

Nærings- og fiskeridepartementet
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

E-post: postmottak@nfd.dep.no

Vår ref: Fs2304/jsa
Deres ref: 22/8941
Oslo, 13.03.2023

Høringssvar – Bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper

Regnskap Norge viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev av 12.12.2022 med forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse i en avgrenset gruppe aksjeselskaper, deltakerlignede selskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak. De foreslåtte tiltakene er en del av regjeringens arbeid for likestilling, og er etter det opplyste ment å bidra til bedre kjønnsrepresentasjon i ledelsen i næringslivet både på kortere og lengre sikt.

Saken er behandlet av vårt fagutvalg.

1. Kort om forslaget

Nærings- og fiskeridepartementet foreslår å lovfeste krav til et minimumsantall av hvert kjønn i styrene i visse aksjeselskaper, deltakerlignede selskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak. De foreslåtte kravene er ment å komme i tillegg til gjeldende regler om kjønnsrepresentasjon i styrer i allmennaksjeselskaper m.fl.

Departementets forslag er å bruke antall årsverk og summen av driftsinntekter og finansinntekter som avgrensningskriterier. I høringsnotatet har departementet lagt frem noen ulike mulige innslagspunkter som de ønsker høringsinstansenes nærmere synspunkter på. Ifølge departementet er det viktig å finne terskler som gjør at selskaper som har en vesentlig innvirkning på samfunnet i form av inntekter eller årsverk, blir omfattet.

Konkret er høringsinstansene bedt om å vurdere om krav til kjønnsbalanse i styret bør utløses hvis virksomheten har hhv. flere enn 20, 30 eller 50 årsverk eller hvis sum av drifts- og finansinntekter overstiger 50, 70 eller 100 millioner kroner. Departementet ber også om høringsinstansenes vurdering av om tersklene skal settes andre steder. I tillegg er høringsinstansene bedt om å vurdere forslagene til avgrensningskriterier.

For aksjeselskaper og deltakerlignede selskaper der minst en av to ovennevnte terskler er overskredet foreslås reglene å slå inn dersom selskapet har et styre på minst tre medlemmer:

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

Tilsvarende separate krav vil gjelde for styrets varamedlemmer, samt for medlemmer til styret som skal velges blant de ansatte.

For stiftelser, samvirkeforetak og boligbyggelag hvor en av to terskler er overskredet, foreslås krav om kjønnsrepresentasjon å slå inn når det er minst to medlemmer i styret.

Når det gjelder beregningstidspunktet, foreslår departementet at det settes til balansedato for årsregnskapet. Det foreslås samtidig at sittende styre skal være gyldig frem til ordinær generalforsamling eller årsmøte er holdt. Det blir dermed ikke foreslått å stille krav om å holde ekstraordinær generalforsamling eller årsmøte. Etter departementets oppfatning vil foretakene få tilstrekkelig tid til å legge frem forslag til styresammensetning til generalforsamlingen eller årsmøtet. Dersom stiftelser skal omfattes, blir det foreslått overgangsregler.

I tillegg til krav til kjønnsrepresentasjon til styrer direkte i lov, foreslår departementet en hjemmel for senere å kunne innføre en sertifiseringsordning for mangfoldsledelse. Etter departementets oppfatning kan en slik sertifiseringsordning både bli et verktøy for det enkelte selskap, og samtidig gi kontraktsparter og investorer grunnlag for å velge samarbeidspartnere basert på selskapets arbeid med likestilling og mangfold. En sertifiseringsordning vil eventuelt være frivillig. Forslag til nærmere innretning og utforming av en ev. sertifiseringsordning vil bli sendt på høring på vanlig måte.

Høringsnotatet inneholder også forslag til implementering av Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper. Direktivet ble vedtatt i EU 23. november 2022.

2. Regnskap Norges overordnede kommentarer

Overordnet er Regnskap Norge enig i at det er en stor verdi at begge kjønn er godt og likelig fordelt i styrene i norske selskaper. Vi støtter myndighetenes arbeid med kjønnsbalanse og å få begge kjønn på banen når det gjelder styrearbeid. Derfor mener vi i utgangspunktet dette er et positivt forslag fra departementets side, som vi ønsker å støtte.

Etter vår vurdering vil likevel forslaget klart gripe inn i aksjonærdemokratiet og selskapets selvfølgelige adgang til selv å kunne velge hvilke personer som anses som skikket og egnet til å sitte i styret, helt uavhengig av kjønn. Det er aksjonærene som satser pengene sine, og styringsretten med hensyn til styrets antall og personelle sammensetning bør da i utgangspunktet ikke myndighetene blande seg inn i.

Videre innebærer det et stort ansvar å sitte i et styre. Skal man gå inn i dette bør det derfor være fordi man selv ønsker å ta dette ansvaret, og ikke fordi man i et selskap er avhengig av å ta inn vedkommende for å oppfylle lovgivers krav til kjønnsfordeling.

Her ligger det også en utfordring i den korte tiden selskapene etter forslaget vil få på seg med å innrette seg til endret regelverk. Et av mange eksempler som kan trekkes frem er de mange fiskeriselskapene langs kysten som gjerne er drevet som familierederier. Ved rask innføring av nye krav om kjønnsrepresentasjon er tilbakemeldingen vi får at mange av disse i praksis får det krevende med etterlevelsen. For det første er det i seg selv krevende å skulle steppe inn som nytt styremedlem på kort varsel, og for det andre er i det hele tatt ikke gitt at det er praktisk enkelt å finne styremedlemmer av begge kjønn som på kort sikt kan settes inn i styret.

I de mange familieeide selskapene vil det også typisk kunne oppleves unaturlig å hente inn en ekstern part i styret bare for å overholde kjønnskrevet. Vi er bekymret for at løsningen ofte kan bli at slike foretak heller enn å hente inn et eksternt styremedlem, velger inn et familiemedlem i styret som kanskje i utgangspunktet ikke interesserer seg særlig for virksomheten (men som har «det rette kjønn»). Med tanke på det store ansvaret et styreverv innebærer vil dette i så fall være uheldig.

Tilsvarende ser vi praktiske utfordringer ved et kjønnsrepresentasjonskrav for styrets ansattrepresentanter. En ting er at det ofte er slik at ikke alle ansatte i et selskap ønsker å sitte som ansattrepresentant i selskapets styre. I en slik situasjon kan man ikke tvinge en person til å bli ansattrepresentant i styret bare som følge av lovens krav til kjønnsfordeling. Videre kommer de mange foretakene i bransjer hvor det ene eller annet kjønn er klart overrepresentert blant de ansatte. Bygg og anleggsbransjen er eksempelvis klart mannsdominert per i dag. For slike tilfeller vil det under enhver omstendighet være viktig at man innfører samme prinsipp som i gjeldende allmennaksjeloven § 6-11 (2) siste punktum. Der slås det fast at reglene om kjønnsbalanse blant styremedlemmer valgt av de ansatte ikke gjelder dersom ett kjønn utgjør under 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet.

Etter vår vurdering er kravet til kjønnsrepresentasjon i styret langt mer naturlig i allmennaksjeselskapene, der aksjonærinteressene naturlig er mange. I mindre aksjeselskaper er det ofte bare en eller noen få aksjonærer, og forholdene er mindre. Det samme gjelder blant annet foretak med deltakerfastsetting. Selv om det skal settes visse terskler som utelukker de aller minste foretakene, så mener vi derfor likevel at dette forslaget er å gå for langt fra myndighetenes side.

Videre er det viktig å poengtere at dette kan gå begge veier. Selv om statistikken på makronivå viser at det ikke innen noen bransjer er en klar overvekt av kvinnelige styremedlemmer, så er virkeligheten selvsagt ofte en annen på selskapsnivå. For et konkret selskap med et styre på tre medlemmer hvor alle er kvinner, vil den foreslåtte regelen altså innebære at ett av disse styremedlemmene må tre ut, for at det skal gis plass til en mann. Og dersom alle de tre kvinnene skal kunne bli sittende må styret faktisk utvides med to medlemmer, hvor det vil være krav om at begge de nye medlemmene skal være menn. Alternativet til dette, dersom man ikke ønsker noen eksterne parter inn i styret, vil da måtte være at selskapet heller velger å redusere antallet styremedlemmer til to, for slik å «omgå» regelverket.

Når det gjelder spørsmålet om styrets beslutningsdyktighet, uttaler departementet at virkningene av å ha et styre som ikke er lovlig sammensatt slik departementet foreslår, vil være at styret *«ikke kan representere selskapet utad, foreta rettslige handlinger på vegne av selskapet, binde selskapet til avtaler og forpliktelser, ivareta selskapets rettigheter mv.»*. Videre uttaler departementet at *"et styre som ikke oppfyller lovens krav i utgangspunktet ikke vil regnes som beslutningsdyktig"*.

Her mener vi departementet ved sin tolkning skaper stor risiko overfor berørte foretak som for eksempel påføres en ubalanse i styret som følge av årsaker eller hendelser som selskapet og/eller styrets medlemmer ikke selv kontrollerer over. Dette kan for eksempel gjelde tilfeller der en i styret dør, og dette medfører at kjønnsfordelingskravet ikke overholdes. Et annet eksempel kan være der et styremedlem trekker seg. For praktiske tilfeller som dette mener vi departementet må foreta en grundigere og bedre avklaring av de selskapsrettslige sidene ved at styret ikke er riktig sammensatt. Det må være klart for selskapene hvilke konsekvenser som gjelder ved manglende etterlevelse av regelverket, og reglene må være hensiktsmessige og ikke utformet som rene fallgruver.

Tross de gode intensjonene ved lovforslaget, som vi støtter, så mener vi oppsummert at det avgjørende for valget av styrets medlemmer fortsatt bør være hva som er riktig for det enkelte foretak basert på foretakets og eiernes egne vurderinger og preferanser.

3. Innspill til de foreslåtte terskelverdiene

Regnskap Norge er opptatt av forenkling. Dersom departementet velger å gå videre med sitt lovendringsforslag, så er det viktig å se på hensiktsmessige samordninger av terskelverdier og innslagspunkter i regelverket:

For det første bør de enkelte terskelverdiene og kriteriene som er foreslått samkjøres og settes likt i den enkelte aktuelle lov. Fra et forenklingsståsted er det klart fordelaktig at det ikke opereres med ulike vilkår og innslagspunkter i det enkelte lovverk. I høringsnotatet er det for eksempel foreslått at for aksjeselskaper, allmennaksjeselskaper og deltakerlignede selskaper vil

regelen omfatte foretak med et styre på minst tre medlemmer. For stiftelser, samvirkeforetak mv. foreslås det tilsvarende innslagspunktet å gjelde når styret har minst to medlemmer.

For det andre mener vi det fremstår unødvendig komplisert med de særskilte trappetrinnsreglene for kjønnsfordelingen basert på det totale antallet styremedlemmer i det enkelte foretak. Det ville vært bedre å gjøre dette enklere ved at man i lovteksten nøyer seg med å slå fast at «Når foretaket har mer enn over x antall styremedlemmer så skal begge kjønn være representert i styret».

For det tredje mener vi terskelverdiene knyttet til antall ansatte, balansesum og driftsinntekter bør knyttes opp mot tilsvarende terskelverdier i annet aktuelt regelverk. Etter vår vurdering er regnskapslovens grenser for små foretak her de mest nærliggende å følge. Etter regnskapsloven § 1-6 regnes «små foretak» som «regnskapspliktige som ikke faller inn under § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

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

I høringen er det lagt opp til et krav i den enkelte lov om at foretaket må oppfylle en av to angitte terskler, det vil si ikke to av tre som i regnskapsloven § 1-6.

For terskelen om gjennomsnittlig antall ansatte oppstilles alternativene 20, 30 eller 50 årsverk. Regnskapslovens terskel er 50 årsverk, og vi mener denne i så fall bør følges.

For terskelen for driftsinntekter og finansinntekter oppstilles alternativene 50, 70 eller 100 millioner kroner på balansedagen for årsregnskapet. Regnskapslovens terskel er salgsinntekt på 70 millioner kroner, og vi mener denne i så fall bør følges.

Regnskapsloven inneholder også vilkår om balansesum. Dette kriteriet har departementet ikke foreslått inntatt, men departementet «holder døren åpen» for innspill om også dette, og vurderer at balansesum i størrelsesorden mellom 100 og 200 millioner kroner eventuelt kan være aktuelt. Regnskapslovens terskel er balansesum på 35 millioner kroner. For å harmonisere og samkjøre regelverket som nevnt, mener vi i så fall denne verdien bør følges.

4. Forslaget om en frivillig sertifiseringsordning

Regnskap Norge støtter ikke forslaget om å innføre en frivillig sertifiseringsordning for mangfoldsledelse. I stramme budsjetter bør ikke departementet bruke tid på dette.

For det første finnes det allerede visse slike muligheter i dag. Videre er det viktig å være bevisst på at innføring av slike ordninger i seg selv er med på å gjøre det mer komplisert å drive næring.

Derfor må det hele tiden vurderes om det konkrete forslaget gir den positive effekten man er ute etter eller om ulempene man påfører næringslivet er større.

Med vennlig hilsen,
Regnskap Norge



Rune Aale-Hansen
Adm. dir.



Jørgen Strøm-Andresen
Advokat