionale helseforetak og helseforetak*. Dette er også lagt til grunn i Ot.prp. nr. 66 (2000–2001) om lov om helseforetak. I kapittel 7 under merknaden til forslaget til lovens § 21 uttalte Sosial- og helsedepartementet:

«Det er ikke tatt inn bestemmelser om kjønnsmessig representasjon i lovforslaget. Når henholdsvis departementet og styret i regionalt helseforetak velger styremedlemmer og eventuelt varamedlemmer, må de følge bestemmelsen i li-

Om lov 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.)

kestillingsloven § 21 som krever at hvert kjønn skal være representert i styret med minst 40 pst. av henholdsvis medlemmene og varamedlemmene. Dersom departementet eller styret i regionalt helseforetak bare skal velge tre styremedlemmer, er det tilstrekkelig at det velges ett medlem som er av annet kjønn enn de to andre.»

Et spørsmål er hvorvidt likestillingsloven § 21 kommer til anvendelse når statlige, fylkeskommunale eller kommunale organer oppnevner styret i en *stiftelse*. En stiftelse utgjør et eget rettssubjekt, og driver vanligvis ikke tradisjonell forvaltningsvirksomhet. Opplistingen i § 21 første ledd første punktum, jf. ordlyden «*utvalg, styret, råd, nemnder m.v.*» er ikke uttømmende, og ordlyden i bestemmelsen er heller ikke for øvrig så klar at den kan sies å gi noe generelt og sikkert svar. I arbeidsgruppeinnstillingen som lå til grunn for likestillingsloven § 21 synes det forutsatt at reglene kan komme til anvendelse på styret i et privatrettslig subjekt, jf. Ot.prp. nr. 67 (1980–81) s. 14 andre spalte. Det vises til Lovavdelingens uttalelse referert over knyttet til styret i et helt eller i det vesentlige offentlig eid aksjeselskap, hvor det uttales at det må være et vilkår at selskapet i det alt vesentlige driver mer tradisjonell forvaltningsvirksomhet, uten å være utsatt for konkurranse av noen betydning fra private aktører, og at spørsmålet for øvrig vil bero på en helhetsvurdering, der det må legges vekt på blant annet bakgrunnen for opprettelsen av selskapet og graden av økonomisk og administrativ tilknytning til det offentlige. Det må etter dette kunne sies å knytte seg tvil til hvorvidt stiftelser er omfattet av likestillingsloven § 21, og om loven i så fall både gjelder ved statlig oppnevning av medlemmene, og ved kommunal og fylkeskommunal oppnevning. Under enhver omstendighet vil regelen bare gjelde når det offentlige skal oppnevne minst 3 medlemmer, og vil bare gjelde for de representantene det offentlige har oppnevnt, jf. Ot.prp. nr. 67 (1980–81) s. 6 første spalte.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond og *Vinmonopoletter* begge spesielle virksomheter regulert i egne særlover, og eies fullt ut av staten. Antakelig kommer likestillingsloven § 21 til anvendelse på disse virksomhetene, ut fra kriteriene som er omtalt ovenfor.

Likestillingsloven § 21 tredje ledd gjør unntak for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. Dette er organer som stortinget, fylkesting, kommunestyret og menighetsråd. Her er det nominasjonsprosesser og politiske valgprosesser som vil avgjøre kjønnsrepresentasjonen.

Likestillingsloven § 21 fjerde ledd gjør unntak for tilfeller som reguleres av kommunelovens regler om kjønnsrepresentasjon. Om kommunelovens regler, se punkt 4.2. Unntaksbestemmelsen kom til gjennom en lovendring i 1995. Bakgrunnen var at reglene om kjønnsrepresentasjon i kommuneloven grep inn på områder som også var regulert av likestillingsloven § 21, idet denne bestemmelsen gjaldt generelt for både statlige og kommunale organer. Det ble derfor ansett å foreligge et behov for harmonisering og lovteknisk samordning av reglene, se Ot.prp. nr. 29 (1994–95) s. 13, jf. s. 16. Tanken var at kommunelovens regelverk om kjønnsfordeling mv. innenfor sitt område skulle innebære en uttømmende regulering av problemkomplekset.

4.2 Kommuneloven

Lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner §§ 36–38 har regler om kjønnsrepresentasjon når folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner oppnevner medlemmer til folkevalgte kommunale og fylkeskommunale organer. Ved oppnevninger til utvalg som ikke er folkevalgte vil det enkelte kommunestyre/fylkesting – i likhet med andre aktører – være bundet av likestillingsloven § 21. Kommunelovens regler om kjønnsrepresentasjon håndheves av fagdepartementet, jf. kommuneloven § 59.

Kommuneloven gjelder ikke direkte for oppnevning til *ikke-offentlige organer*. Det vises imidlertid til Lovavdelingens uttalelse referert under punkt 4.1.2, om at utgangspunktet når kommunale organer foretar oppnevninger til slike organer bør være at reglene om kjønnsfordeling (og øvrige regler om personvalg) i kommuneloven anvendes analogisk. Når det gjelder *kommunalt eide aksjeselskaper* vises det til Lovavdelingens uttalelse i forhold til offentlig eide aksjeselskaper, referert under punkt 4.1.2. Lovavdelingen uttalte at utgangspunktet bør være at prinsippene om kjønnsrepresentasjon i kommuneloven §§ 36–38 anvendes analogisk på styret i aksjeselskaper i den utstrekning dette følger av retningslinjene som ble angitt i forhold til de statlige selskapene.

4.3 Stiftelsesloven

Stiftelsene er regulert i lov 23. mai 1980 nr. 11 om stiftelser. Ny lov om stiftelser, jf. lov 15. juni 2001 nr. 59 er ikke trådt i kraft ennå. Det følger av gjeldende lov § 5 (ny lov § 26 og § 30) at enhver stiftel-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

se skal ha et styre, og at styret representerer stiftelsen utad og har ansvaret for at stiftelsen blir forvaltet tilfredsstillende. Verken gjeldende lov om stiftelser eller den nye loven inneholder regler om krav til kjønnsrepresentasjon. Som det framgår av punkt 4.1.2 er det uklart hvorvidt likestillingsloven § 21 gjelder for stiftelser.

4.4 Selskapslovgivningen

4.4.1 Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper

4.4.1.1 Om styrets posisjon og oppgaver mv.

I aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, jf. lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjesloven) er det generalforsamlingen som er selskapets øverste myndighet, jf. aksjelovene § 5–1 første ledd. Gjennom generalforsamlingen fastsetter selskapets eiere blant annet selskapets vedtekter, tar beslutninger om utbytte, kapitalforhøyelser og nedsettelse, fusjoner og fisjoner, vedtar selskapets årsregnskap m.m.

På generalforsamlingen velger selskapets eiere også styret, jf. aksjelovene § 6–3. Dersom selskapet skal ha bedriftsforsamling, er det (unntatt i statsaksjeselskapene, jf. aksjeloven § 20–4 nr. 1) bedriftsforsamlingen som velger styret, jf. aksjeloven § 6–35 og allmennaksjeloven § 6–37. Noen selskaper opererer med «valgkomiteer» i forbindelse med forberedelsen av generalforsamlingens styrevalg. Aksjelovene regulerer ikke hvordan eierne skal organisere seg i arbeidet med å finne fram til styrekandidater og ellers å forberede styrevalget. Slike valgkomiteers oppgaver ligger derfor utenfor det som aksjelovene regulerer. I selskaper med flere enn 30 ansatte som ikke har bedriftsforsamling, skal i tillegg til de styremedlemmene som velges av eierne, også et antall styremedlemmer velges av og blant de ansatte, jf. aksjelovene §§ 6–4 og 6–5. (Om selskapet har bedriftsforsamling, gjelder det særlige regler om de ansattes representasjon i styret, jf. allmennaksjeloven § 6–37, jf. aksjeloven § 6–35.)

Styret har det overordnede ansvaret for selskapets forvaltning og daglige virksomhet. Det skal blant annet sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten, og styret har det overordnede ansvaret for den daglige ledelsen, jf. aksjelovene §§ 6–12 og 6–13. Det skal utøve sine funksjoner i tråd med de retningslinjer som gjelder etter selskapets vedtekter og formål og andre forutsetninger for selskapets virksomhet som er fastsatt av generalforsam-

lingen. Det er styret som ansetter daglig leder, jf. aksjelovene § 6–2 annet ledd, og som fastsetter en eventuell instruks for den daglige ledelsen, jf. § 6–13 annet ledd. Styret skal også føre tilsyn med den daglige ledelsen og selskapets virksomhet, jf. § 6–13, det vil si å påse at daglig leder gjennomfører sine oppgaver med hensyn til organisering av selskapet på en forsvarlig måte. En viktig del av styrets oppgaver er å fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Dette plan- og budsjettarbeidet er grunnlaget for utøvelsen av styrets tilsynsansvar med virksomheten og den daglige ledelsen. Styret skal videre holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll. Der selskapet ikke har bedriftsforsamling, er det styret som treffer beslutninger i saker som gjelder investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser, samt betydelige rasjonaliseringer eller omlegginger av driften. Når selskapet har bedriftsforsamling, jf. aksjeloven § 6–35 og allmennaksjeloven § 6–35 flg., hører det overordnede tilsyn med daglig leders forvaltning av selskapet, samt enkelte andre ansvarsområder som ellers hører til styret, under bedriftsforsamlingen.

Styremedlemmer kan bli strafferettslig ansvarlig etter reglene i aksjelovene kapittel 19 for brudd på aksjelovens regler eller for grov uforstand under utførelse av sitt verv for selskapet. Styremedlemmene kan også bli personlig erstatningsansvarlig dersom vedkommende forsettlig eller uaktsomt i utøvelsen av sitt styreverv volder selskapet, aksjeeiere, kreditorer eller andre tap, jf. aksjelovens kapittel 17 og alminnelig erstatningsrett.

4.4.1.2 Reglene om styrets sammensetning

Det gjelder etter allmennaksjeloven og aksjeloven ingen regler om den kjønnsmessige sammensetningen av selskapets styre. Likestillingsloven § 21 kommer i utgangspunktet ikke til anvendelse på denne typen selskaper. I forhold til statlig og kommunalt eide aksjeselskaper vises det til omtalen under punkt 4.1 og 4.2.

Aksjelovene oppstiller imidlertid enkelte andre krav til styrets sammensetning. I aksjeselskaper med aksjekapital på tre millioner kroner eller mer, samt i allmennaksjeselskaper, krever loven at det skal være minst tre medlemmer i styret, jf. aksjelovene § 6–1 første ledd. Har et selskap bedriftsforsamling, skal styret etter loven ha minst fem medlemmer. Etter aksjelovene § 6–11 kreves videre at minst halvdel av styrets medlemmer er bosatt her i riket, eller er statsborgere i en annen EØS-stat

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

og er bosatt i slik stat. Bostedskravet er begrunnet i jurisdiksjonsbetraktninger for det tilfellet at styrets medlemmer skulle komme i ansvar, jf. NOU 1992:29 side 151. Kongen (Nærings- og handelsdepartementet) kan gi dispensasjon fra bostedskravet.

Det må foreligge en reell begrunnelse for at dispensasjon fra bostedskravet etter aksjelovene § 6–11 skal gis. Typiske tilfeller er at utenlandske personer besitter en helt spesiell kompetanse, eller at man ønsker samme besetning i ledelsen i forskjellige konsernselskaper lokalisert i ulike land. Dersom det gis dispensasjon fra bostedskravet for styremedlemmer, gis det etter praksis ikke dispensasjon fra bostedskravet til daglig leder etter samme bestemmelse.

En styresammensetning som er i strid med lovens bopelskrav, uten dispensasjon, kan ikke utøve funksjonen som selskaps styre. Det kan heller ikke representere selskapet i prosesser, jf. «*Aksjeloven og allmennaksjeloven med kommentarer*» av Magnus Aarbakke m.fl., Tano 1999 s. 392, og Rt. 1993 s. 429 Hkj. Det samme må antakelig også gjelde i forhold til et styre som ikke fyller lovens og vedtektenes krav til antall styremedlemmer.

Håndhevingen av lovens regler om styrets sammensetning skjer gjennom Foretaksregisterets lovlighetskontroll etter kapittel 5 i lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven). Styremedlemmer skal meldes til Foretaksregisteret med navn, fødselsnummer og bopel, jf. foretaksregisterloven §§ 3–1 nr. 4 og 3–1 a nr. 5, jf. § 3–7 annet ledd. Foretaksregisteret kontrollerer at det som kommer inn til registrering, og grunnlaget for det, er i samsvar med loven, jf. foretaksregisterloven § 5–1. Dersom styrets sammensetning ikke er i samsvar med lovens krav og selskapets vedtekter, vil Foretaksregisteret nekte registrering etter foretaksregisterloven § 5–2. Selskapet gis en frist til å rette opp mangelen, jf. § 5–2 annet ledd. Vanligvis gis en frist på 3 uker i disse sakene. Hvis mangelen ikke rettes opp innen fristen, avviser Foretaksregisteret registreringsmeldingen.

Dersom det er tale om en nyregistrering av et selskap, vil avvísningen av registreringsmeldingen føre til at selskapet ikke kan registreres. Dette medfører at forpliktelsene etter stiftelsesdokumentet ikke lenger er bindende, jf. aksjelovene § 2–18 tredje ledd annet og tredje punktum, og videre at selskapet ikke kan erverve rettigheter og påta seg forpliktelser, jf. aksjelovene § 2–20. Med andre ord innebærer det at selskapet ikke kan tre i funksjon.

Dersom det dreier seg om et eksisterende selskap som har endret styresammensetningen på en måte som ikke tilfredsstillter lovens (og vedtekte-

nes) krav, og selskapet ikke retter opp forholdet jf. foretaksregisterloven § 5–2, kommer reglene om tvangsoppløsning i aksjelovene § 16–15 flg. til anvendelse. Etter aksjelovene § 16–15 første ledd nr. 2 skal skifteretten ved kjennelse beslutte selskapet oppløst når selskapet ikke har meldt til Foretaksregisteret et styre som fyller lovens krav. Slik oppløsning finner imidlertid først sted etter at selskapet har fått flere nye muligheter til å rette opp forholdet. Prosedyren innledes med at Foretaksregisteret eller skifteretten gir selskapet varsel om at vilkårene for oppløsning er oppfylt, og gir selskapet en ny frist på en måned til å bringe forholdet i orden, jf. aksjelovene § 16–16 første ledd. Dersom ikke selskapet bringer forholdet i orden, kunngjør Foretaksregisteret forholdet etter reglene i § 16–16 annet ledd, med en ytterligere to ukers frist for selskapet til å bringe forholdet i orden. Deretter trefter skifteretten kjennelse om oppløsning av selskapet etter reglene i § 16–17, og avvikler selskapet etter reglene i konkursloven og dekningsloven, jf. § 16–18. I praksis forekommer det nok sjelden eller aldri slik tvangsoppløsning av selskaper som er oppgående og interesserte i å drive videre, fordi selskapet da retter opp manglene og velger et lovlig styre innen de tre fristene man får til å rette på forholdet.

4.4.2 Styret i særskilte selskapsformer og virksomheter

Det eksisterer i dag tre særskilte selskapsformer for offentlig eide virksomheter. Dette er statsforetak (jf. lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak), interkommunale selskaper (jf. lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper), regionale helseforetak og helseforetak (jf. lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m.). Alle disse selskapene skal etter loven ha et styre med tilsvarende rolle og oppgaver som styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, men med visse særtrekk tilpasset den enkelte selskapsforms formål. Ingen av disse lovene har egne bestemmelser om kjønnsrepresentasjon i styret. Når det gjelder styret i regionale helseforetak og helseforetak, kommer likestillingsloven § 21 til anvendelse, jf. punkt 4.1.2 over. I forhold til de to andre selskapstypene er det uklart om likestillingsloven § 21 gjelder, jf. omtalen under punkt 4.1.2.

Det finnes også enkelte særlover som regulerer sammensetningen mv. av virksomhetens styre i spesielle virksomheter, jf. lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet og lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond. Videre finnes det eksempler på at styret i spe-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

sielle statsaksjeselskaper, som ellers er underlagt reglene i aksjeloven kapittel 20 del II, underlegges særlovgivning, jf. lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v. Ingen av disse lovene inneholder regler om kjønnsrepresentasjon i styret. Som det framgår under punkt 4.1.2 knytter det seg også her tvil til hvorvidt likestillingsloven § 21 gjelder.

Forretningsbanker kan i henhold til lov 24. mai 1961 nr. 2 om forretningsbanker § 3 være organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. Sparebanker er organisert som selveiende institusjoner i henhold til lov 24. mai 1961 nr. 1 om sparebanker. Sparebanker kan imidlertid i henhold til en nylig vedtatt lovendring, jf. lov 21. juni 2002 nr. 32 om endring av lov 10. juni 1988 nr. 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner mv. (omdanning av sparebanker til aksjeselskap eller allmennaksjeselskap), også organiseres som aksjeselskaper eller allmennaksjeselskaper. Av lov 10. juni 1988 nr. 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner § 3–2 annet ledd følger det at lovgivningen om allmennaksjeselskaper får anvendelse på sparebanker og forretningsbanker som er organisert som allmennaksjeselskap, hvis ikke annet følger av nevnte lov eller av forskrifter gitt i medhold av loven. Lovens § 3–9 fastsetter at foretaket skal ha et styre på minst fire medlemmer, og at styret velges av representantskapet. Dersom selskapet ikke har representantskap, velges styret av generalforsamlingen. Bestemmelsen inneholder ikke krav til den kjønnsmessige sammensetningen av styret.

Forsikringsselskaper kan i henhold til lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet § 3–1 være organisert som aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper eller gjensidige selskaper. Av samme bestemmelse følger det at for forsikringsallmennaksjeselskaper gjelder reglene i allmennaksjeloven, med mindre annet er bestemt i eller i medhold av forsikringsvirksomhetsloven. Enkelte regler om sammensetningen av styret i forsikringsselskaper er gitt i forsikringsvirksomhetsloven § 5–1. Bestemmelsen fastsetter blant annet at styret må bestå av minst tre medlemmer, at selskapets ansatte skal være representert i styret og at styret skal ha et flertall av personer som ikke er ansatt i selskapet eller i selskaper i samme konsern. Styremedlemmene velges av representantskapet. Har selskapet ikke representantskap, velges styremedlemmene av generalforsamlingen. Loven inneholder ikke bestemmelser om den kjønnsmessige sammensetningen av styret.

4.4.3 Særskilt om de ansattes representasjon i selskapers styrende organer

De ansattes rett til å velge representanter i selskapers styrende organer er regulert direkte i den enkelte lov, se for eksempel aksje- og allmennaksjeloven §§ 6–4, 6–35 og allmennaksjeloven § 6–37, statsforetaksloven §§ 20 og 33, stiftelsesloven § 29, lov om interkommunale selskaper § 10 og helseforetaksloven §§ 22 og 23. Valgmåte, vilkår for stemmerett og valgbarhet, og tvister om valget, reguleres nærmere i forskrifter gitt i medhold av disse lovene. For aksje- og allmennaksjeselskaper, statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper og stiftelser gjelder representasjonsforskriften (forskrift 18. desember 1998 nr. 1205), mens det for statsforetak og helseforetak er gitt egne forskrifter. For interkommunale selskaper er det derimot ikke fastsatt forskrift. De ulike forskriftene er basert på representasjonsforskriftens regler med særlige tilpasninger til den enkelte selskapstype. Bedriftsdemokratinemnda er gjort til tvisteløsningsorgan etter samtlige forskrifter.

Konkret inneholder forskriftene regler om hvem som skal regnes som ansatt (hel- og deltidsansatte) og videre vilkårene som må være oppfylt for stemmerett og valgbarhet ved valget av representanter. I forbindelse med gjennomføringen av valget skal det opprettes et valgstyre bestående av representanter for de ansatte og selskapet/foretaket. Valgstyrets oppgave er å lede valget og sørge for at forberedelsen og gjennomføringen av avstemming skjer i henhold til regelverket. Valget skal som hovedregel avvikles som flertallsvalg, men dersom de ansatte eller de ansattes organisasjoner krever det, kan det foregå som forholdstallsvalg.

Helseforetaksforskriften og til en viss grad representasjonsforskriften og forskrift til statsforetaksloven, har regler om kjønnsrepresentasjon. Etter helseforetaksforskriften §§ 9 og 10 skal både forslagene og valgresultatet oppfylle krav til representasjon av begge kjønn. Helseforetaksforskriftens regler er likevel i en viss utstrekning mangelfulle dersom valget avvikles som forholdstallsvalg. Reglene om kjønnsrepresentasjon etter representasjonsforskriften og forskriften til statsforetaksloven er av frivillig art, og legger opp til at forslag på kandidater ved valget bør inneholde minst én kvinnelig kandidat dersom det i selskapet er mer enn en tredel kvinnelige ansatte, jf. §§ 13 og 14.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

5 Internasjonal rett og Norges internasjonale forpliktelser

5.1 Nordiske lands lovgivning

5.1.1 Danmark

Den danske ligestillingsloven¹ inneholder regler om kjønnsrepresentasjon i offentlige utvalg og statlige styrever. Loven trådte i kraft 1. juni 2000, og viderefører og skjerper «udvalgsloven»² og «bestyrelsesloven»³ som nå er opphevet.

Lovens § 8 inneholder en bestemmelse som likner ligestillingsloven § 21:

«Offentlige utvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd».

Når det gjelder andre institusjoner fastsetter § 11 følgende:

«Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gjelder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhet overvejer de dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gjelde for de i stk. 2 nævnte institusjoner og selskaber m.v.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gjelde for nærmere angivne selvejende institusjoner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institusjoners virksomhet dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gjelde for selskaber, der

udøver virksomhet i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse».

I følge det danske arbeidsministeriets veiledning⁴ omfatter § 11 stk. 1 statlige forvaltningsmyndigheter som er omfattet av forvaltningsloven, men ikke kommunale og fylkeskommunale forvaltningsmyndigheter. § 11 stk. 2 omfatter selveiende institusjoner, hvis utgiftene til driften overveiende dekkes av statlige midler, eller hvis den overveiende delen av selskapet eies av staten. I følge veiledningen er en virksomhet omfattet av bestemmelsen dersom virksomheten dekkes med minst 60–70 prosent statstilskudd, eller staten eier minst 60–70 prosent av denne. Som det framgår av lovteksten stilles det ikke et absolutt krav om kjønnsrepresentasjon, men at disse «*bør så vidt muligt*» ha en avbalansert sammensetning av kvinner og menn. Med en «*afbalanceret kønssammensætning*», menes minst 1/3 av hver kjønn. Den ministeren som er ansvarlig for finansieringen kan imidlertid beslutte at ledelsen i disse institusjonene skal følge regelen om en «*ligelig kønssammensætning*». Dette innebærer at hvert kjønn bør være representert med 50 prosent. I veiledningen uttales at ønsket om å skjerpe kravet kan være begrunnet i at virksomheten ved noen av disse institusjonene i høy grad tilsvarer statlige forvaltningsmyndigheter.

I medhold av § 11, stk. 4 kan fagstatsråden beslutte at bestemte institusjoner mv. skal være omfattet av ligestillingslovens regler. Utover selskaper hvor staten eier minst 50 prosent eller dekker minst 50 prosent av driftsutgiftene, kan også selskaper som utøver sin virksomhet i henhold til konseksjon eller liknende offentlig godkjenning, besluttes omfattet av loven. Anvendelsen av stk. 4 vil i følge veiledningen bero på en konkret vurdering av om det finnes hensiktsmessig å la bestemmelsen omfatte selskapet. En grunn kan for eksempel være at selskapet har overtatt offentlige oppgaver som vanligvis hører inn under en statlig institusjon som er omfattet av bestemmelsen. Fagstatsrådets mulighet for å omfatte selskaper som utøver sin virksom-

¹ Lov nr. 388 af 30 maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd.

² Lov nr. 157 af 24. april 1985.

³ Lov nr. 427 af 13. juni 1990.

⁴ Minister for Ligestilling, Ligestillingsafdelingen: «*Vejledning om Ligestillingslovens bestemmelser om kønssammensætningen i offentlige udvalg, kommissioner o.lign. og i bestyrelser for statslige forvaltningsmyndigheder m.v.*». Oktober 2000, s. 5 flg.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

het i henhold til konsesjon eller lignende offentlig godkjenning, er myntet på styrer i private virksomheter som har overtatt offentlige oppgaver. I veiledningen uttales det at muligheten til å omfatte selskaper med konsesjon må forventes å få stadig mindre betydning i takt med den økende liberalisering av forskjellige markeder.

§ 12 inneholder regler om innstillingen av medlemmer til styret mv. De myndigheter eller organisasjoner som innstiller medlemmer, skal foreslå like mange kvinner og menn, og ved ulikt antall, et mer av det ene kjønn enn av det andre. Bestemmelsen kan bare fravikes dersom det foreligger «*særlige grunde*», og må begrunnes særskilt. I følge arbeidsministeriets veiledning kan unntaksbestemmelsen tenkes anvendt i tilfeller hvor krav om en særlig fagkunnskap etter en konkret vurdering utelukker en lik kjønns sammensetning. Videre kan det være myndigheter eller organisasjoner som ikke har mulighet for å la seg representere med både kvinner og menn, for eksempel fordi det ene kjønn kun i liten grad er representert eller valgt inn i kompetente organer. Hvis myndigheten eller organisasjonen ikke utpeker eller innstiller medlemmer i overensstemmelse med bestemmelsen kan fagstatsråden beslutte at styret mv. skal fungere uten det eller de aktuelle medlemmene. Det samme gjelder hvis ministeren ikke kan akseptere begrunnelsen for å gjøre unntak.

Ifølge arbeidsministeriets veiledning omfatter ikke innstillingsreglene styrer som sammensettes i henhold til vedtekter eller liknende, hvor ministeren ikke har innflytelse på hvem som skal være medlem av styret. Reglene gjelder heller ikke hvis medlemmene helt eller delvis velges ved direkte avstemming.

5.1.2 Finland

Den finske jämställdhetslagen⁵ 4 § 2. moment inneholder en bestemmelse om krav om minst 40 prosent av hvert kjønn i «*statliga komittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige (...)*». Unntak fra regelen kan gjøres dersom «*särskilda skäl talar för något annat*».

4 § 3. moment fastsetter at «*Om ett ämbetsverk eller en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en*

jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat».

På det finske Social- og helse- og sosialtjenesteministeriets hjemmeside står blant annet følgende om bestemmelsen om kjønnsrepresentasjon:

«Principen om en jämn representation i avseende på kön har utsträckts till att gälla även annan offentlig förvaltning. Om ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan som består av förtroendevalda skall i organen finnas en jämn representation av kvinnor och män.»

Som eksempel på «*särskilda skäl*» nevner departementet «*att det saknas kvinnor eller män i de tjänste- eller arbetsuppgifter som utgör en bas för utnämning till medlem av dessa ledningsorgan.*»

Ifølge departementet tilligger det den oppnevnte myndighet å sørge for at bestemmelsen følges, og at det allerede ved nominasjonen av kandidater passes på at kravet om kjønnsrepresentasjon kan oppfylles.

Jämställdhetsombudsmannen overvåker at bestemmelsen overholdes, både innenfor statsforvaltningen og kommunalforvaltningen, og har kompetanse til å gripe inn i arbeidsgruppenes sammensetning. Rättskansleren overvåker at bestemmelsen iakttas som et ledd i lovlighetskontrollen av statsrådets beslutninger.

5.2 Menneskerettighetskonvensjonene

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, så som FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 2 og 26, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 2 og 3 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 14.

FNs kvinnekonvensjon ble vedtatt av FNs Generalforsamling 18. desember 1979 og trådte i kraft 3. september 1981. Norge ratifiserte konvensjonen i 1981. Bakgrunnen for vedtakelsen av konvensjonen var at kvinners rettigheter ikke ble tilstrekkelig ivaretatt av det dagjeldende menneskerettighetsvernet.⁶ Kvinnekonvensjonen inneholder bestemmelser som konkretiserer hvilke tiltak som bør iverksettes for å oppnå målsettingen om faktisk likestilling mellom kvinner og menn og oppstiller

⁵ Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609).

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

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. Stortinget besluttet i forbindelse med vedtakelsen av menneskerettsloven i 1999 at kvinnekonsensjonen skal implementeres i lovgivningen. Arbeidet med innarbeidningen av kvinnekonsensjonen er for tiden høyt prioritert i Barne- og familiedepartementet.

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 kvinnekonsensjonen. Komiteen ga Norge ros for den foreslåtte framgangsmåten for å øke kvinneandelen i styrer.⁷ De foreslåtte reglene om kjønnsrepresentasjon er et tiltak i tråd med de forpliktelser Norge har påtatt seg i medhold av kvinnekonsensjonen.

5.3 EU/EØS-retten

5.3.1 Selskapsdirektivene

Det er gitt en rekke direktiver på selskapsrettens område. Ingen av disse inneholder regler som er relevante i forhold til spørsmålet om kjønnsrepresentasjon i styrer.

5.3.2 Traktatbestemmelser om grunnleggende rettigheter

Artikkel 6 nr. 1 i Traktaten om den europeiske union (TEU eller Maastrich-traktaten)⁸ fastslår at unionen bygger på prinsippene for frihet, folkestyre, respekt for menneskerettighetene og de grunnleggende friheter og rettsstaten, som alle er prinsipper som er felles for medlemsstatene. Artikkel 6 nr. 2 fastslår at unionen skal respektere de grunnleggende rettigheter, slik de er sikret i Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, og slik de følger av de forfatningstradisjoner som er felles for medlemsstatene, som generelle prinsipper i Fellesskapets rett.

Likestilling mellom kvinner og menn er et grunnleggende prinsipp i henhold til Traktaten om opprettelse av det europeiske fellesskap (TEF) artikkel 2 og artikkel 3 nr. 2 og i henhold til rettspraksis ved Domstolen for Det europeiske Fellesskap. Artikkel 2 og 3 nr. 2 slår fast at likestilling mellom kvinner og menn er en «oppgave» og et «mål» for Fellesskapet, som uttrykkelig blir pålagt å «fremme» likestilling i hele sin virksomhet.

Forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn kommer til uttrykk i TEF Artikkel 141. Bestemmelsens nr. 1 og 2 inneholder forbud mot forskjellsbehandling med hensyn til lønn. Nr. 3 fastsetter at «*Rådet skal etter fremgangsmåten i artikkel 251 og etter å ha rådspurt Den økonomiske og sosiale komité treffe tiltak for å sikre at prinsippet om like muligheter for og likebehandling av kvinner og menn gjennomføres med hensyn til sysselsetting og erverv, herunder prinsippet om lik lønn for samme arbeid eller arbeid av samme verdi*». Artikkel 141 nr. 4 inneholder en bestemmelse om særbehandling av det ene kjønn, som lyder: «*For å sikre full likhet i praksis mellom kvinner og menn i arbeidslivet er prinsippet om likebehandling ikke til hinder for at en medlemsstat opprettholder eller treffer tiltak som har til formål å innføre særlige fordeler som skal gjøre det lettere for det underrepresenterte kjønn å være yrkesaktiv, eller å forebygge eller oppveie ulemper i yrkeskarrieren.*»

Gjennom vedtakelsen av Amsterdamtraktaten ble det i TEF artikkel 13 inntatt en særlig hjemmelsbestemmelse hvoretter Rådet med enstemmighet kan vedta rettsakter «*for å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion eller tro, uførhet, alder eller seksuell legning.*»

⁶ NOU 1993:18 s. 131.

⁷ CEDAW/C/2003/I/CPR.3/Add.2/Rev.1 punkt 16.

⁸ Trådte i kraft 1. november 1993.

Om lov 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 styreverv i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

5.3.3 Likebehandlingsdirektivet

Traktatbestemmelsene som er omtalt over suppleres blant annet av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av kvinner og menn når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse, samt arbeidsvilkår (likebehandlingsdirektivet). Direktivet er en del av EØS-avtalen, jf. EØS-avtalens vedlegg XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn. Direktivet er nylig blitt endret gjennom europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF. Endringene tar sikte på å implementere den foreliggende praksis fra EF-domstolen og justere i forhold til to nye direktiv om diskriminering, direktiv 2000/43/EF (etnisk diskriminering) og 2002/78/EF (rammedirektivet for likebehandling i arbeidslivet). EØS/EFTA-landene har vurdert direktiv 2002/73/EF som EØS-relevant, og det er ventet at EØS-komiteen vil treffe beslutning om å innlemme direktivet i EØS-avtalen sommeren 2003.

Likebehandlingsdirektivet inneholder forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. artikkel 2.

Direktivet gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse, samt arbeidsvilkår. Styreverv omfattes ikke av direktivet. Arbeid og styreverv har helt forskjellig karakter. Retten til arbeid er et grunnleggende retts gode og en forutsetning for et livsgrunnlag. Ved ansettelse vil det være flere som søker en stilling, og som konkurrerer om denne. Et styreverv tildeles etter helt andre kriterier. Oppnevning skjer gjennom utvelgelse av bestemte personer som eierne av ulike grunner og på basis av ulike typer kvalifikasjoner ønsker som representanter i styret, og som derfor forespørres personlig om å motta vervet. Også når det gjelder godtgjørelse skiller styreverv og arbeid seg fra hverandre.

5.3.4 EØS-avtalen artikkel 70

EØS-avtalen artikkel 70 fastsetter at «*Avtalepartene skal fremme prinsippet om lik behandling for kvinner og menn ved å gjennomføre de bestemmelser som er angitt i vedlegg XVIII*». Vedlegg XVIII gjelder bestemmelser om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn. Etter sin ordlyd er bestemmelsen begrenset til gjennomføring av bestemmelsene som er angitt i vedlegg XVIII. Likebehandling mellom kjønnene er imidlertid en sentral målsetting i EØS-samarbeidet, som blant annet kommer til uttrykk i EØS-avtalens fortale, og det kan være naturlig å tolke EØS-avta-

len artikkel 70 slik at bestemmelsen gir uttrykk for et mer generelt prinsipp om likebehandling, og ikke er begrenset til de eksisterende direktivenes anvendelsesområde. Det kan derfor ikke utelukkes helt at styreverv kan anses for å være omfattet av denne bestemmelsen.

Selv om styreverv skulle være omfattet av artikkel 70, representerer forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon ikke særbehandling av det ene kjønn. Reglene vil bare innebære at eierne må velge et bestemt antall styrerepresentanter fra hvert kjønn. Etter departementets syn er de foreslåtte reglene om kjønnsrepresentasjon tvert imot i samsvar med målsettingen om likebehandling.

5.3.5 EUs rådsrekommendasjon om likevekt mellom kvinners og menns deltakelse i beslutningsprosessen

EUs rådsrekommendasjon av desember 1996 om likevekt mellom kvinners og menns deltakelse i beslutningsprosessen (96/694/EF) er innlemmet i EØS-avtalens vedlegg XVIII. Her uttales det at:

«Kvinnens deltaking i beslutningsprosessen forutsetter at de er representert i beslutningstakingende organer på alle nivåer i det politiske, økonomiske, sosiale liv og i kulturlivet, og krever særlig at de innehar ansvarsfulle stillinger og stillinger tillagt beslutningsmyndighet».

Myndighetene oppfordres til å vedta en strategi for å fremme likevekt mellom kvinners og menns deltakelse i beslutningsprosessen på alle nivåer. Det legges stor vekt på å fremme like muligheter for kvinner og menn, og å avskaffe hindringer for kvinners deltakelse i beslutningsprosessen.

Rekommendasjonen er ikke juridisk bindende, men legger likevel føringer på hvilken retning en utvikler nasjonalt regelverk.

5.3.6 EUs handlingsprogram for likestilling

Gjennom målrettede handlingsprogrammer har EU siden 1980-tallet bidratt økonomisk og med praktisk tilrettelegging til utvikling av samarbeidstiltak og felles likestillingsforståelse mellom medlemslandene. Det dreier seg om konkrete likestillingstiltak, kunnskapsutvikling og nettverksbygging. Siden 1980 har EU gjennomført fire handlingsprogrammer for likestilling mellom kvinner og menn, og er nå inne i det femte. Norge har deltatt aktivt i dette samarbeidet siden det 4. likestillingsprogrammet (1996–2000).

Det 5. likestillingsprogrammet (2001–2005) er hjemlet i Amsterdamtraktaten artikkel 13 og byg-

Om lov 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 styrever i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

ger på Europakommisjonens politikk for integrering av kjønnsperspektiv og likestilling på alle politikkområder.

Tematisk fokuseres det bredt på å fremme kjønnsperspektiv og likestilling innenfor økonomi, deltakelse og representasjon, sosiale rettigheter, det sivile samfunn og kjønnsroller. Likestillingssen-

teret gjennomførte i 2001–2002 et flernasjonalt like-lønnsprosjekt med støtte fra dette programmet. Barne- og familiedepartementet sendte i mars 2003 inn søknad om støtte til et nytt flernasjonalt prosjekt under programmet, der målet er å fremme kvinners deltakelse i økonomiske beslutningsprosesser, gjennom et fokus på kvinnelig eierskap.

Om lov 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.)

6 Nærmere om forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon i styret i statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.

6.1 Bør det innføres regler om kjønnsrepresentasjon i selskaper, og hvilke selskapsformer bør i så fall omfattes?

6.1.1 Høringsbrevets forslag

I høringsbrevet av 2. juli 2001 foreslo departementet at det for statsaksjeselskaper, statsforetak, samt for offentlig eide særlovselskaper, herunder interkommunale selskaper, skulle innføres regler om at hvert kjønn skal være representert med et visst antall medlemmer i selskapets styre, tilsvarende ca. 40 prosent av styrets medlemmer. Departementet foreslo i tillegg at reglene også skulle gjøres gjeldende for allmennaksjeselskaper. Privat eide aksjeselskaper ble foreslått holdt utenfor ordningen.

Det ble videre foreslått at likestillingsloven § 21 skulle komme til anvendelse når staten oppnevner medlemmer til styret i stiftelser. I høringsbrevet ba man også høringsinstansene særlig om å vurdere om samvirkeselskaper, herunder boligbyggelag, burde omfattes.

Som en alternativ modell til regler om kjønnsrepresentasjon i styret, nevnte høringsbrevet et system som er basert på at det før styrevalget skal foreslås et visst minimumsantall av hvert kjønn til styrevalgene, det vil si en form for nominasjonsprosess. Departementet anbefalte imidlertid ikke en slik løsning, og uttalte i den forbindelse i høringsbrevet:

«Dagens selskapslover har ikke noe system for valg av styret eller regler om nominering av kandidater til styrevervene. Forslaget vil derfor kreve at det blir innført et nytt system for styrevalg som gjør en slik nominasjonsprosess obligatorisk, og som regulerer denne nominasjonsprosessen nærmere. Et slikt system vil gi forholdsvist kompliserte regler for styrevalg, uten at systemet vil gi noen driftsmessig eller organisasjonsmessig gevinst sett fra selskapets synspunkt.

Dette betyr at det er flere forhold som taler mot en slik ordning sett fra en selskapsrettslig synsvinkel. Det hevdes likevel at en slik ordning vil kunne være egnet til å fremme en jevnere kjønnsrepresentasjon i styrene.

En slik løsning vil antakelig kreve en ny utredning og en ny alminnelig høring, fordi dette ville innebære en selskapsrettslig reform som ikke er utredet så langt, og som kan ha viktige konsekvenser som strekker seg langt ut over forholdet til kjønnsrepresentasjonen.»

Utgangspunktet for departementets forslag i høringsbrevet var statistikker som viste at svært mange større selskaper i Norge ikke hadde kvinner verken i styret eller i ledelsen. Hele 48 prosent av bedriftene i en undersøkelse av 240 bedrifter foretatt av Nærings- og handelsdepartementet hadde ingen kvinner i styret. Av styremedlemmene i norske børsnoterte selskaper i 2000 var det bare 6,4 prosent kvinner. På denne bakgrunn uttalte departementet i høringsbrevet om begrunnelsen for forslaget at:

«Det er på det rene at begge kjønn i like stor grad kan fylle de aktuelle funksjoner i næringslivet på en like god måte. Det er av de fleste regnet som en selvfølge i dag at kvinners utdannelsesnivå og kompetanse for øvrig ikke står tilbake for menns, også på områder som er utpreget næringslivsrelevante. Det er derfor et tankekors at kvinner fortsatt i så liten grad er å finne i ledelsesposisjoner i næringslivet. Dette må jo bety at norsk næringsliv ikke nyttiggjør seg verdifull kompetanse som innehas av kvinner? Regler om kjønnsrepresentasjon vil bidra til at den ressursen som kvinners næringslivsrelevante kompetanse utgjør, utnyttes bedre, noe som generelt vil styrke ledelsen i næringslivet.»

Når reglene ble foreslått gjort gjeldende for allmennaksjeselskaper, men ikke for aksjeselskaper med private eiere, begrunnet høringsbrevet dette med at aksjeselskapene gjerne er små private foretak hvor ledelsen av selskapet har et personlig preg, typisk et familieselskap, hvor selskapets eiere er fysiske personer som selv sitter i styret. Departementet mente at hensynet til den direkte eierrepresentasjonen som er vanlig i disse selskapene, tilsa at aksjeselskapene ble holdt utenfor ordningen. En undersøkelse foretatt av NHO i november 2000 viste at av de til sammen 148.591 aksjeselskapene i Norge, hadde 83 prosent under 10 ansatte, og ca. tre fjerdedeler av selskapene var familieselskaper.

Om lov 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.)

Når det gjelder allmennaksjeselskapene, mente man i høringsbrevet at eierrepresentasjonen sto i en annen stilling. Departementet sa om dette at:

«For så vidt gjelder selskaper som ikke er heleiet av det offentlige, begrenses på denne bakgrunn forslaget til å omfatte bare allmennaksjeselskaper. Selskapsformen allmennaksjeselskap er etablert nettopp med sikte på selskaper som henvender seg til allmennheten med hensyn til eierskap, og er derfor forutsatt av lovgiver å være selskaper med spredning av aksjene. De hensyn som gjelder i forhold til aksjeselskaper, jf. over, gjør seg derfor ikke på samme måte gjeldende for allmennaksjeselskaper. Det finnes riktignok også enkelte allmennaksjeselskaper med bare en eller få eiere, hvor forutsetningen om spredning av aksjene altså i praksis ikke slår til, men disse eierne har frivillig valgt en selskapsform som er utformet med sikte på selskaper med spredning av aksjene. Regler om kjønnsrepresentasjon vil for disse eierne i prinsippet ikke stille seg i noen annen stilling enn andre regler i allmennaksjeloven som passer best for selskaper med en spredt eierkrets.»

Det ble heller ikke foreslått at regler om kjønnsrepresentasjon skulle gjøres gjeldende for aksjeselskaper som delvis er eiet av det offentlige. Høringsbrevet uttalte om dette:

«Det foreslås heller ikke særregler for styrene i aksjeselskaper som bare delvis er eiet av det offentlige. Dette ville bety at de andre eierne i slike aksjeselskaper ville få andre rammevilkår enn man ville hatt dersom det offentlige ikke var en betydelig medeier, og en slik forskjellsbehandling anses lite hensiktsmessig.»

I høringsbrevet reiste man spørsmålet om reglene burde omfatte alle allmennaksjeselskapene (ca. 600), eller om reglene bare burde komme til anvendelse på de allmennaksjeselskapene som er børsnotert (ca. 190 selskaper). Høringsbrevet uttalte om dette:

«En avgrensning til allmennaksjeselskapene vil medføre en relativt begrenset utbredelse av ordningen. Departementet har vurdert om anvendelsesområdet for regler om kjønnsrepresentasjon bør begrenses ytterligere, til bare å gjelde børsnoterte selskaper. Av allmennaksjeselskapene er ca. 190 norske selskaper børsnotert. Departementet er kommet til at dette vil begrense anvendelsesområdet av reglene mer enn det som er ønskelig. En ulempe ved å avgrense reglene til å gjelde bare børsnoterte selskaper kan også være at selskaper som forbereder børsnotering, ofte vil måtte gjøre de nødvendige endringer i styrets sammensetning som en forberedelse til børsnoteringen. En slik

utskiftning av styret i forkant av en børsnotering vil antakelig ofte ikke anses som hensiktsmessig.»

6.1.2 Høringsinstansenes syn

Av de som uttaler seg, støtter 34 av høringsinstansene forslaget om at reglene om kjønnsrepresentasjon skal omfatte både de offentlig eide selskapene og allmennaksjeselskapene. 12 av instansene er imot, mens 13 ikke tar direkte stilling til spørsmålet. 4 av de som er imot, godtar at reglene skal gjelde for de offentlig eide virksomhetene.

De som er for at reglene skal gjelde både de offentlig eide selskapene og allmennaksjeselskapene er *Norsk Kvinnesaksforening, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Norske Sivilingeniørers Forening, Norsk Studentunion, Norsk Helse- og Sosialforbund, åtte av fylkeskommunene, Fylkesmannen i Buskerud, Kommunenes Sentralforbund, Kristelig Folkepartis Kvinner, Kvinneuniversitetet på Løten, Likestillingsombudet, Likestillingsssenteret, Landsorganisasjonen, Norges Bondelag, Norges Bondekvinneforbund, Statens nærings- og distriktutviklingsfond, A/L Norske Boligbyggelags Landsforbund, Universitetet i Bergen, Juridisk rådgivning for kvinner, Kirkerådet, Oslo bispedømmeråd, Landbruksdepartementet, Justisdepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Samferdselsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet og Sosial- og helsedepartementet. Senterkvinnene støtter forslaget om at reglene om kjønnsrepresentasjon skal gjelde for offentlig eide selskaper og samvirkeselskaper, men tar ikke stilling til hvorvidt de skal gjelde for allmennaksjeselskaper og boligbyggelag.*

De som er imot forslaget er *Aksjonærforeningen, Næringslivets Hovedorganisasjon, Norges Fondsmeglerforbund, Finansnæringens Arbeidsgiverforening, Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening, Høyre, Finansnæringens Hovedorganisasjon, Norsk arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO), Sparebankforeningen, Norges Rederiforbund, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Oslo Børs.*

16 instanser uttaler seg om hvorvidt reglene skal gjelde for samvirkeselskaper, herunder boligbyggelag. Av disse er det 13 som mener at reglene bør gjelde, mens tre mener at man bør avvete oppfølgingen av Samvirkelovutvalgets innstilling.

22 av høringsinstansene uttaler seg om hvorvidt det skal innføres en form for nominasjonsprosess ved styrevalgene. Av disse er 17 imot, mens fire ikke tar endelig stilling til spørsmålet fordi det ikke er utredet nærmere. De fleste slutter seg til departementets argumenter mot en slik ordning, som

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

gjengitt over under punkt 6.1.1. *Kvinneuniversitetet på Løten* mener at denne ordningen bør innføres i forhold til private aksjeselskaper, som et tillegg til de andre forslagene.

Flere av de som støtter forslaget, gjør dette uten å kommentere det nærmere, eller slutter seg til departementets begrunnelse. Mange mener også at reglene skal gjelde når staten oppnevner medlemmer til stiftelser, og noen ønsker at reglene skal omfatte private aksjeselskaper av en viss størrelse, eventuelt kombinert med en dispensasjonsadgang.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND) uttaler:

«Kvinner representerer etter vårt syn en viktig ressurs i verdiskapingen som ikke blir tilstrekkelig utnyttet i de fora der beslutninger tas. De har en kompetanse og produktutviklingspotensial som nasjonen har bruk for. SND mener økt kvinneandelen dessuten vil gi et verdifullt mangfold.

Vi er samtidig av den oppfatning at valg av styremedlemmer skal være klart basert på en vurdering av kompetanse og erfaring. En eventuell kvotering må ikke gå på bekostning av dette. Vi er i prinsippet positive til tiltak for økt kvinneandel, og hadde gjerne sett at et tvunget tiltak som kvotering var unødvendig. Vi er imidlertid av den oppfatning at utviklingen gjennom frivillige, positive tiltak tar for lang tid.

I denne saken vil vi derfor anbefale at lovforlaget modell 2 blir vedtatt. Slik forslaget ligger nå vil det trolig være en god modell for å få gjennom en ønsket endring fortere enn i en situasjon uten krav til kjønnsrepresentasjon.»

Norges forskningsråd uttaler at forslaget er i tråd med den praksis om 40 prosent representasjon som i dag følges for Norges forskningsråds styrende organer.

Likestillingsombudet støtter at forslaget bør omfatte de ulike offentlige eide selskapene blant annet fordi kvinner og menn må sikres lik innflytelse over felles ressurser. Hun støtter også at reglene bør gjelde for alle allmennaksjeselskapene, og er enig i at reglene ikke bare skal gjelde børsnoterte selskaper. Hun støtter i utgangspunktet departementets begrunnelse for å unnta små private foretak, men mener imidlertid at:

«... det er viktig å gi et signal om at kjønnsrepresentasjon i privateide selskaper også er viktig. Ombudet foreslår derfor at det i den aktuelle lovgivningen tas inn en bestemmelse om at selskapet bør tilstrebe en jevn fordeling av kvinner og menn i styret.»

Likestillingssenteret uttaler:

«At kvinner ikke velges inn i styrer er et problem, for de flinke kvinnene, men først og fremst for bedriftene som velger bort halvparten av landets ressurser, kompetanse og impulser. Et nasjonalt problem blir det i den forstand at Norge etter hvert vil få et næringsliv som ikke er i stand til å møte sine kunders behov, konkurranseutsetting eller krav om omstilling i en tid med behov for nettopp dette. Positiv særbehandling av kvinner inn i næringslivets styrer er derfor et spørsmål om bl.a. lønnsomhet og ikke et negativt pålegg som bedrifter må forholde seg til.»

Om lovfesting uttaler senteret:

«Likestillingssenteret ser positivt på bruk av lovendringer for å endre praksis, men det må tas i bruk også andre virkemidler; informasjon, påvirkning og at diskriminering reelt sett må koste, kan være vel så effektivt. (...)

Likestillingssenteret er enig med departementet om at en avgrensning til kun børsnoterte allmennaksjeselskaper er uheldig. Men vi er uenige i at de nye reglene ikke skal gjelde for privat eide aksjeselskap. Likestillingssenteret er i utgangspunktet for at de foreslåtte reglene skal gjelde for alle selskaper, private- og offentlig eide.»

Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) støtter at det gis regler om kjønnsrepresentasjon for de ulike offentlige eide selskapene og for alle allmennaksjeselskaper, og mener i tillegg at samvirkeselskaper bør være omfattet. Videre uttaler *NIF* blant annet:

«Et argument som ikke er belyst i høringsbrevet fra departementet er problemet med inhabilitet blant styremedlemmer. Pr i dag er det slik at et fåtall nøkkelpersoner går igjen i selskap etter selskap og at dette svekker tilliten til selskapenes styrende organer. Ved å lovfeste kjønnsrepresentasjon i styret vil man få flere kandidater å velge mellom og dermed kanskje lettere unngå inhabilitet.»

Landbruksdepartementet og Justisdepartementet støtter forslaget til at de offentlige eide selskapene og alle allmennaksjeselskaper skal omfattes, men påpeker at spørsmålet om samvirkeforetak skal være omfattet bør avventes til Samvirkelovutvalgets utredning foreligger. Landbruksdepartementet uttaler at man ser det positive i en bedret kjønnsrepresentasjon i styrene i de større økonomiske samvirkeene innen landbrukssektoren, i arbeidet med økt verdiskaping, markedsretting og næringsutvikling. Landbruksdepartementet mener videre at reg-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

lene også bør gjelde for stiftelser. *Kommunal- og regionaldepartementet* og *Arbeids- og administrasjonsdepartementet* støtter også at offentlige virksomheter, herunder interkommunale selskaper, alle allmennaksjeselskaper, samt boligbyggelag bør være omfattet.

Finansdepartementet uttaler:

«Dersom det innføres lovendringer med krav til kjønnsrepresentasjon i styrer, bør dette gjelde både private og offentlige selskap. Staten *som myndighet* bør ikke diskriminere etter eierskapet som sådan når begrunnelsen er allmenn. Det bør altså ikke stilles særskilte krav til stats-eide selskap. Staten setter i dag allerede krav til private eiere i forbindelse med styresammensetning, for eksempel ved krav om at styremedlemmer skal være bosatt i EØS-land og krav til representasjon av de ansatte i styrer. Det er mao. ikke prinsippet om inngripen i eierenes rettigheter, men hvor langt en slik inngripen bør gå som bør drøftes.»

Sosial- og helsedepartementet støtter også forslaget om at både de offentlige eide virksomhetene samt alle allmennaksjeselskaper bør omfattes, og mener videre at det bør inntas en egen bestemmelse om kjønnsrepresentasjon for de regionale helseforetakene og deres datterforetak/helseforetak i helseforetaksloven.

Kvinneuniversitetet på Løten påpeker at den lave kvinneandelen i styrene blant annet er et signal om at det er flere låste kulturer som stenger for utvikling, og at det ikke er noe som tyder på at dette retter seg opp med tidens hjelp. Slik situasjonen er i dag, er det menn som kvoterer inn, og Kvinneuniversitetet tror det er riktig å foreta endringer i lovverket. De støtter forslaget til at offentlig eide virksomheter og alle allmennaksjeselskaper, samt samvirkeforetakene, bør være omfattet. Kvinneuniversitetet støtter også en utredning av hvordan man kan innføre en nominasjonsprosess; et system hvor det før styrevalget skal foreslås et visst minimumsantall av hvert kjønn, som bør gjøres gjeldende for de private selskapene som ikke omfattes av lovendringen (privat eide aksjeselskaper).

Norsk Studentunion (NSU) støtter også at offentlig eide virksomheter samt alle allmennaksjeselskaper bør omfattes, og mener i tillegg at reglene skal omfatte samvirkeselskap og statlig oppnevnte medlemmer til stiftelser.

Kristelig Folkepartis Kvinner støtter forslaget om at både de offentlig eide virksomhetene, samvirkeforetakene samt alle allmennaksjeselskaper, skal omfattes av reglene. De mener også at regelen bør omfatte kommunale og fylkeskommunale oppnevninger til stiftelser.

Coop NKL BA uttaler at de slutter seg til det grunnleggende synspunkt som motiverer forslagene. Coop viser til departementets uttalelse om at samvirkeselskaper i likhet med allmennaksjeselskaper er private sammenslutninger med stor spredning av medlemsmassen, og at mange av de samme hensynene som taler for regler om kjønnsrepresentasjon også vil gjelde i forhold til samvirkeselskapene. Om dette uttaler Coop:

«Denne observasjonen er åpenbart for unyansert. For de største samvirkeforetakene – innenfor landbruk, fiskeri og forbrukersamvirket er beskrivelsen langt på vei riktig. Men det finnes i Norge også et meget betydelig antall mindre samvirkeforetak innenfor nær sagt alle bransjer og næringer som driver en svært avgrenset virksomhet til fordel for en liten krets av medlemmer – eksempelvis private barnehager, bygdeservicelag, lag for utvalg av hjemmeproduerte varer, private vannverk, lokale veilag osv. For disse vil mange av de samme innvendinger mot bastante kvoteringsregler, som høringsbrevet peker på for private aksjeselskaps vedkommende, kunne gjøres gjeldende.

(...) Samvirkeforetakene kan ikke naturlig grupperes slik aksjeselskapene kan i to prinsipielt forskjellige kategorier (private aksjeselskap og allmennaksjeselskap). Heller ikke det nevnte utvalgsarbeid ventes å introdusere noen slik inndeling. Den gruppering som evt. kunne brukes til å sortere samvirkeforetakene i relasjon til de foreslåtte regler, er inndelingen i primær-samvirker og sekundærsamvirker hvor sekundærsamvirker er sammenslutninger som utelukkende eller i det vesentligste har primærsamvirker som medlemmer. Primærsamvirkerne har for sin del typisk enkeltindivider som medlemmer. Men det er ingen tvil om at gruppen sekundærsamvirker er langt mer sammensatt og mangfoldig enn allmennaksjeselskapene.»

Coop uttaler videre at det mest hensiktsmessige vil være å forholde seg noe avventende med å vurdere lovfesting av regler på dette punkt for samvirkeforetakenes del, og eventuelt reise spørsmålet på ny i den høringsrunde som forestår når Samvirkelovutvalgets innstilling foreligger. Coop viser også til at samvirkelagene har regler om kjønnsrepresentasjon i egne vedtekter, og at mye taler for at i brede demokratiske medlemsorganisasjoner er det vel så aktiviserende og mobiliserende at slike regler eventuelt vokser fram gjennom debatt og fri meningsutveksling som gjennom lovfestede regelverk. Videre mener Coop at det ville framstå som tilfeldig dersom alle samvirkeforetak, men ingen

Om lov 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.)

private aksjeselskaper, skulle omfattes av regler om kjønnsrepresentasjon. Coop mener at det også på dette området er viktig at det skjer en harmonisering av aktuelle myndighetskrav slik at like aktører så langt som mulig behandles likt.

A/L Norske Boligbyggelags Landsforbund (NBBL) har prinsipielt ingen innvendinger mot at det innføres et lovbestemt krav om kjønnsrepresentasjon i boligbyggelagens styrer. Imidlertid må det være en forutsetning at dette også innføres for andre selskaper, da boligbyggelag som alle andre opererer i det samme marked. NBBL forutsetter også at kravet til kjønnsrepresentasjon begrenses til boligbyggelag av en viss størrelse.

Generelt er representantene for finansnæringen og arbeidsgiverorganisasjonene imot forslaget om at reglene skal gjelde for privat eide allmennaksjeselskaper.

Når det gjelder forslaget om at reglene skal gjelde de statlige selskapene, går *Næringslivets Hovedorganisasjon, Finansnæringens Hovedorganisasjon, Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening, Norsk arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO), Aksjonærforeningen i Norge og Finansnæringens Arbeidsgiverforening* også imot dette. *Norges Fondsmeglerforbund, Høyre og Oslo Børs* har ingen kommentar til denne delen av forslaget. Oslo Børs uttaler likevel at i disse tilfellene vil ikke prinsippet om aksjonærdemokratiet tilsettes, ettersom staten selv er kontrollerende eier. *Sparebankforeningen, Norges Rederiforbund og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon* godtar forslaget om at reglene skal gjelde de offentlig eide selskapene bl.a. fordi styret representerer det offentlige eierinteresser. Norges Rederiforbund uttaler at dette sann sett er i tråd med deres generelle holdning om at det er eieren selv som må ha rett til å bestemme hvem som skal lede vedkommende bedrift. Sparebankforeningen uttaler at det kan være naturlig med en kvotering i statlige selskaper fordi styremedlemmene skal representere allmennheten.

Ingen bestrider direkte behovet for en større kvinneandel i styrene, tvert imot er det mange som understreker dette behovet. Hovedargumentet som anføres mot forslaget er hensynet til aksjonærdemokratiet, dvs. prinsippet om at selskapets eiere må stå fritt til å bestemme hvem som skal besitte styrevervene og dermed forvalte deres investeringer og kapital, og å treffe andre viktige beslutninger. Andre argumenter er hensynet til kvalifikasjon og kompetanse, ønsket om å unngå mer «byråkrati» og at kravene er vanskelige å oppfylle for små og mellomstore bedrifter. Mange mener at holdningskapende tiltak er bedre egnet for å oppnå formålet.

Oslo Børs uttaler:

«... Prinsippet etter aksjelovgivningingen – også i utlandet – er at aksjonærene fritt bestemmer hvem som skal ivareta eiernes interesser. Eierrepresentasjon er normalt det viktigste styringsmiddelet eierne har. Enhver begrensning i denne retten vil medføre at aksjonærene ikke kan bestemme fullt ut over egne investeringer. Særlig er det tilfelle i mindre allmennaksjeselskaper hvor det er få eiere. Departementet bør vise varsomhet med å gjøre så store inngrep i denne rettigheten, og vurdere konsekvensene mye grundigere. Beskjæringer av aksjonærrettigheter oppleves som ensidig negativt og gir norske selskaper en ulempe i konkurransen om internasjonale investorer. Det generelle inntrykket av lovforslaget er at det bærer preg av manglende forståelse for og innsikt i hva styrearbeidet innebærer.

I tillegg er det i mange allmennaksjeselskaper, selv børsnoterte selskaper, ofte en eller flere eiergrupper som krever sin representant i styret. I slike tilfeller kan det være problematisk å finne kandidater av begge kjønn som kan representere eiergruppene – eller bli enige om hvem som må finne en ny kandidat dersom ikke kjønnsrepresentasjonen er i henhold til loven. Det er en risiko for at den foreslåtte regel kan medføre at eierne ikke blir enige om et styre som har tilslutning fra det nødvendige flertallet av aksjonærene. Denne konfliktsituasjonen er ikke vurdert av departementet, ei er det frem satt forslag til regler som gjør det mulig å løse en slik konflikt uten at selskapet tvangsoppløses med de konsekvenser det kan ha for arbeidsplasser mv.»

Både Oslo Børs og Norges Fondsmeglerforbund påpeker at departementets forutsetning om at eierne i prinsippet selv kan velge eierform ikke er korrekt, fordi en rekke børs, verdipapirforetak, oppgjørssentraler og autoriserte markedsplasser er lovpålagt å organiseres som allmennaksjeselskap. Norges Fondsmeglerforbund viser også til at en rekke lover stiller særskilte krav til ledelsens egnethet, herunder vandel og erfaring, etter for eksempel verdipapirhandelloven § 7–2 annet ledd, og et avdempet egnethetskrav for eiere etter verdipapirhandelloven § 7–4 tredje ledd. Norges Fondsmeglerforbund påpeker at disse kravene ikke er vurdert opp mot lovforslaget og at det heller ikke er foreslått noen løsning for de tilfeller der det oppstår en slik konflikt at de forskjellige lovenes krav ikke lar seg oppfylle samtidig. Disse muligheter for konflikter må utredes nærmere med sikte på å finne en løsning, for eksempel i form av dispensasjonshjemler.

Om lov 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.)

Sparebankforeningen uttaler:

«... Det argumenteres med at ordningen bare bør gjelde for selskaper hvor det normalt er bredere spredning av aksjene. Skal en følge argumentasjonen til departementet fullt ut, bør kjønnsrepresentasjonen i så fall kun gjelde i selskaper som er allmennaksjeselskaper og børsnoterte. Når enkelte allmennaksjeselskaper ikke har valgt å børsnotere seg, vil de som hovedregel ha liten spredning av aksjene, og argumentet for kjønnsrepresentasjon bortfaller. (...)

Sparebankforeningen er av den prinsipielle oppfatning at eierne selv må kunne bestemme hvilke styremedlemmer de ønsker å være representert med i bedriftene. Vi kan derfor ikke støtte forslag om lovpålagt kjønnsrepresentasjon i styrene i private bedrifter. Dersom regjeringen likevel fremmer forslag om 40% kjønnsrepresentasjon for børsnoterte allmennaksjeselskaper, bør dette også gjelde for børsnoterte sparebanker og forretningsbanker.»

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) uttaler:

«Andelen kvinner i topposisjoner i Norge er liten. Strategier som bringer flere kvinner inn i styrene er derfor nødvendig og ønskelig. Nyere undersøkelser sår imidlertid tvil om hvorvidt juridisk formelle ordninger, som kvotering, er det som har størst effekt. At rekruttering til tradisjonelle topposisjoner i større grad skjer fra enkelte yrkesgrupper enn andre, er velkjent. I Norge har man et sterkere kjønnssegregert arbeidsmarked i forhold til en rekke andre land det er naturlig å sammenligne seg med. Dette påvirker også utdanningsvalgene, som igjen spiller en avgjørende betydning for kvinnerepresentasjonen i slike posisjoner. Etter NHOs oppfatning er dette mye av årsaken til at man i andre land, for eksempel i USA, har en høyere andel av kvinner i ledende stillinger innen privat næringsliv enn i Norge. Dette vil imidlertid raskt kunne endre seg, tatt i betraktning dagens unge kvinners utdanningsnivå og holdninger. Kvinners relative andel innen høyere utdanning har først de senere årene kommet på dagens nivå. Det er derfor grunn til å tro at kvinners erobring av langt flere topposisjoner i stor grad har med tidsforskyvning å gjøre.

Kvinnens manglende «synlighet» kan også være et hinder for at kvinner velges inn i styrene. Det er naturlig å velge styrerepresentanter man kjenner og som andre kjenner til. Denne mekanismen fører til at sannsynligheten for at kvinner velges inn i styret, reduseres. Tiltak som bidrar til å synliggjøre kompetente kvinner, vil derfor etter NHOs mening være vel så egnet for en likere kjønnsrepresentasjon i styret, som kvotering. (...)

Det vesentlige for ethvert styremedlem i næringsdrivende foretak er at vedkommende først og fremst, sammen med de øvrige styremedlemmer, innehar den kompetanse som bedriften til enhver tid har behov for. Hvilken type kompetanse som er «riktig», vil variere fra foretak til foretak og være avhengig av ulike karakteristika ved foretaket som størrelse, eiersits, stadium i foretakets «livssyklus», markedsforhold og konkurransesituasjon, finansielle posisjon m.v.

Styrene i store børsnoterte foretak, ofte med store og profesjonelle administrasjoner, spiller ofte en annen faktisk rolle for foretakets styring og drift enn styrene i mindre foretak. Det vil i disse foretakene være viktig at styrene innehar kompetanse til å kontrollere og stille kritiske spørsmål til selskapenes administrasjon; det kan være behov for nettverksbyggere og personer med en bred kontaktflate mot potensielle samarbeidspartnere, finansielle aktører, investorer m.v.

Hvilket kompetansebehov det ulike foretak til enhver tid har, er det eierne som er og bør være ansvarlige for å vurdere. Styremedlemmene er eierens representanter. Eierne har foretatt investeringer med tilhørende risiko, og må selv fritt kunne velge hvem som er best skikket til å ivareta deres interesser, uavhengig om man er kvinne eller mann. Særlig i et mer og mer endringsorientert næringsliv vil det være avgjørende å finne den riktige kompetansen med en gang – muligheten til å «prøve seg frem» er mer og mer begrenset.

Dette betyr ikke at eierne ikke finner denne kompetanse blant kvinner. For en rekke foretaks vedkommende vil det både være naturlig og riktig å velge inn kompetente kvinner i styrene og også lett å finne dem. Det vil imidlertid ikke alltid være tilfellet, og kvoteringsbestemmelser som skal gjelde for alle allmennaksjeselskaper, vil derfor medføre en urimelig begrensning av eiers rett til å ivareta sine interesser.»

Norges Rederiforbund uttaler:

«Etter vårt syn bygger Departementets begrunnelse for å opprettholde forslaget om regler om kjønnsrepresentasjon for allmennaksjeselskaper på en delvis sviktende og uriktig beskrivelse av de rettslige og faktiske forhold. Det er på det rene at det i forhold til allmennaksjeselskaper ofte er slik at det er en stor spredning av aksjene mellom mange personer eller selskaper. Dette er imidlertid også en situasjon som ikke er uvanlig for vanlige aksjeselskaper. På samme måte er det også mange eksempler på at det er liten spredning av aksjene i allmennaksjeselskaper på samme måte som for vanlige aksjeselskaper. (...)

Om lov 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.)

Som kjent bygger aksjeloven på den forutsetning at det er opp til selskapene selv å velge selskapsform, hvilket igjen er gjenspeilet i definisjonene av de to selskapsformer. Det avgjørende er hva som står i selskapets vedtekter. Med innføring av kjønnsrepresentasjonsregler for allmennaksjeselskaper, vil man etter vårt syn klart kunne risikere at lovverket «oppmuntrer» til at selskaper ikke velger allmennaksjeselskapsmodellen eller at allmennaksjeselskaper gjøres om til vanlige aksjeselskaper. Vi antar at dette er en utilsiktet virkning av et slikt regelsett som ikke er ønskelig sett fra Departementets side.

En annen viktig innvending mot de foreslåtte reglene er at disse vil kunne medføre at styrene i børsnoterte allmennaksjeselskaper, kanskje særlig i forhold til utenlandske investorer, vil kunne fremstå som mindre profesjonelle og dermed også mindre attraktive som investeringsobjekter. Børsen vil i tillegg bli påført nye kontrolloppgaver som vil «stjele» ressurser fra langt viktigere oppgaver.

Fordi det ofte rent faktisk er liten eller ingen forskjell mellom aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, tilsier også hensynet til harmoni og konsekvens i regelsettene at man også har samme løsning knyttet til valg av styremedlemmer.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) understreker at de støtter målsettingen, men går av hensyn til aksjonærdemokratiet imot lovregler både i forhold til offentlig eide selskaper, og i forhold til allmennaksjeselskapene. FNH mener at virkemidlene ikke bør ha form av tvang, men heller bør sikte mot å tydeliggjøre hvilke ressurser som ligger i den stadig voksende gruppen av velutdannede kvinner i samfunnet.

Nærings- og handelsdepartementet støtter forslaget om å innføre regler om kjønnsrepresentasjon i styret i statsaksjeselskaper, statsforetak, offentlig eide særlovselskaper og når staten oppnevner medlemmer til styret i stiftelser. Departementet uttaler at dette kan ha en viktig signaleffekt, og at staten bør gå foran som et godt eksempel.

Samferdselsdepartementet uttaler at det ikke er en ønskelig eller heldig løsning å lovregulere kjønnsrepresentasjon i styret, men at man innser at det blant annet ut fra den informasjon som er lagt fram om situasjonen mht. kvinnerepresentasjon, kan være grunnlag for å lovfeste en kjønnsfordeling.

Luftfartsverket uttaler at man i utgangspunktet ikke synes det er noen ønskelig løsning å lovregulere kjønnsrepresentasjon i selskapers styret, men at man på bakgrunn av de faktiske opplysninger

som legges fram i høringsbrevet ikke har innvendinger mot at det foretas en bred vurdering av om lovfesting er rett virkemiddel for å endre dagens lave kvinneandel.

6.1.3 Departementets vurderinger

6.1.3.1 Betydningen av kjønnsrepresentasjon i styret i virksomheter

Som det framgår av kapittel 2 foran, er det i dag en relativt lav kvinneandel i styrene i norske selskaper. Det er på det rene at kvinner og menn kan fylle ledelsesfunksjoner i næringslivet på en like god måte, og at kvinners næringslivsrelevante utdanningsnivå og kompetanse ikke står tilbake for menns. Som det sies i høringsbrevet, innebærer den lave representasjonen av kvinner i norske styret at norsk næringsliv ikke får nyttiggjort seg den næringslivsrelevante kompetansen som innehas av kvinner. Å utnytte kvinners kompetanse bedre, vil etter departementets syn generelt bidra til å styrke ledelsen i næringslivet.

Et annet moment av interesse i denne sammenheng, som ble påpekt av Norske Sivilingeniørers Forening i høringen, er at en jevnere kjønnsrepresentasjon også vil kunne bidra til at man lettere unngår tendensene til et næringsliv som i for stor grad er preget av for tette bånd og små kretser, noe som kan føre til beslutningsprosesser som ikke er optimale (på grunn av «inhabilittets»-lignende forhold). Som nevnt i kapittel 2, finnes det også en undersøkelse som kan tyde på at en jevnere kjønnsbalanse i selskapenes ledelse «lønner seg», i den forstand at selskaper med en god kvinneandel i ledelsen oppnår bedre resultater enn sine mer «manntunge» konkurrenter.

Etter departementets syn er det i denne sammenheng ikke avgjørende om en slik kvinneandel oppnås gjennom lovgivning eller ikke. Dersom den ønskede kjønnsrepresentasjonen oppnås frivillig vil det ikke bli innført lovregler for privat eide allmennaksjeselskaper, jf. omtalen av dette i kapitlene 1 og 8. Det at kvinneandelen eventuelt oppnås gjennom lovgivning, innebærer imidlertid etter departementets syn ikke at virkningene av denne økte kvinneandel blir mindre gunstige.

6.1.3.2 Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper som er heleid av det offentlige, samt statsforetak og offentlige særlovselskaper

Departementet foreslår å gjøre regler om kjønnsrepresentasjon gjeldende for *aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper som er heleid av det offentlige* (statsallmennaksjeselskaper og statsaksjeselskaper). Vi

Om lov 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.)

dere foreslås det samme i forhold til statsforetak og offentlig eide særlovselskaper. Det har kommet få innvendinger mot dette i høringen. Det foreligger etter departementets syn ingen hensyn som taler mot at det gis lovregler om kjønnsrepresentasjon i de virksomhetene der staten selv er heleier. I forhold til statlige virksomheter gjør ikke det hensynet seg gjeldende som ellers har stått sentralt i forhold til debatten knyttet til private selskaper, nemlig hensynet til de private eiernes råderett over selskapet. Ut fra de hensyn som det vises til i punkt 6.1.3.1 over, mener derfor departementet at det bør innføres regler om kjønnsrepresentasjon i de statlig eide selskapene.

Når det gjelder de statlige selskapene, kan det anføres at det strengt tatt ikke er nødvendig med noen lovregulering fordi kjønnsrepresentasjon her like gjerne kunne gjennomføres ved bruk av instruksjonsmyndigheten. Departementet mener likevel at det er ønskelig å lovfeste krav om kjønnsrepresentasjon i de statlige virksomhetene. Dersom loven blir satt i kraft for allmennaksjeselskapenes del, jf. om dette kapittel 8, tilsier hensynet til sammenheng og konsistens i reglene at også statsallmennaksjeselskapene bør omfattes av lovregler om kjønnsrepresentasjon. Man ville ellers sette statsallmennaksjeselskapene i en annen stilling enn de privat eide allmennaksjeselskapene. Det ville gi svært uheldige signaler. Også dersom reglene ikke blir satt i kraft for de privat eide allmennaksjeselskapene, er imidlertid lovfesting av kravet til kjønnsrepresentasjon i statlige virksomheter viktig. Lovfesting har i seg selv en funksjon fordi det synliggjør det viktige prinsippet om kjønnsrepresentasjon. En lovregulering av de statlige virksomhetene vil også sikre at kjønnsrepresentasjonen opprettholdes uten hensyn til skiftende syn på spørsmålet. Regjeringen har derfor som målsetting at et lovkrav om kjønnsrepresentasjon i styret skal gjelde alle virksomheter som er heleiet av staten.

For de statlige selskapene, foreslår departementet derfor at loven skal tre i kraft uten hensyn til om loven trer i kraft for de private allmennaksjeselskapene eller ikke (se nærmere i kapitlene 1 og 8 om Regjeringens målsetting om at det ikke skal lovreguleres i de private allmennaksjeselskapene dersom ønsket kjønnsrepresentasjon oppnås frivillig).

På samme måte som i høringsbrevet, foreslås reglene om kjønnsrepresentasjon ikke gjort gjeldende for aksjeselskaper som bare delvis er eiet av det offentlige, men hvor det også er private eiere. Om man innførte regler om kjønnsrepresentasjon i slike aksjeselskaper, ville det bety at de private medeierne ville få andre rammevilkår enn eiere i

aksjeselskaper der det offentlige ikke er medeier, og en slik forskjellsbehandling anses for lite hensiktsmessig.

Et særlig spørsmål er om selskaper som er heleid av staten indirekte via et morselskap, typisk heleide datterselskaper eller datterdatterselskaper under statsaksjeselskaper og statsallmennaksjeselskaper, bør omfattes av reglene om kjønnsrepresentasjon. Departementet legger her avgjørende vekt på at heller ikke for disse selskapene kommer hensynet til private eiere inn i bildet. På denne bakgrunn foreslås reglene om kjønnsrepresentasjon å omfatte alle selskaper som eies av det offentlige, enten direkte, eller indirekte via datterselskaper av statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper eller statsforetak.

Lovforslaget foreslås videre å omfatte alle *statlige særlovselskaper*. Når det gjelder særlovselskapene er situasjonen ganske variert. Enkelte av særlovselskapene, som Petoro AS og Norsk Tipping AS, er opprettet som heleide aksjeselskaper og vil derfor følge reglene om kjønnsrepresentasjon som foreslås for statsaksjeselskapene. Andre særlovselskaper, som Bankinvesteringsfondet, er omfattet av likestillingsloven.

Departementet foreslår imidlertid at de nye selskapsrettslige reglene om kjønnsrepresentasjon gis for Aktieselskapet Vinmonopolet i lov 19. juni 1931 nr. 18, fordi dette selskapet (til tross for sitt navn) er unntatt fra aksjelovens regler. De nye reglene om kjønnsrepresentasjon foreslås også innført for regionale helseforetak og helseforetak, i lov 15. juni 2001 nr. 93. For regionale helseforetak og helseforetak gjelder i dag likestillingslovens regler om kjønnsrepresentasjon. Av hensyn til sammenheng og konsekvens i systemet mener imidlertid departementet at de samme selskapsrettslige reglene om kjønnsrepresentasjon bør gjelde for disse, som foreslås for de øvrige særskilte statlige selskapsformene. Denne overgangen fra likestillingslovens regler om kjønnsrepresentasjon til den nye selskapsrettslige regelen om kjønnsrepresentasjon betyr i utgangspunktet lite, særlig ettersom den samme antallsregelen nå også foreslås i likestillingsloven § 21, jf. kapittel 7. Endringen vil innebære at dispensasjonsadgangen som i dag foreligger etter likestillingsloven § 21 annet ledd forsvinner. Departementet kan imidlertid ikke se at dette skal være avgjørende for ikke å lovregulere kravet om kjønnsrepresentasjon i helseforetaksloven.

Også i forhold til Statens nærings- og distriktutviklingsfond, jf. lov 3. juli 1992 nr. 97, foreslås de nye selskapsrettslige reglene om kjønnsrepresentasjon innført.

Høringsbrevet fra 2001 inneholdt også forslag

Om lov 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.)

til endringer i lov 22. november 1996 nr. 65 om statens postselskap og lov 22. november 1996 nr. 66 om statens jernbanetrafikkselskap. Disse lovene er i ettertid blitt opphevet, i medhold av lov 21. juni 2002 nr. 43 om omdanning av statens jernbanetrafikkselskap, og selskapene er blitt omdannet til aksjeselskaper (NSB BA og Posten Norge BA). Disse selskapene vil derfor omfattes av bestemmelsen om kjønnsrepresentasjon som foreslås for statsaksjeselskaper, jf. forslaget til ny § 20–6 i aksjeloven.

Departementets forslag omfatter ikke *kommunalt eide aksjeselskaper*. Dette var heller ikke foreslått i høringsbrevet. Etter aksjelovens system gjelder det i kapittel 20 særregler for selskaper som er heleid av staten. Tilsvarende særregler finnes imidlertid ikke for kommunalt eide aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. Departementet ser det som naturlig å videreføre dette systemet. Spørsmålet om i hvilken grad det gjelder regler om kjønnsrepresentasjon for styret i kommunalt eide aksjeselskaper, må derfor fortsatt vurderes ut fra en tolkning av likestillingslovens og kommunelovens regler, jf. om dette i punktene 4.1.2 og 4.2 foran.

Interkommunale selskaper er derimot regulert i en egen lov, lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper, jf. punkt 4.4.2. Det framgår av punkt 4.1.2 at det er uklart om likestillingsloven § 21 kommer til anvendelse på interkommunale selskaper. Det er her behov for en klargjøring, og departementet ser det mest naturlig at det er de nye selskapsrettslige reglene om kjønnsrepresentasjon som innføres også for de interkommunale selskapene. Det er av relativt liten betydning om man her innfører de nye reglene, eller om man gjør likestillingsloven § 21 anvendelig. Betydningen av om man velger det ene eller det andre knytter seg først og fremst til dispensasjonsadgangen. Det vises her til det som sies over om dette i tilknytning til helseforetakene.

6.1.3.3 Særlig om statlig, kommunal eller fylkeskommunal oppnevning av styret i stiftelser

Som det framgår av omtalen under punkt 4.1.2, er det uklart om likestillingsloven § 21 etter gjeldende rett kommer til anvendelse når det offentlige oppnevner medlemmer til styret i en stiftelse. En nærmere lovregulering av dette vil klargjøre spørsmålet. Departementet finner det her mindre naturlig å la de nye selskapsrettslige reglene komme til anvendelse, og mener at likestillingslovens system vil passe bedre. Departementet foreslår derfor en presisering i den nye stiftelsesloven om at likestillingslovens bestemmelser om kjønnsrepresentasjon

skal gjelde når staten, kommuner og fylkeskommuner oppnevner medlemmer til styret i en stiftelse. I høringsbrevet ble det bare foreslått regler om dette når *staten* oppnevner medlemmer til en stiftelse. Kristelig Folkepartis Kvinner tok opp spørsmålet om kommunale og fylkeskommunale oppnevninger i sin høringsuttalelse, og ba om at regelen også skulle omfatte disse. Spørsmålet om kommunale og fylkeskommunale oppnevninger til styret i stiftelser har ikke vært ute på høring, noe som taler imot å lovregulere dette nå. Departementet finner imidlertid at det ikke foreligger noen grunner til å stille kommunale og fylkeskommunale oppnevninger til styret i stiftelser i noen annen stilling enn statlige oppnevninger, og foreslår derfor også for disse den samme regelen om at likestillingsloven § 21 skal gjelde.

6.1.3.4 Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper som har private eiere

Når det gjelder selskaper med private eiere, har hensynet til eiernes rådighet over selskapet stått sentralt i departementets vurderinger. Styret er eiernes redskap i forvaltningen av selskapet, jf. punkt 4.4.1.1 foran om styrets rolle i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. Flere høringsinstanser framhever dette som et argument mot å innføre regler om kjønnsrepresentasjon i privat eide selskaper.

Prinsippet om at selskapets eiere skal bestemme hvem som skal besitte styrevervene og dermed forvalte deres investeringer og kapital, tilsier i utgangspunktet en viss tilbakeholdenhet med å lovregulere sammensetningen av styret i privat eide selskaper. Dette er imidlertid ikke prinsipielt til hinder for selskapsrettslig lovregulering av styrets sammensetning, der dette er ønskelig ut fra en selskapsrettslig helhetsvurdering. Aksjelovene stiller i kapittel 6 krav til antall styremedlemmer, krav om at halve styret skal være bosatt her i riket, eller være EØS-borger bosatt i en annen EØS-stat, og krav om ansattrepresentasjon i styret. Et forslag om kjønnsrepresentasjon i styrene er i utgangspunktet i tråd med dette. Det vil med regler om kjønnsrepresentasjon fremdeles være eierne som velger sine representanter. Reglene vil bare innebære at eierne må velge et bestemt antall styreprerentanter fra hvert kjønn. Forutsatt at vedtektene gir noe spillerom med hensyn til antall styremedlemmer, vil kravet om kjønnsrepresentasjon ikke innebære at eierne må unnvære en bestemt person som de gjerne ville hatt med i styret. Det vil bare innebære at de eventuelt må velge en annen person i tillegg. Det er på det rene at begge kjønn i like stor grad kan fylle en slik funksjon i næringslivet, og det er

Om lov 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.)

ikke i forbindelse med høringen eller ellers kommet fram opplysninger som tyder på at det er en mangel på kompetente kvinner til styreverv i norske allmennaksjeselskaper. Grunnen til at ikke flere kvinner i dag rekrutteres til styrevervene, skyldes etter departementets vurdering ikke manglende kompetanse, men snarere tradisjonelle ideologiske og kulturelle forhold, som gjør at kvinnelige kandidater ikke blir tatt i betraktning. Etter departementets vurdering, innebærer på denne bakgrunn ikke regler om kjønnsrepresentasjon i styret i utgangspunktet noen urimelig begrensning av eiers rett til å ivareta sine interesser. Den nærmere avveiningen av hensynet til eierrådigheten i forhold til behovet for en jevnere kjønnsrepresentasjon i styret, må imidlertid skje mer konkret i forhold til den aktuelle selskapsformen. Det er her viktige forskjeller mellom aksjeselskapsformen og allmennaksjeselskapsformen, som innebærer at departementets konklusjon faller ulikt ut for disse to selskapstypene.

Det typiske aksjeselskapet i Norge er en liten eller mellomstor bedrift, der ledelsen av selskapet ofte har et mer personlig preg, typisk familiebedrifter der eierne er fysiske personer som selv sitter i styret i selskapet. En stikkprøve foretatt av NHO i november 2000 viste at 83 prosent av aksjeselskapene hadde under 10 ansatte, og at tre av fire aksjeselskaper var familieselskaper. I allmennaksjeselskapene derimot, er det normalt med en bredere spredning av aksjene, og et mindre personlig preg over ledelsen av selskapet. Det er altså generelt en mer direkte eierrepresentasjon i styret i aksjeselskapene enn i allmennaksjeselskapene. Selskapsformen allmennaksjeselskap er etablert nettopp med sikte på selskaper som henvender seg til allmennheten med hensyn til eierskap, og er derfor forutsatt av lovgiver å være selskaper med spredning av aksjene. Det er i denne sammenheng derfor en betydelig prinsipiell forskjell mellom allmennaksjeselskapsformen og aksjeselskapsformen. Hensynet til den direkte eierrepresentasjonen i styret står derfor i en annen stilling for allmennaksjeselskapene enn det gjør for aksjeselskapene. Som det ble framhevet i høringsbrevet, og som også enkelte høringsinstanser har framhevet, finnes det også allmennaksjeselskaper med bare en eller få eiere, hvor forutsetningen om spredning av aksjene ikke slår til. Det avgjørende må imidlertid etter departementets syn være at selskapsformen etter loven er utformet med sikte på selskaper med spredning av aksjene, ikke om det i enkelte allmennaksjeselskaper likevel ikke er slik spredning av aksjene.

På denne bakgrunn foreslår departementet at

det gis lovregler om kjønnsrepresentasjon for privat eide allmennaksjeselskaper, (forutsatt at disse ikke oppfyller Regjeringens målsetting om kjønnsrepresentasjon frivillig innen 1. juli 2005, jf. nærmere om dette i kapittel 1 og kapittel 8). For privat eide aksjeselskaper derimot, foreslås ikke lovregler om kjønnsrepresentasjon, på grunn av hensynet til den direkte eierrepresentasjonen i disse selskapene.

Departementet viser til Sparebankforeningens uttalelse om at dersom Regjeringen fremmer forslag om 40 prosent kjønnsrepresentasjon for børsnoterte allmennaksjeselskaper, bør dette også gjelde for børsnoterte sparebanker og forretningsbanker. Som nevnt i punkt 4.4.2 kan forretningsbanker, sparebanker og forsikringselskaper organiseres som aksjeselskaper eller allmennaksjeselskaper. Dersom selskapet er organisert som allmennaksjeselskap får lovgivningen om allmennaksjeselskaper anvendelse, hvis ikke annet følger av finansieringsvirksomhetsloven eller forsikringsvirksomhetsloven. Disse lovene inneholder ikke bestemmelser om den kjønnsmessige sammensetningen av styret. Departementets forslag innebærer at reglene om kjønnsrepresentasjon kommer til anvendelse på disse selskapstypene i den grad de er organisert som allmennaksjeselskaper. Som anført lenger nede i dette avsnittet finner departementet ikke grunn til å begrense reglene til kun å gjelde børsnoterte selskaper.

Flere høringsinstanser har ut fra likestillingshensyn tatt til orde for at forslaget bør omfatte også privat eide aksjeselskaper. Departementet mener imidlertid at det her er de selskapsrettslige vurderingene som er drøftet over, som bør være avgjørende, og ikke det likestillingsmessige perspektivet. Det ble heller ikke foreslått i høringsbrevet at privat eide aksjeselskaper skulle være omfattet.

Når det gjelder merknader fra bl.a. Norges Fondsmeglerforbund om forholdet til særlige lovplagte krav til ledelsens egnethet, vandel og erfaring mv. vil departementet bemerke at det ikke er grunn til å frykte at lovforslaget vil innebære særskilte problemer. Departementet baserer dette på forutsetningen om at det ikke er mangel på kvinner med den nødvendige kompetansen. Når det gjelder argumentet om at Børsen vil bli påført nye kontrolloppgaver som vil «stjele» ressurser fra langt viktigere oppgaver, viser departementet til at det er Foretaksregisteret som skal gjøre denne kontrollen, og ikke Børsen. For en nærmere omtale av håndhevingssystemet, vises det til omtalen i punkt 6.4.

Få høringsinstanser synes å støtte at man gir regler om kjønnsrepresentasjon bare for de allmennaksjeselskapene som er børsnoterte. Departemen-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

tet vurderer på denne bakgrunn ikke dette alternativet nærmere, men viser bare til begrunnelsen i høringsbrevet for ikke å begrense ordningen slik.

Når det gjelder Likestillingsombudets forslag om at man i forhold til private aksjeselskaper tar inn en bestemmelse om at selskapet bør tilstrebe en jevn fordeling av kvinner og menn i styret, vil departementet bemerke at en slik «bør»-bestemmelse om styrets sammensetning ikke passer inn i aksjeloven. Det er her snakk om næringslovgivning, i dette tilfellet regler som regulerer sammensetningen av selskapets ledelse. Utover de reglene som gjelder om dette, og som må følges, må det for øvrig være opp til eierne selv hvordan de vil sette sammen styret.

Oslo Børs kommenterer i høringen at det er en risiko for at den foreslåtte regelen kan medføre at eierne ikke blir enige om et styre som har tilslutning fra det nødvendige flertallet av aksjonærene, og at departementet ikke har framsatt forslag til regler som gjør det mulig å løse en slik konflikt. Departementet vil til dette bemerke at slike situasjoner også kan oppstå i dag, uavhengig av reglene om kjønnsrepresentasjon. Departementet kan ikke se at reglene om kjønnsrepresentasjon skulle være egnet til å skape særlige problemer av denne typen. Departementet antar at det som ligger til grunn for denne merknaden fra Oslo Børs, er at man der mener at reglene om kjønnsrepresentasjon vil kunne skape flere slike situasjoner. Etter departementets syn er det ikke grunnlag for å anta at regler om kjønnsrepresentasjon vil gjøre det vesentlig vanskeligere for eierne å velge et styre, det vil si å finne et styre som har flertallet av aksjonærene bak seg på generalforsamlingen, jf. allmennaksjeloven § 6–3 første ledd jf § 5–17.

Det er ingen mangel på dyktige og kompetente kvinner som står klare til å påta seg styrevervene. Det synes heller ikke i høringen å ha kommet fram opplysninger om at man mener de kompetente kvinnene blir vanskelige å finne. Det er et grunnleggende premiss for lovforslaget at det ikke er noen mangel på kompetente kvinner til å sitte i styrene i de til sammen rundt 590 allmennaksjeselskapene som vil bli omfattet av lovreglene. Det må også tas i betraktning at de private allmennaksjeselskapene vil få noen år på seg til å øke kvinneandelen før loven eventuelt trer i kraft, og at det i tillegg vil gjelde en overgangsperiode på to år fra lovens ikrafttredelse. Dersom man fra i dag av begynner en gradvis opptrapping av kvinneandelen, kan ikke departementet se at det skulle innebære spesielle problemer å oppfylle kjønnsrepresentasjonen.

Enkelte uttaler i høringen en frykt for at regler om kjønnsrepresentasjon vil gjøre det norske mar-

kedet mindre attraktivt for utenlandske investorer. Denne frykten framstår som udokumentert. Siden høringsbrevet gikk ut, har forslaget blitt møtt med mye positiv respons i media over hele verden. Departementet ser likevel ikke bort fra at det i en kort overgangsperiode kan komme enkelte negative reaksjoner fra utlandet, kanskje særlig fra land der likestilling er relativt ukjent. Basert på erfaringen så langt er det imidlertid også grunn til å forvente positive reaksjoner. Det er imidlertid ikke slike kort-siktige reaksjoner den ene eller den andre veien som bør være retningsgivende her. Dette er en langsiktig selskapsrettslig reform med langsiktige virkninger for norsk næringsliv og derved det norske samfunn. Over tid er det resultatene i næringslivet som vil avgjøre effekten på investeringslysten i markedet fra utlandet. En undersøkelse på feltet, jf. kapittel 2 foran, viste for øvrig en klar positiv sammenheng mellom kvinners deltakelse og selskapets avkastning. Det er resultatene som teller, og departementet mener at de foreslåtte endringene vil styrke norsk næringsliv.

6.1.3.5 Samvirkeselskaper

Høringsinstansene ble bedt om å uttale seg spesielt om samvirkeselskaper og boligbyggelag bør være omfattet av reglene om kjønnsrepresentasjon. Noen av disse er i likhet med allmennaksjeselskaper private sammenslutninger med stor spredning av medlemsmassen. Mange av de samme hensynene som taler for at ordningen gjøres gjeldende for allmennaksjeselskaper, vil derfor også gjelde i forhold til disse selskapene. Samtidig er det mange av samvirkeselskapene som er små, slik at det ikke faller seg naturlig å sammenlikne dem med allmennaksjeselskapene. Flere av de som vil bli berørt av et slikt forslag ber om at man avventer oppfølgingen av Samvirkelovutvalgets innstilling. Departementet finner dette hensiktsmessig, og mener at spørsmålet må utredes nærmere i tilknytning til arbeidet med en alminnelig samvirkelov. Blant annet må det undersøkes om det gjør seg gjeldende særlige hensyn i forhold til samvirkeforetakene. Eventuelle regler om kjønnsrepresentasjon må dessuten tilpasses de øvrige reglene om organisasjon og ledelse i et forslag til en samvirkelov. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som består av Justisdepartementet, Landbruksdepartementet, Barne- og familiedepartementet og representanter fra styrene for noen av de største samvirkeforetakene. Denne gruppen skal vurdere nærmere om, og i så fall på hvilken måte, det skal skje en lovregulering av kjønnsrepresentasjonen i samvirkeforetakenes styrer.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

6.2 Hvilken grad av kjønnsrepresentasjon bør kreves, og hvordan skal kravet utformes?

6.2.1 Høringsbrevets forslag

I høringsbrevet ble det foreslått at kravet til kjønnsrepresentasjon tar utgangspunkt i samme prosentkrav som i likestillingsloven § 21, det vil si krav om 40 prosent kjønnsrepresentasjon, men at det utformes som et krav til *antall* styremedlemmer av hvert kjønn i stedet for i prosent. Det ble også foreslått at kravet til kjønnsrepresentasjon skal gjelde både for styremedlemmene og for varamedlemmene, slik at kravet må være oppfylt for hver gruppe.

I høringsbrevet sa departementet følgende om dette:

«Forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon innebærer et krav om 40 % kjønnsrepresentasjon etter mønster av kravet i likestillingsloven § 21, men er utformet som et krav til antall styremedlemmer av hvert kjønn. Grunnen til dette er at for styrer på 4, 6 eller 8 medlemmer innebærer et 40 % krav i realiteten et 50 % krav. Det er derfor en lovteknisk bedre løsning at man angir det reelle antallet styremedlemmer som kreves av hvert kjønn i loven.

På samme måte som i likestillingsloven, jf. § 21 første ledd, siste punktum, foreslås kravet om kjønnsrepresentasjon gjort gjeldende både i forhold til styremedlemmene, og i forhold til varamedlemmene, slik at kravet til kjønnsrepresentasjon må være oppfylt for hver gruppe.»

6.2.2 Høringsinstansenes syn

Departementets forslag til beregningsregler ble kommentert av *Universitetet i Bergen*, *Kommunenes Sentralforbund*, *Juridisk rådgivning for kvinner*, *Landsorganisasjonen i Norge*, *Finansdepartementet*, *Kristelig Folkepartis Kvinner* og *Likestillingsombudet*.

Universitetet i Bergen støtter departementets forslag til beregningsregler og uttaler:

«Det virker fornuftig at man i loven angir det reelle antallet styremedlemmer som kreves av hvert kjønn. Vi vil også gå inn for å at kravet til kjønnsrepresentasjon må gjelde både de ordinære medlemmene og varamedlemmene.»

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) støtter også forslaget og uttaler:

«Slik JURK forstår det dreier dette seg om hvordan man rent teknisk skal formulere reglene, og at dette forslaget ikke innebærer at man går

bort i fra regelen om ca 40% kjønnsrepresentasjon. Dersom dette er tilfellet, stiller JURK seg positiv til at departementet foretar de grep som er nødvendig for at lovteksten skal bli så brukervennlig som mulig.

Departementet foreslår at reglene skal gjelde tilsvarende for vararepresentanter.

JURK er enig i departementets forslag, da man ved eventuelt fravær på denne måten vil forebygge forskyvning i kjønnsrepresentasjonen i styret.»

Landsorganisasjonen i Norge uttaler seg ikke eksplisitt om departementets forslag til beregningsmåte, men påpeker at reglene må utformes slik at de faktisk gir hvert kjønn en minimumsrepresentasjon tilsvarende 40 prosent både blant medlemmer og varamedlemmer til styret.

Kommunenes Sentralforbund (KS) støtter departementet i at det vil være en bedre løsning å angi det reelle antallet av hvert kjønn som kreves. *KS* kommer også med forslag til hvordan de mener lovteksten bør utformes og uttaler i den anledning:

«KS er imidlertid enig med departementet i at den nåværende formulering i likestillingsloven – og for så vidt også i kommuneloven – er uheldig, og at det vil være en lovteknisk bedre løsning at man angir det reelle antall representanter som kreves for hvert kjønn. Vi gjør derfor framlegg om følgende formulering:

- I et styre med to til fire medlemmer skal begge kjønn være representert
- I et styre med fem til seks medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst to medlemmer
- I et styre med sju til åtte medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst tre medlemmer
- I et styre med ni medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst fire medlemmer
- I et styre med mer enn ti medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst 40 pst.

I klartekst innebærer vårt framlegg at kravet til 50 – 50 fordeling fravikes for organer med fire og seks medlemmer og i forhold til kommunelovens krav også for åtte medlemmer.»

Kristelig Folkepartis Kvinner uttaler at de støtter at kravet om kjønnsrepresentasjon må være oppfylt både for styremedlemmer og varamedlemmer.

Finansdepartementet har ikke innvendinger til selve beregningsmåten, men stiller spørsmål ved om 40-prosentkravet som er satt som nedre grense ikke er for høyt, og uttaler i den anledning:

«... Et subsidiært standpunkt til en 40 pst. regel nå kunne derfor være å innføre et lavere mins-

Om lov 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.)

tekraft enn 40 pst. eventuelt kombinert med en klausul om å revurdere/evaluere regelen igjen etter for eksempel 3 år.»

Likestillingsombudet er positiv til at det er et tilnærmet 40-prosentkrav som stilles, og uttaler:

«I departementets høringsbrev foreslås det at hvert kjønn skal være representert med et visst antall medlemmer i selskapers styre. Det nevnes at antallet skal tilsvare ca. 40 % av styrets medlemmer. Likestillingsombudet har merket seg at kravet her er skjerpet siden forrige høringsrunde da departementet foreslo minimum 25 % representasjon av hvert kjønn i styret i private foretak. Likestillingsombudet er positiv til dette. (...)»

6.2.3 Departementets vurdering

Departementet foreslår at kravet utformes med 40 prosent kjønnsrepresentasjon som målsetting, etter mønster av 40-prosentkravet i likestillingsloven § 21. Enkelte høringsinstanser har tatt til orde for et mer begrenset krav til kjønnsrepresentasjon. Departementet vil i den forbindelse påpeke at dersom kravet til kjønnsrepresentasjon settes lavere enn 40 prosent, vil man i mindre grad oppnå den tilskattede virkningen med lovforslaget, som er å få til en mer balansert kjønns sammensetning i styrene for i større grad å utnytte den kompetansen som finnes hos begge kjønn. Det faktagrunnlag som foreligger når det gjelder kvinner med relevant kompetanse, tyder ikke på at det vil være noen mangel på kompetente kvinner, og det er heller ikke hevdet av noen høringsinstanser at det faktisk ikke finnes nok kompetente kvinner. Det er derfor ingenting som tilsier at det skulle være noe behov for å redusere prosentandelen til noe lavere enn 40 prosent.

Departementet opprettholder også den lovtekniske løsningen som ble foreslått i høringsbrevet, hvor man ikke setter kravet til kjønnsrepresentasjon i form av et prosentkrav, men i form av et krav til et konkret antall i henhold til styrets størrelse. Denne løsningen har fått god støtte i høringen. For øvrig vises til høringsbrevets begrunnelse, som er gjengitt over i punkt 6.2.1.

Når det gjelder Kommunenes Sentralforbunds forslag til utforming av lovtekst, vil departementet bemerke at resultatet ville bli at kravet til kjønnsrepresentasjon generelt vil bli noe lavere enn det blir med departementets forslag til lovtekst. Departementet går derfor ikke inn for den løsningen som Kommunenes Sentralforbund foreslår. For øvrig når det gjelder utformingen av lovteksten vises til spesialmerknadene.

6.3 Regler om kjønnsrepresentasjon for de styremedlemmene som velges av og blant de ansatte, og forholdet til reglene om kjønnsrepresentasjon for de eiervalgte styrerepresentantene

6.3.1 Forslaget i høringsbrevet

I høringsbrevet foreslo departementet en generell regel om kjønnsrepresentasjon for styret som helhet. Det ble ikke foreslått separate regler om kjønnsrepresentasjon for henholdsvis de eiervalgte og de ansattevalgte styrerepresentantene. Kravet til kjønnsrepresentasjon relaterte seg etter høringsforslaget til samlet antall medlemmer i styret. Samtidig ble det foreslått en særskilt bestemmelse om kjønnsrepresentasjon for de ansattes representanter i styret, blant annet for å unngå at kravet til kjønnsrepresentasjon i styret ble oppfylt utelukkende av de ansattes representanter. Det sistnevnte forslaget innebærer at begge kjønn som hovedregel skal være representert blant de styrerepresentantene som velges av og blant de ansatte når de velger to eller flere representanter til styret etter reglene i allmennaksjeloven § 6–4 annet til tredje ledd (eller, for statsaksjeselskapene, aksjeloven § 20–4 nr. 1 jf. § 6–4). Det ble foreslått et unntak fra denne særlige regelen for selskaper der et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte.

I høringsbrevet ba departementet høringsinstansene uttale seg spesielt om det generelle kravet til kjønnsrepresentasjon bør gjelde for det samlede styret, som foreslått i høringsbrevet, eller om det bør gjelde separate krav for de to gruppene med styrerepresentanter.

I høringsbrevet het det om dette:

«Etter allmennaksjeloven § 6–4 kan et flertall av de ansatte kreve at et visst antall styremedlemmer og observatører velges av og blant de ansatte, dersom selskapet ikke har bedriftsfor-samling. Tilsvarende gjelder for de fleste av de andre foretakene som omfattes av forslaget.

Departementet foreslår bestemmelser om at begge kjønn skal være representert blant de styremedlemmer med varamedlemmer som velges etter reglene om de ansattes representasjon i styret, forutsatt at det etter loven skal velges minst to ansatterepresentanter til styret.

Ved den foreslåtte ordningen vil de ansattes representanter i styret inngå i den generelle beregningen av kjønnsrepresentasjonen. Høringsinstansene bes uttale seg om man mener det vil være mer praktisk med en løsning der regle-

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

ne om kjønnsrepresentasjon i styret gjelder separat for henholdsvis de eiervalgte styrerepresentantene og for de ansattes representanter, for eksempel slik at det generelle kravet til kjønnsrepresentasjon knyttes alene til de eiervalgte styrerepresentantene, men slik at det gjelder et separat krav til en viss kjønnsrepresentasjon for de ansattevalgte representantene.

Dersom det ikke finnes ansatte av begge kjønn i selskapet, eller kjønnsfordelingen er svært skjev, kan en regel om kjønnsrepresentasjon blant de ansattevalgte styremedlemmer slå urimelig ut i forhold til ulike grupper ansatte i bedriften. Det foreslås derfor unntak for den situasjonen at et av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av samlet antall ansatte på det tidspunktet valget skjer.»

6.3.2 Høringsinstansenes syn

Fem høringsinstanser (*Likestillingsombudet, Norsk Helse- og Sosialforbund, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Landsorganisasjonen i Norge og Norske Sivilingeniørers Forening*) uttaler eksplisitt at det bør gjelde regler om kjønnsrepresentasjon også for de styrerepresentantene som etter loven skal velges av og blant de ansatte. Mange andre høringsinstanser uttaler seg ikke direkte om det bør gjelde slike regler, men legger bare dette til grunn når man drøfter hvordan de ansattes styrerepresentasjon skal reguleres (jf. nedenfor).

Likestillingsombudet uttaler:

«Departementet foreslår bestemmelser om at begge kjønn skal være representert blant de styremedlemmer med varamedlemmer som velges etter reglene om de ansattes representasjon i styret. Likestillingsombudet støtter dette forslaget. Forslaget samstemmer etter Ombudets mening godt med forslaget om organisasjonenes aktivitetsplikt etter likestillingsloven.»

Norsk Helse- og Sosialforbund uttaler at man ser fordelene ved at lovgiver lager klare krav om at reglene om kjønnsrepresentasjon også skal gjelde for de ansattes representanter i selskapets styre.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) uttaler:

«YS støtter at reglene om kjønnsrepresentasjon også skal gjelde for de ansattes representanter. Som kjent har Norge et svært kjønnssegregert arbeidsmarked, og det er viktig også å sørge for en viss representativitet. Vi støtter derfor departementets forslag om å gi unntak for minsterepresentasjonsregelen i bedrifter hvor et av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av samlet antall ansatte.»

Landsorganisasjonen i Norge (LO) uttaler:

«... Ved separat valg av ansattrepresentanter støtter LO forslaget om krav til kjønnsrepresentasjon fra de ansatte, forutsatt at det etter loven skal velges minst to ansattrepresentanter til styret. LO støtter forslag til unntak fra reglene der hvor ett av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av samlet antall ansatte på det tidspunkt valget skjer.»

Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) uttaler:

«NIF er av den oppfatning at det også blant de ansattes representanter i styret bør være sikret en balansert fordeling av kjønnene.»

Bare tre høringsinstanser går imot at det bør gjelde regler om kjønnsrepresentasjon for de ansattevalgte styrerepresentantene (*Oslo Børs, Landbruksdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet*).

Landbruksdepartementet uttaler:

«Når det gjelder de foreslåtte bestemmelsene om at begge kjønn skal være representert blant de styremedlemmer med varamedlemmer som velges etter reglene om de ansattes representasjon i styret, mener Landbruksdepartementet at man bør bruke en formulering der man oppfordrer de ansattes representanter til å ta hensyn til bestemmelsene om kjønnsrepresentasjon. Dvs at kravet om kjønnsrepresentasjon bare gjelder for de eiervalgte styrerepresentantene, mens det for de ansattevalgte representantene kun oppfordres til å ta hensyn til kravet om kjønnsrepresentasjon. Dersom det fra lovgivers side legges opp til at de ansatte skal velge en representant fra hvert kjønn (forutsatt at det skal velges minst to), mener vi at dette legger for sterke føringer på hvem de ansatte skal velge.»

Oslo Børs, som er imot forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon generelt, jf. kapittel 6 foran, uttaler:

«Børsen er også i mot en plikt til å ha begge kjønn representert blant de ansattes representanter. Også for de ansatte er det av stor betydning å fritt kunne velge sine representanter.»

Flertallet av høringsinstansene går altså inn for at det skal gjelde regler om kjønnsrepresentasjon også for de ansattevalgte styremedlemmene. Det spørsmålet som høringsinstansene videre ble bedt om å ta stilling til, var om kravet til kjønnsrepresentasjon bør gjelde i forhold til det samlede styret, eller om det bør gjelde separate krav til kjønnsrepresentasjon for de eiervalgte og for de ansattevalgte styremedlemmene.

Ti høringsinstanser går inn for at det bør gjelde

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

separate krav for de to gruppene styremedlemmer (*Nærings- og handelsdepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Oslo Børs, Næringslivets Hovedorganisasjon, AS Vinmonopolet, Posten Norge BA, Norske Sivilingeniørers Forening, Universitetet i Bergen, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Landsorganisasjonen i Norge*). Fire høringsinstanser (*Norges Fondsmeglerforbund, Likestillingsombudet, Juridisk Rådgivning for Kvinner og Norsk Helse- og Sosialforbund*) går inn for at kravet til kjønnsrepresentasjon bør gjelde i forhold til det samlede styret.

Det er altså et klart flertall i høringen for at kjønnsrepresentasjonen blant de ansattes representanter i styret bør vurderes for seg. For de høringsinstansene som går inn for en slik separat løsning, synes hovedargumentet å være at man mener det ellers kan bli vanskelig å samordne generalforsamlingens valg av styremedlemmer med de ansattes valg av styremedlemmer i forhold til kjønnsrepresentasjonen, og videre at man frykter at eierne kan komme til å legge føringer på de ansattes valg av styrerepresentanter.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet uttaler:

«Det sentrale spørsmålet er etter vårt syn på hvilken måte kravet om kjønnsrepresentasjon bør gjennomføres. 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.

Man kan for eksempel tenke seg en situasjon hvor et selskap har et styre på åtte personer hvorav to skal velges av og blant de ansatte. Tre av åtte skal etter forslaget være kvinner. Dersom generalforsamlingen kun velger en kvinne blant sine representanter må begge de ansattes representanter være kvinner. Det er uheldig at ansvaret på denne måten legges over på de ansatte.

(...)

I forslaget til ny § 6–4 fjerde ledd sett i sammenheng med forslaget til ny § 6–11 a, ser det ikke ut til at forholdet mellom ledelsen og de ansatte med henhold til kravet om kjønnsrepresentasjon er løst. Det er dermed mulighet for at dette vil få slike uheldige konsekvenser som beskrevet ovenfor.

I beste fall kan bestemmelsene tolkes slik at ansvaret for riktig kjønnsrepresentasjon tilligger generalforsamlingen ettersom forslaget til ny § 6–4 kun krever at begge kjønn skal være representert, det vil si minst en av hvert kjønn.

Men dette vil skape praktiske problemer i og med at styrerepresentantene velges fra to forskjellige hold. Valgene skjer ikke i samme prosess. Det vil her være behov for klare regler.»

I en tilleggsuttalelse senere, uttaler Arbeids- og administrasjonsdepartementet videre:

«Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) vil bemerke at en utilsiktet virkning av forslaget om at begge kjønn skal være representert ved valg av de ansattes representanter til allmennaksjeselskapers styre, vil kunne være at dette langt på veg hindrer at valget kan gjennomføres som forholdstallsvalg etter representasjonsforskriften § 14, jf. § 9. Etter forholdstallsvalgmodellen avgis det stemme på lister som skal inneholde det antall kandidater og varamedlemmer som skal velges til styret. På bakgrunn av avstemmingsresultatet avgjøres det hvor mange faste medlemmer som blir valgt fra hver liste. Varamedlemmer tildeles deretter den eller de lister de faste medlemmene blir valgt fra.

Problemet oppstår dersom de ansatte for eksempel skal velge to representanter til styret og det er kommet inn to forslag til lister over kandidater. Kravet til kjønnsrepresentasjon er ikke oppfylt hvis begge listene får inn en fast representant hver og kandidatene som står som nummer én på listene er menn. Reglene med krav til kjønnsrepresentasjon løser ikke spørsmålet om hvilken av de to kandidatene som må byttes ut med en kvinne i en slik situasjon.

Det er svært uheldig dersom lovforslaget hindrer at valget på en effektiv måte kan gjennomføres som forholdstallsvalg. AAD har derfor behov for å utrede dette nærmere. Det bør vurderes konkret hvordan et krav til kjønnsrepresentasjon skal knyttes opp mot de forskjellige valgmetene. Vi foreslår derfor at det i stedet for å regulere kravet til kjønnsrepresentasjon for de ansatte i den enkelte lov, gis en hjemmel for nærmere regulering i forskrift. Den nærmere reguleringen av kravet til kjønnsrepresentasjon kan så skje i representasjonsforskriften og de øvrige forskrifter om ansattes rett til representasjon. På denne måten kan vi unngå eventuelle uheldige og utilsiktede konsekvenser av de foreslåtte reglene og reglene kan tilpasses den enkelte situasjon. Regulering i forskrift er også i tråd med det gjeldende systemet for ansattes styrerepresentasjon, hvor retten til representasjon er regulert i lov mens den nærmere gjennomføringen er regulert i forskrift.

AAD vil avslutningsvis bemerke at den foreslåtte lovendringen uansett vil innebære at representasjonsforskriften og andre forskrifter om ansattes rett til representasjon må endres.»

Om lov 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.)

Oslo Børs uttaler:

«I høringsnotatet har departementet bedt om en tilbakemelding på om ansattes representanter bør inngå som en del av totalvurderingen av styresammensetningen eller om de bør vurderes separat. Børsen er av den oppfatning at det ikke er hensiktsmessig at valg i den ene kategorien påvirker valg i den andre. Styremedlemmer som representerer de ansatte velges blant en helt annen personkrets og basert på andre forutsetninger enn øvrige styremedlemmer. Funksjonstiden for de to gruppene vil ikke nødvendigvis være sammenfallende, og de ansatte kan dermed bli tvunget til å velge en ansattes representant av et bestemt kjønn. I en slik situasjon vil de ansattes valgfrihet bli redusert betraktelig. Oslo Børs mener derfor at det bør være separate vurderinger for de forskjellige grupper styremedlemmer.»

Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) uttaler:

«... Vi mener derfor at reglene om kjønnsrepresentasjon i styret bør gjelde separat for de ansattevalgte representantene. Vi finner det imidlertid uklart hva departementet har ment med sitt eksempel i høringsbrevet på side 5 hvor det sies at

«...det generelle kravet til kjønnsrepresentasjon knyttes alene til de eiervalgte styrerepresentantene, men slik at det gjelder et separat krav til en viss kjønnsrepresentasjon for de ansattevalgte representantene.»

Dersom departementet med dette mener at eierrepresentantene skal ha ansvaret for at styret som sådan oppfyller kravet om kjønnsrepresentasjon så vil man sikre den nødvendige kjønnsbalanse i styret. Dersom departementet imidlertid mener at eierrepresentantene og de ansatte kun skal sørge for kjønnsrepresentasjonen for egen gruppe, slik at de ansattes styrerepresentasjon ikke vil inngå i den generelle beregning, kan man risikere at kvinneandelen blir mindre enn forutsatt. Dette pga departementets samtidige forslag til unntaksregel for det tilfelle at et av kjønnene blant de ansatte utgjør mindre enn 20 %. I slike tilfeller foreslås det at det ikke skal stilles krav om kjønnsrepresentasjon blant de ansattes representanter til styret.

NIF mener at dette punktet bør klargjøres».

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) uttaler:

«Hvis det blir innført en kvoteringsordning, vil denne etter NHOs oppfatning måtte omfatte de ansattes representanter. Det vil være vanskelig å se dette organisert på noen annen måte enn at de ansatte isolert må oppfylle kvoteringskravet dersom de har flere enn et styremedlem, dvs. at

den reelle kvoteringsprosenten for de ansatte da vil bli 50% ved to styremedlemmer, 33% ved tre styremedlemmer. Å omfatte de ansattes representanter, uten å sette et særskilt krav til disse representanter, vil medføre en overføring av kvoteringskravet til de aksjonærvalgte styremedlemmene i sin helhet. Dette er etter vår oppfatning uakseptabelt og harmonerer ikke med prinsippene om at alle styremedlemmene i et selskap er likeverdige medlemmer av styret, uavhengig av representasjonsgrunnlag.»

AS Vinmonopolet uttaler:

«Med den foreslåtte ordningen vil de ansattes representanter i styret inngå i fordelingen av kjønnsrepresentasjon i styret som helhet. Utfallet av valget på de ansattes styrerepresentanter vil neppe på noen hensiktsmessig måte kunne styres ut fra regler om kjønnsrepresentasjon i styret. Det vil heller ikke være rimelig eller praktisk å kreve at valget av de ansattes representanter og oppnevningen av statens styremedlemmer skal være påvirket av hverandre ut fra regler om kjønnsrepresentasjon.

På denne bakgrunn vil vi gå inn for alternativet om å anvende regelen om kjønnsrepresentasjon separat for henholdsvis de eiervalgte styrerepresentantene og for de ansattes representanter.»

Posten Norge BA uttaler:

«I BFDs forslag til ordning inngår de ansattes representanter i styret i den generelle beregningen av kjønnsrepresentasjonen. I og med at de ansattes og eierens/eiernes representanter velges av ulike organer og på ulike tidspunkt, forutsetter dette at de ansatte og eierne på forhånd er omforent om kjønnsfordelingen blant sine respektive representanter i styret. Hvis ikke vil det lett kunne oppstå uklare valgsituasjoner. Loven bør derfor som hovedregel stille separate krav til kjønnsfordelingen blant eierrepresentantene og de ansattes representanter.»

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) uttaler:

«YS støtter at reglene om kjønnsrepresentasjon også skal gjelde for de ansattes representanter. (...)

YS mener videre at det vil være mest praktisk med en regel hvor kjønnsrepresentasjonen i styrene gjelder separat for henholdsvis eiervalgte styrerepresentanter og de ansattes representanter. Dette for å unngå at de ansatte kommer i en situasjon hvor de blir «tvunget» til å foreta sitt valg utfra premisser lagt av eierne, og indirekte blir de som må sørge for at minsterepresentasjonsregelen oppfylles.»

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Landsorganisasjonen i Norge (LO) uttaler:

«LO mener det må være separate valg av eiervalgte og ansattevalgte representanter, slik at det generelle kravet til kjønnsrepresentasjon knyttes alene til de eiervalgte styrerepresentantene. Ved separat valg av ansatterepresentanter støtter LO forslaget om krav til kjønnsrepresentasjon fra de ansatte, forutsatt at det etter loven skal velges minst to ansatterepresentanter til styret. LO støtter forslag til unntak fra reglene der hvor ett av kjønnene utgjør mindre enn 20% av samlet antall ansatte på det tidspunkt valget skjer.»

Likestillingsombudet uttaler:

«Når det gjelder spørsmålet om beregningen av kjønnsrepresentasjonen skal gjøres under ett for hele styret eller for de eiervalgte styremedlemmene og de ansattes representanter hver for seg, mener Likestillingsombudet at beregningen skal gjøres under ett for hele styret på samme måte som beregningen etter § 21 gjøres i dag.»

Forslaget om å gjøre unntak fra kravet om kjønnsrepresentasjon for de ansattes representanter når situasjonen er den at et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av de ansatte, støttes av høringsinstansene, bortsett fra *Likestillingsombudet*. Noen høringsinstanser har imidlertid enkelte merknader til den foreslåtte prosentsetsen.

Universitetet i Bergen uttaler:

«Likestillingskomiteen mener kjønnsrepresentasjonen skal omfatte eiervalgte styrerepresentanter og de ansattes representanter separat. Når det gjelder unntak fra dette kravet i bedrifter der kjønnsfordelingen er svært skjev, mener vi grensen på under 20% for et av kjønnene er satt for høyt. I Norge har vi et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked, og vi frykter at særlig mange produksjonsbedrifter vil bli omfattet av unntak fra regelen på denne måten. Vi vil derfor foreslå at grensen settes betydelig lavere, for eks. under 10%.»

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) uttaler:

«NHO støtter departementets forslag om at kvotering ikke skal gjelde for ansatte i selskaper hvor andelen ansatte av det ene kjønn er mindre enn 20%. Dette må imidlertid ikke føre til at et kvoteringskrav kreves oppfylt av de aksjonærvalgte styremedlemmene alene. I stedet må kravet til minimumsrepresentasjon av det ene kjønn i styret i det aktuelle selskap reduseres.»

Norges Fondsmeglerforbund uttaler at de er usik-

re på om det er riktig å gjøre unntak for de situasjoner der et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte, og sier i den forbindelse:

«... Vi kan ikke se at det prinsipielt skal være noen forskjell på ansatte og eiere i denne sammenheng.»

YS og LO støtter forslaget om å gjøre unntak i de selskapene der ett av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av de ansatte, jf. deres høringsuttalelser som er gjengitt ovenfor.

Likestillingsombudet uttaler:

«Ombudet finner det ikke rimelig at det gjøres unntak fra kravet om kjønnsrepresentasjon for de ansattes representanter dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av de ansatte i selskapet når valget skjer. Dersom det viser seg at kjønns sammensetningen blant de ansatte er så skjev at det blir umulig eller urimelig å kreve en jevn kjønnsrepresentasjon må en eventuell unntaksbestemmelse fange opp dette.»

6.3.3 Departementets vurderinger

Forslaget om at hvert kjønn skal være representert når det etter loven skal velges to eller flere ansatte-representanter til styret, får bred støtte blant høringsinstansene, herunder fra LO og YS. De samme hensyn som generelt begrunner reglene om kjønnsrepresentasjon i styret, tilsier etter departementets syn også regler som sikrer at begge kjønn er representert blant de ansattevalgte styrerepresentantene, når det velges to eller flere slike.

Når det gjelder forslaget om å gjøre unntak fra kravet om kjønnsrepresentasjon for de ansattes representanter dersom ett av kjønnene utgjør mindre enn en viss prosent av de ansatte i selskapet, antar departementet i lys av høringen at den foreslåtte grensen på 20 prosent ligger på et riktig nivå. Til Norges Fondsmeglerforbunds merknad om at det prinsipielt ikke skal være noen forskjell på ansatte og eiere i denne sammenheng, vil departementet for det første peke på at det i en bedrift med en betydelig overvekt av ett kjønn blant de ansatte, ofte vil være slik at de ulike kjønn arbeider i ulike deler av virksomheten. En regel om kjønnsrepresentasjon kan i slike bedrifter medføre at ansatte i bestemte deler av virksomheten, for eksempel kantinepersonalet eller kontorpersonalet, får forholdsvis større innflytelse enn ansatte i andre deler av virksomheten, for eksempel de som arbeider i selve produksjonen. En slik situasjon kan bli svært uheldig, særlig fordi den vil være egnet til å skape betydelig misnøye hos den gruppen ansatte som

Om lov 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.)

blir underrepresentert i styret i forhold til den betydningen denne gruppen ansatte har i virksomheten. Noen tilsvarende situasjon gjør seg ikke gjeldende på eiersiden. For det andre er det den vesentlige forskjell at de ansattes representanter til styret skal velges *blant* de ansatte, mens det ikke er noe krav om at de aksjonærvalgte styremedlemmene *selv* skal være aksjeeiere. Det er med andre ord ikke noen sammenheng mellom aksjonærenes eget kjønn, og deres styrerepresentanters kjønn. Selv om det ikke finnes en eneste mannlig aksjonær, kan generalforsamlingen godt velge mannlige styrerepresentanter, og omvendt. Slik forholder det seg ikke for de ansatte. Om det bare finnes kvinnelige ansatte, er det ikke mulig å velge en mannlig ansatterepresentant til styret. Når det gjelder spørsmålet om å gjøre unntak der et kjønn utgjør mindre enn 20 prosent av de ansatte, er det derfor ikke naturlig å trekke noen slik parallell mellom ansattes og eieres valg av styrerepresentanter, som Norges Fondsmeglerforbund synes å gjøre.

Departementet vil understreke at en særskilt regel om kjønnsrepresentasjon blant de ansattevalgte styrerepresentantene vil ha en viktig funksjon både i et system med separate regler om kjønnsrepresentasjon for de eiervalgte og de ansattevalgte styrerepresentantene, og i et system med en generell regel om kjønnsrepresentasjon som refererer seg til styret som helhet, som foreslått i høringsbrevet. I et system med separat kjønnsrepresentasjon for de eiervalgte styrerepresentantene vil en særskilt regel for de ansattevalgte være nødvendig i tillegg for å opprettholde en tilfredsstillende kjønnsrepresentasjon samlet sett. Hvis man for eksempel har et styre bestående av fire eiervalgte styrerepresentanter og to ansattevalgte, ville man samlet sett bare oppnå en kjønnsrepresentasjon på 30 prosent alene basert på regelen om at to av de fire eiervalgte styrerepresentantene skal være av hvert kjønn. I tillegg bør det derfor gjelde regler om kjønnsrepresentasjon for de ansattevalgte representantene. I et system med et samlet krav til kjønnsrepresentasjon som refererer seg til styret som helhet, som forslaget i høringsbrevet, vil en særlig regel om kjønnsrepresentasjon blant de ansattevalgte være nødvendig for å sikre mot at kjønnsrepresentasjonen fylles opp utelukkende av de ansattevalgte representantene.

På denne bakgrunn opprettholder departementet forslaget i høringen om at det skal gjelde en regel om at begge kjønn skal være representert blant de styrerepresentantene som skal velges av og blant de ansatte, når det etter loven skal velges to eller flere slike. Lovutkastet er gitt en noe annen lovteknisk utforming enn i høringen, ved at bestem-

melsen om dette foreslås tatt inn i den generelle bestemmelsen om kjønnsrepresentasjon (allmennaksjeloven § 6–11 a og aksjeloven § 20–6) som et annet ledd der, og ikke i en egen bestemmelse som i høringsutkastet. Denne endringen er imidlertid av rent lovteknisk art.

Når det gjelder spørsmålet om kravet til kjønnsrepresentasjon bør gjelde for det samlede styret som helhet, eller om kjønnsrepresentasjonen for de ansattevalgte styrerepresentantene skal beregnes separat, har departementet vært i tvil. En løsning der styret behandles som en helhet, er i utgangspunktet å foretrekke fra et rent prinsipielt synspunkt og vil, som påpekt av NHO, harmonere med prinsippet om at alle styremedlemmene i et selskap er likeverdige medlemmer av styret, uavhengig av representasjonsgrunnlag. Det bør derfor etter departementets syn foreligge relativt gode grunner for å fravike dette prinsippet ved å innføre separate regler om kjønnsrepresentasjon for de to gruppene av styrerepresentanter.

I enkelte tilfeller vil det kunne få konsekvenser for kjønns sammensetningen av det enkelte styret om man i loven velger en samlet modell eller en separat modell. Dersom styret for eksempel skal ha fire medlemmer, tre eiervalgte og et valgt av og blant de ansatte, skal det etter den samlede modell i høringsforslaget være minst to av hvert kjønn. Med en regel om separat beregning av kjønnsrepresentasjonen vil det i stedet kreves at begge kjønn skal være representert blant de tre eiervalgte styremedlemmene med minst en, mens det ikke vil gjelde noe krav til kjønnsrepresentasjon med hensyn til den ene ansatterepresentanten. Man oppnår i dette tilfellet derfor bare krav om 25 prosent kjønnsrepresentasjon (en av fire). Om det i dette eksemplet skulle være to ansatterepresentanter, måtte det etter forslaget være en av hvert kjønn blant disse, i tillegg til den ene av de tre eiervalgte. Dette ville utgjøre 40 prosent (to av fem), og her ville resultatet bli det samme uavhengig av modell. Særlig i styret der det etter loven bare skal være en ansatterepresentant, vil en separat modell kunne føre til en annen grad av kjønnsrepresentasjon enn en samlet modell. I noen tilfeller, som i det ene eksemplet nevnt over, får det ikke betydning for det samlede kravet hvilken modell man velger. Det er etter departementets syn uansett tale om så vidt begrensede utslag at de ikke bør være avgjørende for valg av modell.

Departementet er enig med flertallet av høringsinstansene i at man bør unngå å innføre regler som kan bringe de ansatte i en situasjon hvor de blir «tvunget» til å foreta sitt valg ut fra premisser som eierne legger når det gjelder å oppfylle kravet

Om lov 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.)

til kjønnsrepresentasjon. Eierne har riktig nok ikke etter forskrift 18. desember 1998 nr. 1205 om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften) noen rett til å stille andre krav med hensyn til hvem som blir valgt, enn de kravene som følger av loven og forskriften, men det kan nok likevel ikke ses bort fra at slik press fra eierne side som høringsinstansene frykter, kan forekomme.

Flere høringsinstanser har påpekt at det er vanskelig med regler om kjønnsrepresentasjon som refererer seg til hele det samlede styret, fordi det ikke er mulig å koordinere de to ulike valgprosessene i forhold til hverandre. Det vises til bl.a. Arbeids- og administrasjonsdepartementets høringsuttalelse. Departementet kan se at dette kan komme til å skape en viss usikkerhet ved aksjeeiernes valg av styremedlemmer. I de fleste tilfeller vil det uansett være klart for eierne hvor mange av hvert kjønn de må velge inn i styret for at kravene til kjønnsrepresentasjon skal oppfylles, særlig der det skal velges to ansatterrepresentanter (og en av hvert kjønn av disse). I noen tilfeller vil det imidlertid være knyttet en viss usikkerhet til dette. Der det skal velges en eller tre ansatterrepresentanter vil eierne ikke på forhånd kunne vite om det blir valgt henholdsvis en mann eller en kvinne, eller en mann og to kvinner eller to menn og en kvinne. Motsatt vil en tilsvarende usikkerhet også kunne oppstå ved de ansattes valg. Departementet anser det som viktig å legge forholdene til rette slik at det oppstår minst mulig tvil og usikkerhet hos selskapene som skal gjennomføre de nye reglene om kjønnsrepresentasjon.

På denne bakgrunn foreslår departementet en regel der kravene om kjønnsrepresentasjon skal beregnes separat for henholdsvis ansattevalgte og eiervalgte styremedlemmer, slik flertallet av høringsinstansene har gått inn for. Departementet legger avgjørende vekt på at en slik bestemmelse vil være enklest for selskapene å håndtere, siden de to valgprosessene da vil kunne skje helt uavhengig av hverandre i forhold til kjønnsrepresentasjonen. Departementet legger også vekt på at en slik løsning utelukker enhver mulighet for at eierne valg medfører noe press på de ansattes valg av styrerepresentanter i forhold til kjønnsfordelingen. I noen tilfeller vil en slik separat løsning føre til en noe annen kjønnsrepresentasjon i styret enn en slik samlet løsning som ble foreslått i høringsbrevet, særlig der det bare skal velges ett styremedlem av og blant de ansatte. Samlet sett vil imidlertid denne effekten på kjønnsrepresentasjonen ikke være betydelig. Den vil også kunne slå ut i begge retninger

når det gjelder kjønn, avhengig av om den ene ansatterrepresentanten som velges er en mann eller en kvinne.

Når styret velges av bedriftsforsamlingen, jf. allmennaksjeloven § 6–37, og det etter denne paragrafens første ledd tredje punktum skal velges ansatterrepresentanter til styret, må etter forslaget kravet til kjønnsrepresentasjon oppfylles på samme måte, særskilt for de styremedlemmer som velges blant de ansatte og for de øvrige styremedlemmene.

Som det framgår foran i punkt 4.4.3 skjer valget av ansatterrepresentantene til styret i henhold til detaljerte saksbehandlingsregler i forskrift 18. desember 1998 nr. 1205 om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften) og i forskrifter gitt med hjemmel i lov om helseforetak og lov om statsforetak. I sin tilleggsuttalelse etter høringen, som er gjengitt over under punkt 6.3.2, har Arbeids- og administrasjonsdepartementet påpekt at innføring av krav til kjønnsrepresentasjon blant de ansattevalgte styremedlemmene langt på vei vil kunne hindre at valget kan foretas som forholdstallsvalg, og at det er behov for å utrede dette nærmere, for å unngå eventuelle uheldige og utilsiktede konsekvenser av de foreslåtte reglene. Etter Barne- og familiedepartementets syn er det av vesentlig betydning at det skal gjelde regler om kjønnsrepresentasjon også for ansatterrepresentantene i styret. Det forhold at reglene og systemene for valg av ansatterrepresentanter vil måtte endres som følge av dette, bør ikke medføre at de ansatte holdes utenfor denne viktige reformen. På denne bakgrunn foreslås en regel om kjønnsrepresentasjon blant de ansatte. Behovet for en lovhjemmel for å regulere valgmåten nærmere ved forskrift er for aksjeselskapene og allmennaksjeselskapenes del dekket opp gjennom den eksisterende hjemmelen i aksjeloven § 6–4 fjerde ledd. Det anses ikke nødvendig å foreta endringer i disse hjemmelsbestemmelsene for å ivareta behovet for å tilpasse forskriftens regler til kravet til kjønnsrepresentasjon. Tilsvarende gjelder i forhold til de andre lovene hvor det innføres regler om kjønnsrepresentasjon, og hvor det foreligger en tilsvarende forskriftshjemmel om fremgangsmåten for valget av ansatterrepresentanter, (jf. lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 tredje ledd, lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak § 20 femte ledd annet punktum, lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v. § 6 fjerde ledd annet punktum, lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper § 10 tolvte ledd, lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m. § 22 annet ledd).

Om lov 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.)

6.4 Håndheving av kravet til kjønnsrepresentasjon

6.4.1 Høringsbrevets forslag

I høringsbrevet av 2. juli 2001 ble det ikke foreslått noen særskilte regler om håndheving av kravet til kjønnsrepresentasjon. Høringsbrevet la opp til at kravet om kjønnsrepresentasjon vil bli håndhevet gjennom det alminnelige systemet for håndhevingen av selskapsrettslige regler, jf. om dette i punkt 4.4.1.2 foran i kapitlet om gjeldende rett. Departementet sa følgende om dette i høringsbrevet:

«Kontroll og håndheving av reglene om kjønnsrepresentasjon i styret vil skje gjennom Foretaksregisterets generelle lovlighetskontroll etter kapittel 5 i lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven). Foretaksregisteret vil etter reglene der nekte registrering av et styre hvis styresammensetningen ikke er i samsvar med selskapslovgivningens krav. Et allmennaksjeselskap som er registrert med et styre som ikke fyller lovens krav, skal eventuelt tvangsoppløses ved kjennelse av skifteretten, etter reglene i allmennaksjeloven §§ 16–15 flg, etter slik kunngjøring og frister mv. som følger av reglene der. Det foreslås ingen endringer i reglene om dette.

Basert på opplysninger om navn og fødselsnummer på styremedlemmene (jf. foretaksregisterloven § 3–7 annet ledd) har Foretaksregisteret allerede i dag data til å kontrollere kjønns sammensetningen. For å markere dette ytterligere, foreslås imidlertid en ny bestemmelse i foretaksregisterloven § 3–7 annet ledd annet punktum om at for styremedlem skal registeret også inneholde opplysninger om kjønn.

Likestillingsombudet og Nemnda vil ikke være involvert i den direkte håndhevingen av at selskapene overholder reglene. Likestillingsombudets rolle vil være som pådriverorgan.»

6.4.2 Høringsinstansenes syn

Det er ikke så mange av høringsinstansene som uttaler seg om forslaget til håndhevingsmåte. De som uttaler seg er *Likestillingsombudet*, *Likestillingssenteret*, *Norsk Helse- og Sosialforbund*, *Næringslivets Hovedorganisasjon*, *Oslo Børs*, *Den Norske Advokatforening*, *Brønnøysundregistrene*, *Norges Fondsmeglerforbund* og *Nærings- og handelsdepartementet*.

Norsk Helse- og Sosialforbund støtter departementets forslag og uttaler at

«...Dette vil medføre en effektiv kontroll av alle angjeldende selskaper. At kontrollen legges hit, vil også medføre at sanksjonssystemet vil bli re-

elt. Dersom en utenforliggende instans skulle bli tillagt kontrollfunksjonen frykter vi et ikke fungerende sanksjonssystem, og at flere selskaper vil kunne omgå regelverket.»

Likestillingsombudet savner en vurdering av spørsmålet om dispensasjonsadgang dersom det foreligger forhold som gjør det åpenbart urimelig å kreve at kravene oppfylles. Ombudet mener også at reglene om kjønnsrepresentasjon bør plasseres i likestillingsloven og håndheves av Ombudet.

Likestillingssenteret uttaler:

«Likestillingslovgivning har for lenge vært et område som ikke har blitt tatt på alvor, spesielt av næringslivets aktører. (...) Vi vil anbefale at brudd på regelverket følger det ordinære privatretslige sanksjonssystemet, noe som innebærer at brudd på regelverket er straffbart. Det er etter Likestillingssenteret sitt syn ingen grunn til at udemokratiske og diskriminerende handlinger, som dessuten på sikt rammer oss alle, ikke skal betraktes som ethvert annet brudd på aksjeloven eller tilsvarende regler.»

Brønnøysundregistrene uttaler:

«Høringsnotatet legger til grunn at det ikke er knyttet vesentlige økonomiske administrative konsekvenser til gjennomføring av lovforslaget. Dersom Foretaksregisteret skal føre kontroll med etterlevelse av de regler om kjønnsrepresentasjon som er foreslått, vil dette imidlertid kunne få betydning for kostnadene knyttet til kontroll av innsendte meldinger. Foretaksregisteret sender i dag opptil 20 % av alle de innsendte meldinger i retur på grunn av ulike feil og mangler, og det er knyttet betydelige kostnader til så vel kontrollen som til ulike tiltak vi setter i verk for å holde denne andelen så lav som mulig.

I dag er det relativt få allmennaksjeselskaper. Økningen i feilprosent på grunn av forslaget kan derfor ikke antas å være særlig stor. Vi vil likevel peke på at vi i så fall også må føre slik kontroll ved omdanning til allmennaksjeselskap i henhold til kap. 15 i aksjeloven. I disse situasjonene vil vi anta at regler om kjønnsrepresentasjon vil være lite kjent.»

Den Norske Advokatforening frykter at den foreslåtte regelen

«... vil innebære et press på kvinner for å påta seg rollen som styremedlem eller, kanskje mer praktisk, til å fortsette i denne, for at selskapet skal oppfylle lovens krav. Hensett til de strenge regler om styreansvar som påhviler det enkelte medlem av styret, er dette uheldig. Det vil kunne være en rekke legitime grunner for at et styremedlem ønsker å fratruke sitt verv, også innen

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

funksjonstiden er omme. Slike grunner kan for eksempel inntre i forbindelse med en vanskelig situasjon for selskapet, eller i tilspissede styresituasjoner. Det er da viktig at det i praksis ikke legges strengere begrensninger på kvinners mulighet til å tre ut av styret etter eget ønske, enn for menn. I en potensiell styreansvassituasjon, vil det være viktig for det fratredende styremedlem at vedkommendes fratreden blir tatt til følge uten unødvendig opphold, og at dette også blir registrert i Foretaksregisteret. Klarer ikke selskapet å innkalle til ny generalforsamling for å supplere styret med et nytt kvinnelig medlem, kan resultatet bli at det fratredende medlem «vinges» til å fremstå som registrert styremedlem inntil selskapet klarer å oppfylle lovkravet.»

Næringslivets Hovedorganisasjon uttaler:

«... NHO er sterkt uenig i at en manglende oppfyllelse av et evt. kvoteringsforslag skal møtes med slike sanksjonsmidler. Det er ingen forholdsmessighet mellom forseelsens karakter – underrepresentasjon av et kjønn i styret – og virkemiddelet – tvangsoppløsning av selskapet. Dette vil også stride mot det grunnleggende prinsipp i norsk rett om at sanksjonene skal stå i forhold til forseelsens karakter og grad av alvorlighet. I mange tilfelle vil selskapet ikke være i stand til å oppfylle kvoteringskravet, gitt andre hensyn selskapet må ta, for eksempel behov for en spesiell kompetanse i styret, jfr. hva vi har nevnt ovenfor om de ulike behov man har til kompetanse i styrene. Hvis en slik sanksjon innføres, og den benyttes av overvåkingsmyndigheten, vil vi få en helt uholdbar situasjon for norske allmennaksjeselskaper som ikke i tilstrekkelig grad kan være overveiet av departementet. Hvis den innføres, men ikke håndheves, vil en slik bestemmelse være med på å undergrave tilliten til lovverket.»

Oslo Børs mener at ettersom det ikke er forelått en dispensasjonshjemmel, er virkemidlene meget drastiske og inngripende, og at andre sanksjoner bør vurderes. *Oslo Børs* uttaler at man ikke kan se at departementet har vurdert de selskapsrettslige konsekvensene av at et styre ikke har den pliktige kjønnsrepresentasjon. Det påpekes at det vil kunne stilles spørsmål ved gyldigheten av vedtak fattet av styret mv., og at disse problemstillingene må utredes nærmere før et eventuelt lovforslag vedtas.

Norges Fondsmeglerforbund viser til krav til ledelsens egnethet og andre regler som er fastsatt for å sikre en betryggende drift, og uttaler at det ikke er foreslått noen løsning for de tilfeller der det oppstår en slik konflikt at de forskjellige kravene ikke

lar seg oppfylle samtidig. Norges Fondsmeglerforbund uttaler at disse muligheter for konflikter må utredes nærmere med sikte på å finne en løsning, for eksempel i form av dispensasjonshjemler.

6.4.3 Departementets vurderinger

Utgangspunktet for departementets vurderinger av hvilke regler som bør regulere håndhevingen, er at reglene om kjønnsrepresentasjon ikke skiller seg prinsipielt fra allmennaksjelovens øvrige regler som stiller krav til styrets sammensetning, jf. reglene om antall styremedlemmer i allmennaksjeloven § 6–1 og bostedskravene i § 6–11, selv om det er ulike formål som ligger til grunn for disse ulike kravene til styrets sammensetning. Dagens system for håndheving av de gjeldende reglene om styrets sammensetning (bostedskravet mv.) er nærmere beskrevet i kapittel 4 foran. Som det framgår der, skjer håndhevingen gjennom Foretaksregisterets lovlighetskontroll i forbindelse med registreringene som kreves, jf. foretaksregisterloven §§ 5–1 og 5–2. Dersom selskapet ikke har meldt til Foretaksregisteret et styre som fyller lovens krav, skal selskapet, etter diverse varsler og muligheter for å rette opp forholdet (jf. nærmere om dette i punkt 4.4.1.2 foran), tvangsoppløses etter reglene i aksjelovene §§ 16–5 til 16–18.

Flere av høringsinstansene reiser spørsmål om ikke disse sanksjonsmidlene vil være uforholdsmessig strenge i forhold til reglene om kjønnsrepresentasjon. Til dette vil departementet bemerke at det er vesentlig at styrene i norske selskaper oppfyller de krav som loven stiller til selskapets styre, enten dette gjelder bostedskravene eller andre krav. Det er derfor nødvendig å ha et effektivt håndhevingssystem. Departementet kan ikke se noen grunn til å ha et annet sanksjonssystem for reglene om kjønnsrepresentasjon enn det systemet som allerede i dag gjelder i forhold til bostedskravene, og som fungerer godt. Departementet foreslår derfor at det er aksjelovens alminnelige regler om håndheving som skal gjelde også i forhold til reglene om kjønnsrepresentasjon. Siden Foretaksregisterets lovlighetskontroll er meget effektiv ser departementet ikke grunn til å innføre særlige sanksjoner i tillegg, som tvangsmulkt e.l. Dette håndhevingssystemet er ikke forbundet med noen vesentlig administrativ byrde. Departementet ser det ikke som hensiktsmessig at Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling blir involvert i den direkte håndhevingen av at selskapene overholder reglene.

I forhold til reglene om bostedskravet i allmennaksjeloven § 6–11 gjelder det en dispensasjonsadgang etter loven. Også etter likestillingsloven § 21

Om lov 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.)

annet ledd gjelder en dispensasjonsadgang. Noen tilsvarende dispensasjonsadgang foreslås likevel ikke i forhold til reglene om kjønnsrepresentasjon som foreslås i allmennaksjeloven mv. Departementet har vurdert en slik dispensasjonsadgang i lys av høringsinstansenes merknader, men er kommet til at noen dispensasjonsordning ikke er ønskelig. En dispensasjonsadgang vil etter departementets syn for det første kunne bli administrativt meget byrdefull, og vil for det andre kunne føre til en uthuling av systemet. En dispensasjonsadgang ville også involvere staten direkte i selskapenes konkrete beslutningsprosesser når det gjelder valg av styre, på en måte som etter departementets syn ville være prinsipielt uheldig. Dispensasjonsbehandlingen vil innebære at staten ville måtte overprøve selskapenes egne vurderinger av hvem som anses som egnet – og ikke egnet – til deltakelse i vedkommende styre. Dette faller utenfor hva staten bør håndtere. Etter departementets syn vil forvaltningen være lite egnet til å foreta denne type vurderinger i forhold til et konkret privateid selskap. Det ville også være svært vanskelig å finne klare og objektive kriterier som skal ligge til grunn i en vurdering om et selskap skal få dispensasjon fra regelen om kjønnsrepresentasjon i styret.

Enkelte høringsinstanser framhever spesielt problemer knyttet til situasjonen der et styremedlem trekker seg under styreperioden. Blant annet frykter Den Norske Advokatforening at det vil bli vanskelig for vedkommende å fratruke på grunn av kravene til kjønnsrepresentasjon. Her vil departe-

mentet bemerke at dette er en situasjon som ikke er spesiell i forhold til reglene om kjønnsrepresentasjon. Frafall av styremedlemmer underveis i styreperioden som medfører at enten bostedskravene og/eller lovens eller vedtektenes krav til antall styremedlemmer ikke er oppfylt, er ikke uvanlig. Dette er situasjoner som selskapene i praksis finner løsninger på, og departementet kan ikke se at dette skal stille seg noe annerledes i forhold til reglene om kjønnsrepresentasjon. Høringsinstansenes spesielle bekymringer i forhold til dette synes begrunnet i en forutsetning om at det er vanskelig å finne egnede styremedlemmer av begge kjønn. Denne forutsetning om mangelen på kompetente styremedlemmer av begge kjønn deles ikke av departementet. Departementet legger som nevnt foran under punkt 6.1.3.4 til grunn at det ikke vil by på problemer å finne tilstrekkelig antall kvalifiserte kvinnelige styrekandidater, jf. også omtalen i kapittel 2.

De selskapsrettslige konsekvensene av at et styre ikke har den pliktige kjønnsrepresentasjon, vil i utgangspunktet være de samme som når selskapets styre ikke tilfredsstillende bostedskravet i § 6–11. I Magnus Aarbakke m.fl. i «*Aksjeloven og allmennaksjeloven med kommentarer*», 1999, beskrives virkningen av at bostedskravet ikke er oppfylt slik:

«En virkning av at styret ikke tilfredsstillende bostedskravet i § 6–11 første ledd er at det ikke kan utøve funksjonene som selskapets styre – heller ikke representere selskapet i prosesser, jf. Rt 1993 s 429 Hkj.»

7 Andre bestemmelser

7.1 Endring av beregningsregelen i likestillingsloven § 21

Likestillingsloven § 21 første ledd stiller krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent av medlemmene når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styret, råd, nemnder mv.

Departementet foreslår å endre beregningsregelen i likestillingsloven § 21 slik at denne, etter mønster av forslagene til selskapsrettslige regler om kjønnsrepresentasjon i styret, utformes som et krav til et konkret antall styremedlemmer, i stedet for som et prosenttall som tilfellet er nå.

Grunnen til at man har valgt denne løsningen for foretakene er at for styret på 4, 6 eller 8 medlemmer, innebærer et 40-prosentkrav i realiteten et 50-prosentkrav. Det vil derfor være en lovteknisk bedre løsning at man angir det reelle antall av hvert kjønn som kreves for å oppfylle lovens vilkår. Departementet anser det også som hensiktsmessig at reglene som gjelder på området for kjønnsrepresentasjon blir mest mulig like. Det vises for øvrig til det som er skrevet i kapittel 6.2 om innholdet i kravet til kjønnsrepresentasjon.

Det vil imidlertid ikke være aktuelt å gjøre endringer i likestillingsloven § 21 for så vidt gjelder ansattevalgte representanter. For allmennaksjeselskapene og statsaksjeselskapene derimot, er det stilt krav om kjønnsrepresentasjon også for de representantene til styret som skal velges av og blant de ansatte. Ved oppnevning til offentlige utvalg, styret, råd, nemnder mv. vil det ikke være særlig praktisk å ha regler om ansattes representasjon i styret. Grunnen til dette er at ansatte normalt ikke vil ha krav på å være representert i offentlige oppnevnte utvalg, styret, og råd.

7.2 Vurderinger av om likestillingslovens dispensasjonsadgang bør oppheves

Likestillingsloven § 21 annet ledd gir hjemmel for å fravike hovedregelen om 40 prosent kjønnsrepresentasjon dersom det foreligger *«særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene»*.

Lovens ordlyd innebærer at det skal mye til før dispensasjon kan innvilges, og regelen praktiseres strengt. Det vises til det som er sagt i punkt 4.1.1 foran om praktiseringen av bestemmelsen. Departementet tar imidlertid sikte på å vurdere nærmere om man bør fjerne dispensasjonsadgangen. Begrunnelsen for hvorfor man eventuelt bør oppheve dispensasjonsadgangen er for det første hensynet til likhet i regelverket. Lovforslaget om kjønnsrepresentasjon i styret i allmennaksjeselskaper mv. inneholder ingen tilsvarende bestemmelse om dispensasjon jf. omtalen under punkt 6.4.3. Det er vanskelig å begrunne at det offentlige skal kunne nyte godt av en rettighet som ikke kommer foretakene til gode. Utviklingen går også mot stadig færre dispensasjonssøknader. Dette kan indikere at man ved de fleste oppnevninger greier å oppfylle kravene til kjønnsrepresentasjon, hvilket kan bety at dispensasjonsbestemmelsen er i ferd med å bli overflødig.

Spørsmålet om å fjerne dispensasjonsbestemmelsen i likestillingsloven har ikke vært ute på høring, og det foreslås derfor ingen endringer i dette nå. Departementet vil sende forslaget ut på høring før det tas endelig stilling til om man bør oppheve dispensasjonsadgangen.

8 Ikrafttredelse og overgangsregler

8.1 Høringsbrevets forslag og Bondevik II-regjeringens «7. mars-vedtak»

I høringsbrevet ble det foreslått at loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Når det gjelder overgangsregler, ble det foreslått at for selskaper som er stiftet og registrert i Foretaksregisteret før loven trer i kraft, skal selskapets styre være organisert i samsvar med loven innen to år etter at loven er trådt i kraft.

Ingen av høringsinstansene har kommentert denne delen av forslaget.

Bondevik II-regjeringen besluttet 7. mars 2002 å følge opp høringsbrevets forslag om å utarbeide lovforslag om krav om kjønnsrepresentasjon i styret i statsforetak, statlige særlovselskaper, statsaksjeselskaper og allmennaksjeselskaper mv. Samtidig besluttet Regjeringen å invitere nærings- og arbeidslivets organisasjoner til en samarbeidsavtale, med sikte på en økning av kvinneandelen i allmennaksjeselskapenes styrer. Det ble bestemt at dersom den ønskede representasjon oppnås gjennom en slik avtale i løpet av 2005, vil Regjeringen ikke iverksette loven.

8.2 Departementets vurderinger

8.2.1 Ikrafttredelsesregler

8.2.1.1 *Ikrafttredelsestidspunkt for de offentlig eide selskapene*

Departementet foreslår at lovreglene om krav om kjønnsrepresentasjon i styrene i statsforetak, statlige særlovselskaper, statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper og interkommunale selskaper trer i kraft på vanlig måte, uansett om reglene vil bli satt i kraft for allmennaksjeselskapene eller ikke, jf. nedenfor under punkt 8.2.1.2. Det foreslås at reglene for de offentlig eide selskapene trer i kraft 1. januar 2004. I forhold til offentlig eide virksomheter gjør ikke det hensynet seg gjeldende som ellers har stått sentralt i forhold til debatten knyttet til ikrafttredelsen av reglene for de privat eide allmennaksjeselskapene, nemlig hensynet til de private eierne.

Gjennom regulering i lovs form vil man også sikre at kjønnsrepresentasjonen opprettholdes uten hensyn til skiftende syn på dette spørsmålet.

Når det gjelder stiftelsene, foreslås det at lovendringen trer i kraft samtidig med at stiftelsesloven av 2001 settes i kraft.

8.2.1.2 *Gjennomføring av målsettingen om at det ikke skal gjennomføres lovregler i styrene i de privat eide allmennaksjeselskapene dersom ønsket kjønnsrepresentasjon oppnås frivillig*

Som nevnt foran har Regjeringen vedtatt at lovregler om kjønnsrepresentasjon i styret i privat eide allmennaksjeselskaper ikke skal settes i kraft, dersom disse selskapene greier å oppfylle lovens krav frivillig. Regjeringen tar sikte på å vurdere situasjonen med hensyn til frivillig oppnådd kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskapene per 1. juli 2005, og vil da avgjøre om loven skal tre i kraft eller ikke for de privat eide allmennaksjeselskapenes del. På denne tiden av året vil de fleste selskapene ha gjennomført sine årlige generalforsamlinger med tilhørende styrevalg. Vurderingen vil måtte skje på basis av statistikk fra Foretaksregisteret. Basert på at bedriftene må få noe tid på seg til å sende inn opplysninger om eventuelle endringer, vil en slik statistikk i følge Foretaksregisteret praktisk kunne foreligge rundt 15. august 2005. Tidligste ikrafttredelsesdato bør derfor være 15. august 2005.

Departementet vil presisere at reglene i foretaksregisterloven § 3–1 a nytt nr. 9, som krever registrering av kjønnsfordelingen blant styremedlemmene i allmennaksjeselskaper, uansett vil følge hovedregelen om ikrafttredelse fra 1. januar 2004. Det vil være hensiktsmessig med regler om registrering av kjønnsfordelingen i disse styrene allerede fra 2004, fordi dette gir mulighet til å følge utviklingen nøye. Slik registrering vil også gjøre det enkelt å få nøyaktig informasjon fra Foretaksregisteret om hvor mange av selskapene som har oppnådd den ønskede kjønnsrepresentasjonen på frivillig basis, når man i 2005 skal ta stilling til ikrafttredelsen for de privat eide allmennaksjeselskapene.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

8.2.2 Overgangsregler

Departementet foreslår at for selskaper som registreres etter at reglene er trådt i kraft, må kravene til kjønnsrepresentasjon være oppfylt fra registreringen. (Det foreslås heller ingen særregler for selskaper som er stiftet før ikrafttredelsen, men som registreres først etter denne.) Dette er selskaper som vil være forberedt på reglene om kjønnsrepresentasjon allerede i oppstartsfasen. Disse vil derfor ikke ha samme behov for tid til å innrette seg og gjøre de nødvendige endringer, som selskaper som har vært etablert en stund vil ha behov for.

For selskaper som er registrert før lovens ikrafttredelse, gis det en overgangsperiode på to år fra ikrafttredelsen før selskapet må oppfylle de nye kravene til kjønnsrepresentasjon i styret. For mange selskaper vil de nye reglene innebære en utskifting av 40 prosent av styret. Departementet mener en overgangsperiode på to år kan være hensiktsmessig, da dette er i overensstemmelse med den overgangsperioden som gjaldt etter § 21–1 nr. 11 i

forbindelse med vedtakelsen av de nye aksjelovene i 1997.

For statsaksjeselskapene, statsallmennaksjeselskapene, statsforetakene, de statlige særlovselskapene, de interkommunale selskapene, de regionale helseforetakene og helseforetakene mv. som er registrert før 1. januar 2004, betyr dette at de må oppfylle de nye kravene til kjønnsrepresentasjon innen 1. januar 2006.

For stiftelser vil overgangsperioden gjelde fra to år fra den nye stiftelsesloven settes i kraft.

Dersom reglene om kjønnsrepresentasjon i privat eide allmennaksjeselskaper blir satt i kraft, vil dette skje tidligst 15. august 2005. For allmennaksjeselskaper som er registrert før dette, vil to-årsfristen derfor utløpe tidligst etter 15. august 2007. Dette betyr at eksisterende allmennaksjeselskaper vil ha en periode på minst 4 år på seg fra i dag til å oppfylle kravene. Det vises for øvrig til spesialmerkningene under punkt 10.13.

9 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget antas ikke å ha noen økonomiske og administrative konsekvenser av betydning for det offentlige. Reglene om kjønnsrepresentasjon vil bli kontrollert og håndhevet innenfor det gjeldende systemet ved Foretaksregisteret og skifterettene, og antas ikke i vesentlig grad å føre til merarbeid. Det vises for øvrig til Foretaksregisterets høringsuttalelse referert under punkt 6.4.2.

Basert på den etter departementets syn selvsagte forutsetning om menns og kvinners likeverdighet når det gjelder næringslivsrelevant kompetanse, kan det videre legges til grunn at det heller ikke vil ha noen spesielle konsekvenser for selskapene at det gjelder regler om kjønnsrepresentasjon i styret – utover de positive konsekvenser som beskrives i kapittel 2. Dersom reglene blir satt i kraft også for de privat eide allmennaksjeselskapene, kan det

knytte seg særlige spørsmål til selve overgangen, i en periode fram til man har oppnådd en naturlig jevn kjønnsfordeling i ledelsen i næringslivet generelt. Tall fra Foretaksregisteret per 8. april 2003 viser at i allmennaksjeselskaper i dag er totalt 3546 personer registrert som styrerepresentanter (eier- og ansattevalgte) inkludert vararepresentanter. Av disse er 348 kvinner (9,8 prosent) og 3198 menn. Disse tallene viser at det etter gjennomføringen av de nye reglene vil være en betydelig andel av styredeltakerne som må byttes ut med kvinnelige representanter. Det kan i praksis kanskje kreve noe innsats å finne så mange egnede kandidater. Departementet mener imidlertid at dette vil la seg gjøre uten store problemer i løpet av den fire-årsperioden som eksisterende allmennaksjeselskaper vil ha på seg før man eventuelt må oppfylle reglene.

10 Bemerkninger til de enkelte bestemmelsene i lovutkastet

10.1 Endringene i aksjeloven

Utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven fastsetter regler om kjønnsrepresentasjon for styret i statsaksjeselskaper og deres heleide underliggende selskaper. Aksjeselskaper som er eid av private, helt eller delvis, omfattes ikke av reglene om kjønnsrepresentasjon. Om begrunnelsen for dette skillet mellom statseide aksjeselskaper og andre aksjeselskaper vises til punkt 6.1 foran.

Etter utkastets § 20–6 gjelder det separate regler om kjønnsrepresentasjon for henholdsvis de styrerepresentantene som er valgt blant de ansatte etter aksjelovens regler om ansatterepresentasjon i styret (ansatterepresentantene), og de andre «ordinære» styremedlemmene. *Første ledd* regulerer kjønnsrepresentasjonen for de ordinære styremedlemmene, mens *annet ledd* regulerer kjønnsrepresentasjonen for ansatterepresentantene i styret. Ved anvendelsen av første ledd beregnes derfor kjønnsrepresentasjonen bare ut fra antallet «ordinære» styremedlemmer, eksklusive ansatterepresentantene. Bakgrunnen for dette skillet er behovet for å sikre at kjønnsrepresentasjonen blant de to gruppene styremedlemmer vil være helt uavhengig av hverandre. Se nærmere om dette i punkt 6.3 foran.

For ansatterepresentantene i styret gjelder det et unntak fra kravet til kjønnsrepresentasjon for selskaper der et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av arbeidsstokken, jf. annet ledd fjerde punktum. Ved anvendelsen av dette unntaket vil beregningen av antallet ansatte være den samme beregningen som også ellers legges til grunn ved anvendelsen av aksjelovens regler om ansatterepresentasjon.

Kjønnsrepresentasjonen for varamedlemmer beregnes separat, og skjer etter de samme reglene som for styremedlemmene, jf. første ledd nr. 5 for vararepresentanter for de «ordinære» styremedlemmene, og annet ledd tredje punktum for vararepresentanter for ansatterepresentantene. Om det for eksempel er tre styremedlemmer og tre varamedlemmer, skal det etter første ledd nr. 1 være minst en av hvert kjønn blant styremedlemmene og en av hvert kjønn blant varamedlemmene.

Tredje ledd presiserer at reglene om kjønnsrepresentasjon også gjelder for aksjeselskaper som er

heleid datterselskap til statsaksjeselskap eller statsallmennaksjeselskap, eller til statsforetak. Uttrykket «heleid datterselskap» er her også ment å omfatte aksjeselskaper som indirekte, gjennom ett eller flere heleide datterselskaper, er heleid av staten. Det er hensikten at alle aksjeselskaper som eies fullt ut av staten, enten direkte eller indirekte gjennom datterselskaper, skal omfattes av reglene om kjønnsrepresentasjon. Allmennaksjeselskap som er heleid datter av et statsaksjeselskap omfattes av utkastet til ny § 20–6 tredje ledd i allmennaksjeloven.

10.2 Endringene i allmennaksjeloven

Ny § 6–11 a i allmennaksjeloven

For aksjeselskapenes del er forslaget om å innføre regler om kjønnsrepresentasjon begrenset til statsaksjeselskapene, mens de privat eide aksjeselskapene holdes utenfor. For allmennaksjeselskapenes del foreslås derimot reglene i utgangspunktet gjort gjeldende generelt for alle selskaper. Allmennaksjeselskaper som er eiet av private eiere (helt eller delvis) reguleres av utkastet til ny § 6–11 a i allmennaksjeloven, mens statsallmennaksjeselskaper reguleres av utkastet til ny § 20–6 i allmennaksjeloven. Utkastet til ny § 6–11 a vil imidlertid likevel bare bli satt i kraft dersom man ikke innen 1. juli 2005 oppnår den ønskede kjønnsrepresentasjonen frivillig i de privat eide allmennaksjeselskapene, jf. mer om dette i kapittel 8 foran.

Første og annet ledd i utkastet til ny § 6–11 a i allmennaksjeloven er lik den tilsvarende bestemmelsen i første og annet ledd i utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven, og det vises til spesialmerknadene over til den bestemmelsen.

Når det gjelder datterselskaper til allmennaksjeselskap, vil det avhenge av selskapsformen om det enkelte datterselskapet vil omfattes av reglene om kjønnsrepresentasjon. Det gis ingen særregler om dette. Er datteren et aksjeselskap, vil dette ikke omfattes av reglene, da det ikke innføres regler om kjønnsrepresentasjon for aksjeselskaper med private eiere. Er datteren et allmennaksjeselskap, vil utkastets § 6–11 a gjelde.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

Ny § 20–6 i allmennaksjeloven

Utkastet til ny § 20–6 i allmennaksjeloven gir de samme reglene om kjønnsrepresentasjon for statsallmennaksjeselskapene, som aksjeloven § 20–6 gjør for statsaksjeselskapene, og § 6–11 a gjør for allmennaksjeselskapene med private eiere. Nye § 20–6 er egentlig unødvendig ved siden av utkastet til ny § 6–11 a, siden sistnevnte er en generell regel, som også omfatter statsallmennaksjeselskapene. Når departementet likevel foreslår en egen bestemmelse om kjønnsrepresentasjon for statsallmennaksjeselskapene, skyldes dette at det er usikkert om den generelle bestemmelsen i utkastets § 6–11 a vil bli satt i kraft, jf. om dette i kapittel 8 over. Om § 6–11 a ikke blir satt i kraft, vil det være nødvendig med en egen regel om kjønnsrepresentasjon for statsallmennaksjeselskapene.

Første og annet ledd i utkastets § 20–6 i allmennaksjeloven er likelydende med utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven, og det vises til merknadene over til den bestemmelsen.

Tredje ledd etablerer det samme prinsippet for datterselskap av statsallmennaksjeselskaper, som det som følger av utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven. Poenget er at også allmennaksjeselskaper som ikke selv er et statsallmennaksjeselskap, men som er heleiet av staten indirekte, ved at selskapet er eiet av et statsaksjeselskap, statsallmennaksjeselskap eller statsforetak, er omfattet av utkastet til ny § 20–6 i allmennaksjeloven. På samme måte som for utkastet til ny § 20–6 tredje ledd i aksjeloven, er det hensikten at bestemmelsen skal omfatte alle selskaper som eies fullt ut av staten, enten direkte eller indirekte gjennom datterselskaper i ett eller flere ledd. (Et aksjeselskap som eies av et statsallmennaksjeselskap, omfattes av utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven.)

10.3 Endringene i lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet

Aktieselskapet Vinmonopolet er, til tross for navnet, ikke et aksjeselskap i lovens forstand, jf. lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet § 3 tredje ledd, som slår fast at aksjeloven i utgangspunktet ikke gjelder for selskapet.

I lov om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 første ledd foreslås et nytt fjerde punktum som gir reglene om kjønnsrepresentasjon i aksjeloven § 20–6 tilsvarende anvendelse for Vinmonopolet. Etter § 5 annet ledd skal tre av styrets medlemmer velges blant de ansatte. Dette innebærer at begge kjønn

skal være representert blant disse, jf. forslaget til ny § 20–6 i aksjeloven.

10.4 Endringene i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene

I lov om likestilling mellom kjønnene § 21, foreslås å endre første ledd om beregningsmåten for kravet til kjønnsrepresentasjon. Første ledd får ny utforming. Det vises til omtalen under punkt 7.1.

10.5 Endringene i kapittel 3 i lov 21. juni 1985 nr. 78 om registrering av foretak

For de virksomhetene som omfattes av forslaget til regler om kjønnsrepresentasjon i styret, foreslås også i utkastet nye regler i foretaksregisterloven kapittel 3 som krever at styremedlemmers og varamedlemmers kjønn registreres i Foretaksregisteret.

Det foreslås videre (unntatt i § 3–6 om stiftelse) bestemmelser om at det skal registreres om styremedlemmet eller varamedlemmet er valgt blant de ansatte. Regelen tar sikte på styremedlemmer og varamedlemmer som er valgt etter de særskilte reglene om ansatterepresentasjon i styrene. (Om en person som velges av generalforsamlingen e.l. som «ordinært» styremedlem tilfeldigvis også skulle være ansatt i selskapet, vil regelen ikke komme til anvendelse.) Siden det gjelder separate regler om kjønnsrepresentasjon for henholdsvis ansatterepresentantene i styret og de ordinære styrerepresentantene, må Foretaksregisteret vite hvem som er ansatterepresentanter for å kunne vurdere om kjønnsrepresentasjonen er i samsvar med lovens krav.

10.6 Endringen i lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak

Nytt § 19 femte ledd i lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak gir utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven tilsvarende anvendelse. Det vises til merknadene over til den bestemmelsen. Om et statsforetak eier et aksjeselskap eller et allmennaksjeselskap, omfattes dette av utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven og allmennaksjeloven.

Om lov 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 styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)

10.7 Endringen i lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond

Utkastets § 13 første ledd nytt annet punktum i lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond gir utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven tilsvarende anvendelse. Det vises til merknadene over til den bestemmelsen.

10.8 Endringen i lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v.

Utkastet til et nytt fjerde ledd i § 6 i lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v., gir utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven tilsvarende anvendelse. Det vises til merknadene over til den bestemmelsen.

10.9 Endringen i lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper

Utkastet til et nytt fjerde punktum i § 10 første ledd i lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper, gir utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven tilsvarende anvendelse. Det vises til merknadene over til den bestemmelsen.

10.10 Endringen i lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser

I ny § 27 a i lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser foreslås en regel som knytter seg til styremedlemmer som staten, fylkeskommuner og kommuner oppnevner til stiftelser. Det har hittil vært ansett som usikkert om likestillingsloven § 21 omfatter disse situasjonene. Utkastet til ny § 27 a slår fast at likestillingslovens regler om krav om 40 prosent kjønnsrepresentasjon gjelder. Se nærmere om dette i punktene 4.1.2 og 6.1.3.3 foran.

10.11 Endringen i lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m.

Nytt annet punktum i § 21 første ledd i lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m., gir utkastet til ny § 20–6 i aksjeloven tilsvarende anvendelse. Det vises til merknadene over til den bestemmelsen. Se for øvrig omtalen foran under punktene 4.1.2 og 6.1.3.2.

10.12 Til del XII, ikrafttredelse

Til nr. 1

Hovedregelen om ikrafttredelse er at loven trer i kraft 1. januar 2004, jf. del XII nr. 1. Dette vil gjelde statsaksjeselskapene, statsallmennaksjeselskapene, statsforetakene, de statlig særlovselskapene, de interkommunale selskapene, de regionale helseforetakene og helseforetakene mv. Det foreslås særlige regler om ikrafttredelse for de privat eide allmennaksjeselskapene og for stiftelsene, jf. nedenfor merknadene til nr. 2 og nr. 3.

Til nr. 2

Allmennaksjeloven § 6–11 a, som omfatter de privat eide allmennaksjeselskapene, vil etter utkastet ikke tre i kraft samtidig med resten av loven, jf. del XII nr. 2. Etter nr. 2 kan utkastet til ny § 6–11 a i allmennaksjeloven tidligst bli satt i kraft 15. august 2005. § 6–11 a vil imidlertid bare bli satt i kraft dersom de privat eide allmennaksjeselskapene ikke innen denne datoen oppnår den ønskede kjønnsrepresentasjonen frivillig, jf. nærmere om dette i kapittel 1 og kapittel 8.

Departementet vil presisere at reglene i *foretaksregisterloven § 3–1 a nytt nr. 9*, som krever registrering av kjønnsfordelingen blant styremedlemmene i allmennaksjeselskaper, uansett vil følge hovedregelen i nr. 1 om ikrafttredelse fra 1. januar 2004. Det vil være hensiktsmessig med regler om registrering av kjønnsfordelingen i disse styrene allerede fra 2004, fordi dette gir mulighet til å følge utviklingen nøye. Slik registrering vil også gjøre det enkelt å få nøyaktig informasjon fra Foretaksregisteret om hvor mange av selskapene som har oppnådd den ønskede kjønnsrepresentasjonen på frivillig basis, når man i 2005 skal ta stilling til ikrafttredelse for de privat eide allmennaksjeselskapene.

Til nr. 3

Utkastets del XII nr. 3 gir en særregel for ikrafttredelsen av endringen i stiftelsesloven av 2001. Denne endringen vil tre i kraft samtidig med at stiftelsesloven av 2001 settes i kraft.

10.13 Til del XIII, overgangsregler

For selskaper som registreres etter at reglene er trådt i kraft, må kravene til kjønnsrepresentasjon være oppfylt fra registreringstidspunktet. Det foreslås ingen særregler for selskaper som er stiftet før

Om lov 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.)

ikrafttreddelsen, men som registreres først etter denne.

For selskaper som er registrert før lovens ikrafttredelse, gis det i utkastets del XIII en overgangsperiode på to år før selskapet må oppfylle de nye kravene til kjønnsrepresentasjon i styret. Dette er den samme overgangsperioden som gjaldt etter § 21–1 nr. 11 i forbindelse med vedtakelsen av de nye aksjelovene i 1997.

For selskaper som er omfattet av utkastets del XIII nr. 1, og som er registrert før 1. januar 2004, betyr dette at de må oppfylle de nye kravene til kjønnsrepresentasjon innen 1. januar 2006.

Nr. 2 omhandler privat eide allmennaksjeselskaper, jf. ny § 6–11 a i allmennaksjeloven. Dersom denne bestemmelsen blir satt i kraft (jf. over om dette), blir ikraftsetningsdatoen tidligst en gang etter 15. august 2005. For allmennaksjeselskaper som er registret før dette, vil to-årsfristen derfor ut-

løpe tidligst etter 15. august 2007. Dette betyr at eksisterende allmennaksjeselskaper vil ha en periode på over 4 år fra i dag til å oppfylle kravene.

Nr. 3 gir to-årsregelen anvendelse for stiftelser som er registrert før den nye stiftelsesloven settes i kraft.

Barne- og familiedepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov 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.).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i 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.) i samsvar med et vedlagt forslag.

Om lov 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.)

Forslag

til lov 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.)

I

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

§ 20–6 skal lyde:

§ 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 annet ledd gjelder tilsvarende for aksjeselskap som er heleid datterselskap til statsaksjeselskap eller statsallmennaksjeselskap, eller til statsforetak.

Nåværende § 20–6 blir ny § 20–7.

II

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

Ny § 6–11 a skal lyde:

§ 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.

Ny § 20–6 skal lyde:

§ 20–6 Representasjon av begge kjønn i styret i statsallmennaksjeselskaper

(1) I styret i statsallmennaksjeselskap 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.*

Om lov 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.)

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.*

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

Nåværende § 20–6 blir ny § 20–7.

III

I lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 første ledd skal nytt fjerde punktum lyde:

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

IV

I lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene, gjøres følgende endringer:

§ 21 nytt første ledd skal lyde:

Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styret, råd, nemnder mv. skal begge kjønn være representert på følgende måte:

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

V

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

§ 3–1 nytt annet ledd skal lyde:

I selskaper som omfattes av aksjeloven § 20–6 skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplys-

ninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i aksjeloven § 6–4 og § 6–35 jf. allmennaksjeloven § 6–37 første ledd.

§ 3–1 a nytt nr. 9 skal lyde:

9. *Styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter reglene i allmennaksjeloven § 6–4 og § 6–37 første ledd.*

§ 3–4 nytt annet ledd og tredje ledd skal lyde:

I interkommunale selskaper, jf. lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper, skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter lov om interkommunale selskaper § 10 åttende til tiende ledd.

I Aktieselskapet Vinmonopolet, jf. lov 19. juni 1931 nr. 18 om Aktieselskapet Vinmonopolet, skal registeret også inneholde opplysninger om styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter lov om Aktieselskapet Vinmonopolet § 5 første ledd.

§ 3–6 nytt fjerde ledd skal lyde:

For stiftelser skal registeret, for styremedlemmer og varamedlemmer som er oppnevnt av staten, også inneholde opplysninger om kjønn.

§ 3–9 første ledd nytt nr. 7 skal lyde:

7. *Styremedlemmers og varamedlemmers kjønn, samt opplysninger om medlemmet er valgt blant de ansatte etter lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak § 20 eller lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m. § 22 og § 23.*

VI

I lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak skal § 19 nytt femte ledd lyde:

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

VII

I lov 3. juli 1992 nr. 97 om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond skal § 13 første ledd nytt annet punktum lyde:

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

VIII

I lov 28. august 1992 nr. 103 om pengespill m.v. skal § 6 nytt fjerde ledd lyde:

Om lov 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.)

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

Nåværende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

IX

I lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper skal § 10 første ledd nytt fjerde punktum lyde:

Reglene i aksjeloven § 20–6 om representasjon av begge kjønn i styret gjelder tilsvarende.

X

I lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser skal ny § 27 a lyde:

§ 27 a Kjønnrepresentasjon når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner medlemmer av styret

Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 21 første, annet og femte ledd gjelder tilsvarende når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner hele styret i en stiftelse. Når staten, en fylkeskommune eller kommune oppnevner deler av styret i en stiftelse, gjelder første punktum her tilsvarende i forhold til de styremedlemmene dette gjelder.

XI

I lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak m.m. skal § 21 første ledd nytt annet punktum lyde:

XII

1. Loven gjelder fra 1. januar 2004, med mindre annet følger av nr. 2 og nr. 3 nedenfor.
2. Ny § 6–11 a i lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper gjelder fra den tid Kongen bestemmer, men tidligst fra 15. august 2005.
3. Ny § 27 a i lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser (stiftelsesloven 2001) trer i kraft når stiftelsesloven 2001 settes i kraft.

XIII

1. Med mindre annet følger av nr. 2 og nr. 3 nedenfor, skal styret i foretak mv. som er registrert i Foretaksregisteret før 1. januar 2004, være sammensatt i samsvar med loven her innen 1. januar 2006.
2. For allmennaksjeselskaper som er stiftet og registrert i Foretaksregisteret før ny § 6–11 a i allmennaksjeloven settes i kraft, skal styret være sammensatt i samsvar med loven her innen to år etter ikraftsettingsdatoen.
3. For stiftelser som er opprettet før stiftelsesloven 2001 trer i kraft, skal styret være sammensatt i samsvar med loven her innen to år etter den dato stiftelsesloven 2001 trer i kraft.

