

Nærings- og fiskeridepartementet

Deres ref.  
22/8941-1

Arkiv / Saksnr.

Oslo

Initialer TKW

11.03.2023

## Hørings svar: Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Norges Rederiforbund takker for invitasjon til å svare på høring om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse. Vi har valgt å begrense vårt hørings svar til de to hovedforslagene i høringsbrevet

I en tid med god vekst i næringen og viktige utfordringer vi skal løse for fremtiden, er vi opptatt av å tiltrekke oss de beste hodene, uavhengig av kjønn. Norges Rederiforbund har derfor engasjert seg i arbeidet for å sikre at den maritime næringen i større grad skal lykkes i å tiltrekke seg flere kvinner. Rederiforbundet vedtok i 2020 en rekke tiltak for å sikre bedre kjønnsbalanse i næringen. Ett av disse tiltakene er å få fram flere kvinnelige ledere. Som ledd i dette arbeidet har Rederiforbundet satt seg som mål å ha minimum 40 prosent representasjon av hvert kjønn i forbundets styre innen 2025. Dette målet nådde forbundet allerede i 2022. Vi har også et stadig økende antall kvinner i ulike styrer og råd.

Rederinæringen er en særegen næring i den forstand at det i konserner ofte er etablert egne selskaper som eier skip, mens andre selskaper bemanner og drifter skipene. Formålet med en slik organisering kan være å begrense risikoen ved tap, skade eller konkurs. Det kan også være lettere å skaffe investorer og kapital til prosjekter som er organisert som en egen enhet/selskap. I tillegg kan ulike regelverk legge føringer for hvordan et rederi kan og må organisere sin virksomhet. Dette gjelder for eksempel rederiskatteordningen, samt pensjonsregelverket. For offshorerederiene kan også regelverk fastsatt av sokkelstaten være bestemmende for hvordan virksomheten organiseres. Det betyr at mange selskaper i konsernet vil ha begrenset samfunns påvirkning, selv om disse selskapene genererer inntekter av en viss størrelse. For disse organisasjonsstrukturene ville det vært mest hensiktsmessig om et lovkrav ble lagt på konsernnivå.

Norges Rederiforbund støtter høringsbrevets forslag om å lovfeste et krav til et minimumsantall av hvert kjønn i styrer i aksjeselskaper med videre med følgende presiseringer:



1. Forutsetningen for et lovkrav må være at det gjelder for bedrifter der effekten vil antas å være størst. Når det ikke er mulig å oppnå full treffsikkerhet, mener vi det er viktig å legge vekt på å unngå de mest krevende utslagene for bedriftene. I lys av dette mener Norges Rederiforbund mener at et lovkrav bør gjelde for de selskapene som må utarbeide årsberetning etter regnskapsloven.<sup>1</sup> Dette er etablerte terskelverdier og forbundet mener at dette vil forenkle håndhevingen og øke etterlevelsen.
2. Alternativt bør tersklene være 100 millioner kroner i inntekter eller 50 årsverk. Vi mener en eventuell terskel knyttet til årsverk bør være 50, da det er det samme krav som i regnskapsloven. Det gjør at det både er en kjent terskelverdi, og medfører krav om at styret må signere årsberetningen og at denne er revidert av revisor. Dette må forventes å medføre en sterkere bevissthet rundt etterlevelse av krav til sammensetning av styret. Dersom departementet går videre med forslag om en separat inntektsterskel mener vi denne bør være på 100 millioner kroner. Dette har sammenheng med at driftsinntekter og finansinntekter skal sees sammen, og summen blir høyere enn terskelen etter regnskapsloven. I tillegg er det snakk om nye forpliktelser for selskapene, med konsekvenser som langt på vei er ukjente. Det er i seg selv en grunn til å ha en terskel som er den høyeste av dem som er utredet i høringsnotatet. Det bør imidlertid vurderes om det kan være tilstrekkelig med én terskelverdi, knyttet enten til inntekter eller til årsverk.
3. Unntaket som i dag gjelder for styremedlemmer valgt blant ansatte i allmennaksjeselskapsloven dersom ett av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet, må videreføres og gjelde for alle selskapsformer. I maritim næring vil dette kunne være en utfordring hos enkelte selskaper med hovedsakelig ansatte som jobber til sjøs. Dersom en ansattgruppe er veldig liten kan et krav til kjønnsrepresentasjon i styret være med å undergrave de ansattes prosess.
4. Reglene må gi bedriftene tilstrekkelig tid til å sørge for riktig etterlevelse, og håndhevingen må tilpasses en overgangsperiode for bedriftene. For mange styrer er styremedlemmer på valg annethvert år for å sikre kontinuitet i styret. De som blir valgt i 2023, kan ha funksjonstid lenger enn til 2024. Det er derfor behov for rimelige overgangsordninger. Vi mener også at det ikke er rimelig å forvente at selskaper forbereder seg på et lovkrav som ennå ikke er foreslått for Stortinget. Norges Rederiforbund mener at en overgangsordning for etterlevelse må gjelde minimum ut 2024.

Når det gjelder høringsbrevets forslag om å innføre en frivillig sertifiseringsordning for mangfoldsledelse mener Norges Rederiforbund at dette er et tiltak som vil ha begrenset effekt. Det er i dag en rekke lover og reguleringer som stiller krav til bedrifters mangfoldsledelse, blant annet aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven og EUs direktiv om rapportering om bærekraftsforhold. I tillegg finnes det eksempler på

---

<sup>1</sup> Regnskapsloven § 1-6 Små foretak: Som små foretak regnes regnskapspliktige som ikke faller inn under § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

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



sertifiseringsordninger for mangfoldsledelse utviklet i privat regi. Norges Rederiforbund ser derfor ikke behov for å innføre en frivillig sertifiseringsordning for mangfoldsledelse.

Med hilsen  
Norges Rederiforbund

**Harald Solberg**  
Administrerende direktør