

# Styremedlemmers taushetsplikt

v/advokat Sigurd Knudtzon

Sigurd Knudtzon er advokat og partner i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig, Oslo. I tillegg til juridisk utdanning har han en MBA fra Thunderbird Graduate School of Global Management, USA, samt studert forhandlinger på Harvard og strategi på Handelshøyskolen BI. Han arbeider i vesentlighet med selskapsrett og alminnelig forretningsjus. Han har utgitt bøkene Å selge bedriften , Å forhandle og Å være advokat (red).

[skn@svw.no](mailto:skn@svw.no), mobil 934 68 087

19.01.2018

## 1 Utgangspunktet om taushetsplikt

Et utgangspunkt for vurderingen om styremedlemmers taushetsplikt er at alle har alminnelig ytringsfrihet. Ytringsfriheten er vernet gjennom Grunnloven § 100 og den europeiske menneskeretts konvensjon (EMK) artikkel 10.

Taushetsplikten krever derfor et særlig rettsgrunnlag.

Aksjeloven (asl.) og allmennaksjeloven (asal.) har ingen særlige regler om styremedlemmers taushetsplikt. Det fremkommer imidlertid av forarbeidende til aksjeloven at

"...styremedlemmene er tillitsvalgte som handler for sin oppdragsgiver, det vil si selskapet. En lojalitetsplikt for styremedlemmene kan utledes av den alminnelige regel om at styret som andre oppdragstakere skal ivareta oppdragsgiverens interesse under utførelsen av oppdrag. En slik lojalitetsplikt er imidlertid ikke til hinder for at styret også må ivareta andre hensyn som gjøre seg gjeldende i selskapet."

Det er altså styremedlemmers *lojalitetsplikt* til selskapet og plikten til å ivareta selskapsinteressen som særlig begrunner taushetsplikten. Styremedlemmer har plikt til å sørge for at opplysninger som de blir kjent med ved utøvelsen av sitt styreverv ikke blir spredd til personer som ikke har noen legitim grunn til å bli kjent med disse opplysningene. Styret må således behandle forretningsstrategiske spørsmål, produksjonsmetoder, personalforhold, interne prosesser, eksterne avtaler etc. som det kan være uheldig og skadelig at utenforstående blir kjent med som konfidensielt. Andre forhold som styremedlemmer blir kjent med som kan skade selskapets omdømme, kan også være taushetsbelagt. Styrets vurdering om det skal begjæres oppbud kan for eksempel være svært skadelig for selskapet om blir kjent blant utenforstående. Hvor langt taushetsplikten strekker om selskapets forhold må vurderes på et konkret grunnlag. Vurderingsmomenter vil være formålet med å gi opplysningene videre, opplysningenes art og hvor skadelig det vil være for selskapet om opplysningene blir kjent utenfor styret (Knudsen, 2015).

Styremedlemmer kan være i en situasjon hvor de sitter inne med opplysninger gjennom styrevervet som de kan ha nytte av i andre sammenhenger. Dette krever ekstra varsomhet. I praksis kan dette være krevende og stille et styremedlem i en vanskelig personlig konfliktsituasjon som gjør at lojalitetsforpliktelsen lett kan brytes.

Lojalitetsplikten er altså et utgangspunkt for rekkevidden av taushetsplikten. Vi skal i denne artikkelen se på andre sider om hvordan taushetsplikten håndteres i praksis.

## 2 Kan styremedlemmene pålegges en generell taushetsplikt?

Spørsmålet er om styret ved flertallsbeslutning kan pålegge styremedlemmene en *generell taushetsplikt* og fastsette taushetsplikten for eksempel i en styreinstruks eller ved et styrevedtak.

Dette er det noe uenighet om i teorien, jf. Aarbakke (2017), som er mer restriktiv til å utstede generelle krav til taushetsplikten, mens Andenæs (2006) mener at dette må det være anledning til, særlig dersom virksomhetens art krever særlig konfidensialitet.

Det er ganske vanlig at *styreinstruks*er har regler om taushetsplikt. I henhold til aksjeloven § 6-23 skal selskapet ha en styreinstruks i tilfelle de ansatte har representanter i styret. Instruksen skal fastsette nærmere regler om saksbehandlingen i styret. I enkelte styrer kreves det også at styremedlemmene undertegner en taushetserklæring. Det er ikke uvanlig at kravet til taushetsplikt i styreinstruks og taushetsplikterklæringer går lengre, altså skjerper taushetsplikten i forhold til hvor langt taushetsplikten rekker i henhold til alminnelig rettsforståelse. Dette er det ikke anledning til, eller sagt på en annen måte; taushetsplikten rekker ikke lengre enn det som følger av gjeldende rettsregler, sml. NOU 1996:3 side 57-58 hvor det er uttrykt i forhold til asl. og asal. § 6-23 at "*...en styreinstruks [også] vil kunne ha bestemmelser om taushetsplikt og inhabilitet som gjengir hva som følger av ellers gjeldende rettsregler.*" Taushetsplikten må altså forankres i en forståelse av lojalitetsplikten i særskilte situasjoner. Det antas likevel at styret kan presisere hva som ligger i lojalitetsplikten for derved å gi retningslinjer til styremedlemmene (Andenæs 2006).

Å fastslå hvor grensen for taushetsplikt faktisk skal trekkes kan være en vanskelig eksersis og må vurderes konkret for det enkelte selskap, dets virksomhet og hvilke aktuelle opplysninger det er snakk om.

### **3 Retningslinjer om hvilke krav som kan stilles til taushetsplikt**

Norsk Arbeidsgiverforening (forgjengeren til Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO) utga et såkalt A-Sirkulær 8 i 1975, med retningslinjer om bruk av taushet, som både LO og kommunaldepartementet ga sine tilslutninger til. Hovedpunktene er:

- Medlemmer har ikke plikt til å undertegne erklæring om taushetsplikt i alle saker.
- Det er styret som for den enkelte sak beslutter at medlemmene pålegges taushetsplikt.
- Når det foreligger behov for taushetsplikt før en sak behandles av styret, kan administrasjonen beslutte at hele saken eller noen av sakspapirene omfattes av taushetsplikt inntil styret har behandlet saken.
- Ved beslutning om taushetsplikt skal det på den ene side tas hensyn til de mulige skadevirkninger som kan framkomme hvis informasjonen gis; på den annen side må det tas tilbørlig hensyn til de ansattes interesse i at informasjonen allikevel blir gitt. Taushetsplikt bør kun pålegges når dette er særlig begrunnet.
- I enkelte selskap har de ansattes representanter i styret fått anledning til å drøfte konkrete saker som er undergitt taushetsplikt med en begrenset krets av personer både før og etter at saken er styrebehandlet. De personer som på denne måten er gitt innsikt i saken, er pålagt taushetsplikt.

- Informasjonen til de ansatte om vedtak i styret kan utarbeides av administrasjonen med en av de ansattevalgte.

Disse retningslinjene er fortsatt aktuelle og kan tjene som veiledning for hvordan taushetsplikten skal håndteres i selskaper

#### **4 Taushetsplikt i konkrete saker**

Styret kan ved alminnelig flertallsbeslutning pålegge taushet for styremedlemmer i konkrete saker som krever særlig konfidensialitet. Dette følger av at styret har en adgang til å kunne organisere sitt arbeid på en forsvarlig og hensiktsmessig måte. Dette gjelder også i forbindelse med de dokumenter som styremedlemmer mottar før styremøtene. Dette gjelder for eksempel ved konkrete markedstiltak, avtaler som styret skal ta stilling om forretningsmessig forhold som det er viktig at styret holder konfidensielt, og ikke minst i personalrelaterte saker.

I avtaler med tredjeperson, som også blir behandlet i styret, eller som styret ellers har innsikt i for eksempel som følge av tilsynsretten i henhold til aksjeloven § 6-13, kan det være klausuler om taushetsplikt. Slike klausuler vil også styremedlemmene være bundet av. Brudd på taushetsplikten vil kunne være mislighold av avtalen og det vil derfor være illojalt av styremedlemmene ikke å forholde seg til dette og bidra til at en avtaleregulert taushetsplikt blir misligholdt.

Det kan også være aktuelt at styret beslutter at det kun er én person, for eksempel styreleder eller daglig leder, som utad skal uttale seg på vegne av selskapet. Dette må styremedlemmene akseptere.

Styremedlemmer som er valgt på særlig grunnlag, som for eksempel styremedlemmer valgt av og blant de ansatte i selskapet, må imidlertid kunne rådføre seg med en begrenset krets av personer forutsatt at opplysninger ikke blir spredd videre, som for eksempel til tillitsvalgte i virksomheten, jf nedenfor.

#### **5 Ansattevalgte styremedlemmers taushetsplikt**

Som det fremkommer av fremstillingen vil de styremedlemmer som er valgt av de ansatte kunne være i en annen situasjon enn de aksjonærvalgte styremedlemmer. Mens det selskapsrettslige utgangspunkt er at alle styremedlemmer er likestilte i sine verv, er det spørsmål om arbeidsrettslige hensyn innebærer at de ansattevalgte likevel er i en særstilling i enkelte tilfelle. Formålet med å ha ansatte i styret taler for en særbehandling i enkelte tilfelle av de ansattevalgte styremedlemmer. De ansattevalgte styremedlemmers mandat er å representere

de ansatte ved å ivareta deres interesser. Spørsmålet er hvor konsekvent likhetshensynet skal gjennomføres, og hvor langt det representative hensyn skal få gjennomslag (Smith Ulseth, 2014).

Dersom det er en konfliktsituasjon mellom disse to hensyn – motstrid mellom selskapets interesser og de interesser de ansatte har som gruppe - er det uttrykt i forarbeidene til aksjeloven at *"også de ansattes representanter [...] skal ha som plikt å ivareta selskapets interesser på lik linje med de andre medlemmene."*(Ot.prp. nr. 7. (1971-72) s. 42) De ansatte har allerede i kraft av sitt ansettelsesforhold en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. I Retstidende 1990 s.607 fremgår det at det *"må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets og troskapsplikt i ansettelsesforhold."* I forarbeidene til den tidligere aksjeloven av 1976 påpekes det særlig på behovet for et vern av produksjons- og forretningshemmeligheter: *"Det vil derfor måtte aksepteres visse former for taushetsplikt mellom de ansattes representanter i styret og bedriftsforsamling og den organisasjon eller de ansatte som de representerer"* (Ot.prp. nr 7. (1971-72) s. 44).

Smith Ulset (2014) oppstiller fire grupper av momenter i en vurdering dersom det er usikkert om hvor langt taushetsplikten strekker seg for ansatterepresentanter i styret:

- *Formålet med å videreformidle opplysningene.* Det ansatte styremedlem må ha en saklig grunn for å gi opplysningene videre og må ikke spre dem i større grad enn det som er nødvendig. Det kan tale for en opplysningsrett dersom formålet er å bringe ytterligere innsikt til styrets drøftelser.
- *Hvem som er mottaker.* Hensynet for bedriftsdemokratiet tilsier at det først og fremst er andre ansatte som kan være mottakere av informasjon, selv om det ikke kan anses som en integrert del av ansattevalgte styremedlemmers rolle å holde kontakt med fagforeningene. Likevel vil det være mer naturlig å drøfte styresaken med andre tillitsvalgte fremfor øvrige ansatte. Adgangen til å konsultere personer utenfor selskapet må anses å være snevrere.
- *Opplysningenes art.* Hensynet til bedriftsdemokratiet tilsier at det først og fremst er informasjon som har betydning for de ansatte, som kan videreformidles. Dernest må det ses på om opplysningene vil være skadelig for selskapet om de blir kjent.
- *Om det er etablert forsvarlige prosedyrer for å beholde informasjonen fortrolig.* Det må kreves at de som får taushetsbelagt informasjon sørger for at denne informasjonen ikke spres videre og at styremedlemmer som gir slik informasjon har tillit til - eller er overbevist om – at informasjonen ikke bringes videre.

## 6 Lovbestemt taushetsplikt i spesiallovgivningen

Styret kan ha en særlig taushetsplikt i spesiallovgivningen. Et viktig eksempel er verdipapirhandelloven § 3-4 som pålegger blant annet styremedlemmer i børsnoterte selskaper taushetsplikt hva gjelder opplysninger som er egnet til å påvirke kursen på selskapet og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet, såkalt innsideinformasjon. Dette er opplysninger som ikke skal gis til uvedkommende som ikke har et legitimt behov for opplysningene. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

- (1) Den som har innsideinformasjon må ikke gi slike opplysninger til uvedkommende.
- (2) Den som har innsideinformasjon plikter i sin behandling av slike opplysninger å utvise tilbørlig aktsomhet, slik at innsideinformasjon ikke kommer i uvedkommendes besittelse eller misbrukes. Utsteder av finansielle instrumenter og andre juridiske personer som regelmessig er i besittelse av innsideinformasjon, skal ha rutiner for sikker behandling av innsideinformasjonen.

Taushetsplikten gjelder i henhold til første ledd styremedlemmer og andre som innehar innsideinformasjon, om at denne informasjon ikke må gis til andre som ikke på et legitimt grunnlag har rett til å motta slik informasjon. Andre ledd gir mer generelle krav til håndteringen av innsideinformasjon blant annet for å hindre uaktsom eller tilfeldig uforskyldt spredning, herunder interne rutiner i selskapet for behandling og sikring av informasjonen. Formålet med bestemmelsen er at investorer skal ha tillitt til verdipapirmarkedet.

Verdipapirhandelloven § 3-5 fastsetter at det skal føres liste over hvem som har tilgang til innsideinformasjon og når de listeførte fikk tilgang til innsideinformasjon.

Begrunnelsen for taushetsplikten i henhold til verdipapirloven er for å verne om tilliten til markedet og er således annerledes enn den alminnelige taushetsplikten som følger av styremedlemmenes lojalitetsplikt til selskapet.

En særlig utfordring kan være om styremedlemmer valgt av de ansatte likevel har en rett til å gi informasjon til berørte tillitsvalgte ved for eksempel en kommende fusjon for å diskutere mulige konsekvenser for sysselsettingen i selskapet. Det er uttrykt i en offentlig utredning om verdipapirhandel (NOU 1996:2) at de tillitsvalgte kan ha behov for kursrelevant informasjon i egenskap av sitt verv i selskapet. Forutsetningen er selvsagt at de holder informasjonen for seg selv.

Taushetsplikten i børsnoterte selskaper er ofte begrunnelsen for at aksjonærer, som handler aktivt selskapsaksjen i markedet, ikke ønsker å sitte i styret som derved ville begrense muligheten til å handle aksjen aktivt.

Lovbestemt taushetsplikt kan også lovgivning som regulerer særlige bransjer. For finansforetak gjelder for eksempel en særlig taushetsplikt etter finansforetaksloven §§ 9-6 og 9-7.

## **7 Styrets plikt til å gi opplysninger til aksjeeierne**

### **7.1 Plikt til å gi opplysninger til morselskap**

Etter asl. og asal. § 6-16 første ledd plikter styret i et datterselskap *"å gi styret i morselskapet opplysninger som er nødvendige for å kunne vurdere konsernets stilling og resultatet av konsernets virksomhet"*. Styret i datterselskapet er altså selv pliktig til å sørge for at morselskapet får slike opplysninger. Dette er en eksklusiv rett for morselskapets styre til å motta opplysninger og de opplysninger som gis behøver ikke deles med de øvrige aksjeeiere.

Det er antatt at de opplysninger som gis i medhold av denne bestemmelse kan inkludere opplysninger som ellers er underlagt taushetsplikt, både etter aksjeretten eller etter verdipapirhandelloven § 3-4 (Knudsen, 2015). Morselskapets styre er ikke å anse som "utenforstående" i bestemmelsens forstand. De som får tilgang til slike opplysninger, vil selv bli underlagt handleforbudet i verdipapirhandelloven § 3-3 og være underlagt taushetsplikten og forbudet mot rådgivning i verdipapirhandelloven §§ 3-4 og 3-7.

*"Et aksjeselskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap"*, jf. asl. og asal. § 1-3 annet ledd. Dette innebærer altså at det kun er aksjeselskap eller allmennaksjeselskap som kan være morselskap, og ikke for eksempel en stiftelse eller staten selv om disse eier mer enn 50 % av aksjene i et selskap.

### **7.2 Plikt til å gi opplysninger til selskapets generalforsamling**

Generalforsamlingen som øverste myndighet i aksjeselskap og allmennaksjeselskap kan ved alminnelig flertall pålegge styret å gi generalforsamlingen en hvilken som helst opplysning om selskapets forhold, jf. asl. og asal. § 5-1. Slik opplysningsplikt gjelder også for taushetsbelagte opplysninger. Lovbestemt taushetsplikt, som for eksempel innsideopplysninger i henhold til verdipapirhandelloven § 3-4, er imidlertid ikke underlagt slik opplysningsplikt.

Generalforsamlingen kan altså pålegge styret å gi opplysninger som kan svekke selskapets interesser dersom de blir kjent utover den krets som bør kan kjennskap til disse opplysninger. Også opplysninger som er undergitt taushetsplikt i henhold til avtale med tredjeperson kan generalforsamlingen pålegge at blir fremlagt.

Også *enkeltaksjonærer* kan kreve å få tilgang til opplysninger om selskapets forhold. Dette gjelder opplysninger om (i) forhold som kan ha innvirkning på bedømmelsen av generalforsamlingens godkjenning av årsregnskap og årsberetning, samt (ii) når det gjelder bedømmelsen av saker som er forelagt aksjeeierne til avgjørelse i generalforsamlingen, jf. asl. og asal. § 5-15 første ledd pkt 1 og 2. Dette gjelder i utgangspunktet også opplysninger som er

underlagt taushetsplikt. Opplysninger med lovbestemt taushetsplikt, som innsideregelen i verdipapirhandelloven 3-4, er ikke innbefattet i denne opplysningsplikten.

Enkeltaksjonærer kan også kreve fremlagt opplysninger om forhold som kan ha innvirkning på bedømmelsen av selskapets økonomiske stilling, herunder om virksomheten i andre selskaper som selskapet deltar i, og andre saker som generalforsamlingen skal behandle, jf. asl. og asal. § 5-15 første ledd pkt 3. Opplysningsplikten etter denne bestemmelse er imidlertid undergitt en reservasjon idet styret og daglig leder kun er pliktig til å fremlegge opplysninger når dette kan gjøres *"uten uforholdsmessig skade for selskapet."* Det skal ikke stilles strenge krav til hvor stor skaden bør være før styret kan påberope seg unntaksregelen. Dette kan for eksempel være teknisk og kommersiell know-how, samt strategiske planer og løpende forhandlinger om kjøp og salg av virksomheter, samarbeidsavtaler, og opplysninger om fusjoner (Bråthen 2015).

Dersom opplysninger som er underlagt taushetsplikt blir misbrukt av de som er tilstede på generalforsamlingen, kan dette foranledige et erstatningsansvar etter asl. og asal. § 17-1, sml. nedenfor. Dette krever imidlertid at det foreligger et økonomisk tap. At fortrolig informasjon kommer ut på denne måten kan være skadelig for selskapet selv om det ikke kan sannsynliggjøres økonomisk tap.

I tilfelle taushetsbelagte opplysninger fra et avtaleforhold lekker ut kan dette foranledige at den aktuelle avtale blir misligholdt.

Når styret blir pålagt å gi taushetsbelagte opplysninger til generalforsamlingen bør styret gjøre oppmerksom på denne situasjonen og gjøre generalforsamlingen oppmerksom på hvilke virkninger det har at slike opplysninger blir gitt til tredjeperson eller misbrukt på annen måte.

## **8 I hvilken grad kan styret gi opplysninger til enkelte (større) aksjeeiere**

### **8.1 Utgangspunktet: Likhetsprinsippet**

Både asl. og asal. bygger på det grunnleggende prinsipp at alle aksjer skal gi lik rett i selskapet, jf § 4-1 første ledd første punktum. Ikke desto mindre kan selskapet fravike dette prinsippet dersom dette har saklig grunn i selskapets interesse (Andenæs 2006 og Aarbakke m. fl. 2017). Dersom det gis fortrolige opplysninger til enkelte aksjeeiere må dette være begrunnet i selskapets og aksjeeiernes fellesinteresse. Tilgang til slike opplysninger må ikke tilgodese særinteresser til de aksjeeiere som får slike opplysninger.

Verdipapirhandelloven § 5-14 første ledd har også en likebehandlingsregel som pålegger selskapene å *"likebehandle innehaverne av deres verdipapirer..."*. Men heller ikke her er likebehandlingskravet absolutt. Det fremkommer av § 5-14 annet ledd at forskjellsbehandling kan skje såfremt denne er *".. saklig begrunnet ut fra utsteders og innehaverens felles interesse..."* (Bergo 2014).



I statens prinsipper for god eierstyring er det i pkt 1. fastsatt at i selskaper der staten er aksjeeier, skal aksjeeierne behandles likt. Denne likebehandlingsregelen må imidlertid forstås på tilsvarende måte som likebehandlingskravet i aksjeretten og i verdipapirhandelloven. Staten vil altså som aksjeeier kunne få mer informasjon enn andre aksjeeiere, såfremt slik informasjon ikke tilgodeser staten for å kunne få særfordel i egenskap av aksjeeier.

Norsk Anbefaling om eierstyring og selskapsledelse (NUES), 2014, har selv ingen bestemmelse om likhetsprinsippet, men viser i kommentarene til pkt. 4 til allmennaksjeloven og verdipapirhandelloven om likebehandlingsprinsippet.

## **8.2 Adgang til å gi opplysninger til enkelte aksjeeiere**

Som nevnt ovenfor er det anledning til å gi opplysninger til enkelte aksjeeiere. Dette er også svært vanlig, både i mindre selskaper og i børsnoterte selskaper. Aksjelovgivningen oppstiller ikke noe hinder for dette. For børsnoterte selskaper forutsetter faktisk Norsk Anbefaling om eierstyring og selskapsledelse (NUES), 2014, pkt. 13 siste ledd at det skal fastsettes retningslinjer for selskapets kontakt med aksjeeiere utenfor generalforsamlingen.

Behovet for slik informasjon kan være å utveksle informasjon og fremlegge saker av betydning for dominerende eller store aksjeeiere. Styret kan ha behov for å avklare saker av betydning for å sikre seg at det opptrer i overensstemmelse med dominerende eieres interesser. Dette kan være tilfelle i forbindelse med forberedelse til generalforsamlingen der det skal tas stilling til viktige selskapsanliggender som fusjon/fisjon, fullmakt til kjøp av egne aksjer, eller forhøyelse/nedsettelse av aksjekapitalen.

Som nevnt ovenfor forutsettes det at avgivelse av slike opplysninger skjer i selskapets interesse og ikke er til skade for selskapet eller aksjeeierfellesskapet, eller gir enkeltaksjeeiere en særfordel. Dette kan i så fall være myndighetsmisbruk som rammes av asl og asal. §6-28 som fastsetter at styret ikke må *"foreta noe som er egnet til å gi visse aksjeeiere eller andre en urimelig fordel på andre aksjeeieres eller selskapets bekostning."*

Aksjeeiere har ikke krav på å få fortrolige opplysninger i uformell kontakt med selskapets styre. Konsekvensen av å unnlate å gi opplysninger kan være at dominerende eier(e) mister tilliten til styret eller styremedlemmer og sørger for at disse blir byttet ut.

Også taushetsbelagte opplysninger kan gis til aksjeeiere. I hvilket omfang styret skal gi taushetsbelagte opplysninger må styret selv vurdere med utgangspunkt i lojalitetsplikten og ledelsens ansvar for at fortrolig informasjon ikke utnyttes til skade for selskapet. I en slik vurdering må skadepotensialet for selskapet om opplysningene blir kjent for uvedkommende, hvor viktig det er at aksjeeieren får opplysningene, risikoen for spredning av opplysningen, eller risikoen for at aksjeeieren utnytter opplysningene til egne formål være sentrale vurderingselementer (Knudsen 2015). Innsideinformasjon etter verdipapirhandelloven § 3-4 må

vurderes på tilsvarende måte som redegjort for ovenfor. Dersom det foreligger et saklig og velbegrunnet behov for å dele informasjon med selskapets dominerende aksjeeier eller stor aksjeeiere, vil ikke mottaker bli ansett som "vedkommende" etter denne bestemmelse.

Statens rolle som dominerende eier i flere selskaper vil kunne foranledige et særlig behov for fortrolig informasjon. Staten skal ivareta bredere samfunnsinteresser og ha et særlig ansvar innen områder som klima, miljø, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og antikorrupsjon. Staten vil innen slike områder stille forventninger til de selskaper hvor staten er dominerende eier. Staten har imidlertid ikke mer utvidet rettskrav på opplysninger fra selskapets styre enn andre aksjonærer i tilsvarende eierskapsituasjon. Dette er også uttrykt i den siste "Eierskapsmeldingen", Meld. St. 27(2013-2014). Pkt 8.4 der det er uttrykt at:

"Rammene omkring eierstyring er ikke til hinder for at staten, som andre aksjeeiere, i møter tar opp forhold som selskapet bør vurdere i tilknytning til sin virksomhet og utvikling. De synspunkter staten gir uttrykk for i slike møter, er å betrakte som innspill til selskapets administrasjon og styre. Styret har ansvar for å forvalte selskapet til selskapets og aksjeeiernes beste og skal foreta de konkrete avveininger og beslutninger. Saker som krever tilslutning fra eieren, må tas opp på generalforsamlingen på ordinær måte."

Statens eierskapsforventninger er ikke satt for å ivareta statens særinteresser, men for å fremme selskapets og aksjeeiernes fellesinteresser. I hvilket omfang staten bør gis opplysninger må, som ellers, vurderes ut fra omstendighetene i den konkrete saken som redegjort for ovenfor. Sakens karakter kan imidlertid tilsi at staten i sin kontakt også får tilgang til fortrolige opplysninger som kan skade selskapet om opplysningene kommer på avveie, på bakgrunn av statens særlige eierskapsforventninger (Knudsen, 2015).

Det har i senere tid vært reist spørsmål om staten har en særlig rett til opplysninger som følge av statsrådets opplysningsplikt overfor Stortinget, jf. Grunnloven § 82. Statsrådets opplysningsplikt er av grunnlovs rang og forstås slik at opplysningsplikten går foran lovbestemt taushetsplikt i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle opplysningsplikten overfor Stortinget (Sejersted, 2006). Svaret på dette spørsmålet er nei. Begrunnelsen er at selskapet er et eget rettssubjekt og selskapets opplysningsplikt til staten som eier er ikke særlig regulert i aksjeloven. I den grad statsråden har opplysninger som Stortinget bør ha kunnskap om, må dette være fremkommet av de rettsregler, herunder de avveininger som styret i selskapet foretar, som er redegjort for ovenfor. Statsråden kan derfor ikke kritiseres for å ha unnlatt å gi opplysninger som han eller hun ikke kjente til, eller ikke burde eller kunne ha kjent til, etter aksjerettslige regler (Knudsen, 2015).

## **9 Forholdet til lovbestemt opplysningsplikt**

Taushetsplikten kan være avgrenset mot lovbestemt opplysningsplikt, som for eksempel opplysningsplikten overfor generalforsamlingen og bedriftsforsamlingen og overfor granskere,

samt til utenforstående offentlige organ som konkurransetilsynet, jf konkurranseloven § 24 og skattemyndighetenes rett til innsyn i henhold til ligningsloven kapittel 6, særlig §§ 6-1 og 6-5.

Bedriften og styret kan også ha opplysningsplikt overfor selskapets tillitsvalgte i forbindelse med virksomhetsoverdragelse, jf arbeidsmiljøloven § 16-5 og Hovedavtalen mellom NHO og LO §§ 9-4 og 9-5. Her heter det blant annet at bedriftens ledelse "så tidlig som mulig" skal drøfte med de tillitsvalgte omlegging av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold og sysselsettingsforhold, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger. Bedriftens ledelse skal videre drøfte fusjon, fisjon, helt eller delvis sav av virksomhet, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering. Hovedavtalen § 9-6 sier at før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Selskapet er derved tariffoppliktet til å oppfylle avtalens forpliktelser uten hinder av taushetsplikten. På den annen side kan selskapet pålegge mottakerne taushetsplikt, jf Hovedavtalen § 12-9 nest siste ledd.

Spørsmålet er om det er de ansattevalgte styremedlemmer som skal ha kontakten med tillitsmenn i selskapet ved slike anledninger, eller om det er de personer som utad og overfor de ansatte som representerer selskapets ledelse som skal ha denne kontakten. Når opplysningsplikten pålegges selskapet er det vedkommende som representerer selskapet som også skal kommunisere med de tillitsvalgte, hvilket i praksis vil si daglig leder (administrerende direktør) eller styreleder. Noe annet ville bli svært uryddig og lett bli en rolleblanding som det er vanskelig å forholde seg til. En annen sak er at de ansattevalgte styremedlemmer kan ha en egen kanal inn mot tillitsvalgte. Dette er imidlertid en vanskelig balansegang; både rollen som styremedlem og den særlige rollen som ansattevalgt styremedlem. Ifølge Granden (2009) har det ingen mening gjennom et flertallsvedtak å pålegge ansattevalgte styremedlemmer en taushetsplikt som også omfatter kontakt med tillitsvalgte i slike situasjoner. Utfordringen ligger når informasjonsretten beveger seg over i opplysninger om forhandlingsmessige spørsmål i forholdet mellom selskapet og de ansatte, hvor det er av betydning at det ikke frigis opplysninger av for eksempel forhandlingsstrategisk karakter.

## 10 Kravet om åpenhet i styret i offentlig eide virksomheter

Mange offentlig eide virksomheter og virksomheter som driver sin virksomhet på bakgrunn av et sterkt innslag av offentlige interesser praktiserer full eller stor grad av åpenhet i styrearbeidet. Dette gjelder virksomheter som er organisert i blant annet

- Helseforetaksloven § 29 a,
- Universitets og høyskoleloven § 9-6 (6),
- Lov om studentsamskipnader § 6 nest siste avsnitt.

Åpenhet har flere positive sider. Demokratihensyn innebærer at borgerne og berørte personer gis innsyn og debatten om viktige samfunnsinstitusjoner når ut til flere. Maktmisbruk kan også avsløres.

Åpenheten kan imidlertid også ha sine klare ulemper og kan være mot sin hensikt. Det paradoksale er at åpenheten i realiteten kan bidra til mer lukkethet. Når media og utenforstående er tilstede i styremøter kan "den frie debatten" i styrerommet bli redusert. Det blir mindre rom for høyttenkning og uforpliktende sonderinger. De viktige samtaler flyttes lett fra styrerommet til mer avgrensede fora som kan innebære at beslutningene i realiteten ikke treffes i styremøtet, men etter "at noen har snakket sammen". Mer av saksbehandlingen vil skje i uformelle grupper enn i et samlet styre. Derved åpnes det for unødvendige fraksjonsdannelser, med det resultat at styret får større vansker med å fungere som et kollegium.

Åpning av styrerommene kan sette i gang prosesser som innebærer større lukkethet enn åpenhet. Den lovfestede åpenheten kan derfor lett bli mer symbolsk enn reell.

## 11 Konsekvenser for styrearbeidet når taushetsplikt eller fortrolighet ikke overholdes

Det er i utgangspunktet ingen direkte rettslige konsekvenser dersom taushetsplikten blir brutt.

Brudd på taushetsplikten kan skje bevisst (forsettlig) eller uaktsomt. Brudd på taushetsplikten kan være et såkalt ansvarsgrunnlag og foranledige et erstatningsansvar for styremedlemmet dersom selskapet eller tredjeperson lider et økonomisk tap og det er en årsakssammenheng mellom ansvaret og skaden/tapet, jf blant annet asl. og asal. § 17-1 og alminnelige erstatningsrettslige regler. Forfatteren er imidlertid ikke kjent med noen tilfelle hvor brudd på taushetsplikten har foranlediget erstatningsansvar.

Spredning av sensitive opplysninger i selskapet kan dessuten være *straffbart* etter reglene om økonomisk utroskap i straffeloven (2005) § 39 og § 39, etter reglene om krenkelse av

forretningshemmeligheter, jf § 207 og og etter reglene om rettsstridig tilegnelse av forretningshemmeligheter , jf §208..

Brudd på taushetsplikten i henhold til verdipapirhandelloven § 3-4 straffes med bøter eller fengsel i inntil et år, jf loven § 17-3 annet ledd nr 1. I tilfelle det skjer tegning, kjøp, salg eller bytte av finansielle instrumenter eller tilskyndelse til slike disposisjoner, direkte eller indirekte for egen eller fremmed regning av noen som har innsideinformasjon, jf loven § 3-3 første ledd, kan dette straffes med fengsel i inntil seks år, jf loven § 17-3 første ledd.

Aksjonærvalgte styremedlemmer kan kun skiftes ut ved valg på nytt styremedlem i generalforsamling, eventuelt bedriftsforsamling, eller ved at styremedlemmet selv trekker seg. Et alminnelig flertall av aksjonærene kan imidlertid kreve generalforsamling og sørge for at de aktuelle styremedlemmer blir "kastet" ved at det blir valgt nye styremedlemmer.

Ansattevalgte styremedlemmer kan ikke fjernes fra sine verv, verken av selskapet eller de som har valgt vedkommende, jf. asl og asal., før ved neste valg.

Styremedlemmer som bryter taushetsplikten kan imidlertid svekke sin tillit i styrearbeidet og kan foranledige at det blir mindre åpenhet i styrearbeidet. Hva som skjer i styrerommet kan medføre at de reelle diskusjoner og beslutninger ikke tas av styret som sådan, men av en krets styremedlemmer som likevel sitter med kontrollen av styret og som sørger for at konfidensialitet opprettholdes. Styremøtene kan kun bli et "sandpåstrøerorgan". Dette er uheldig og kan være rettslig uriktig fordi styremedlemmene har et kollektivt ansvar for selskapets organisering, jf. asl. og asal. § 6-12 og et felles tilsynsansvar jf. asl. og asal. § 6-13.

Det enkelte styremedlem kan i gitte situasjoner stå overfor vanskelige valg med hensyn til taushetsplikten. Det "riktige" i en slik situasjon bør være at styremedlemmet gjør resten av styret oppmerksom på sin situasjon og eventuelt drøfter spørsmålet, også slik at styret kan treffe nødvendige tiltak dersom det er forskjellige oppfatninger om en sak bør være gjenstand for taushet.

Kilder:

Andenæs, M. H.; *Aksjeloven og allmennaksjeloven*, 2006

Bergo, K.; *Børs- og verdipapirrett*, Cappelen Damm, 2014

Bråthen, T.; kommentarer til aksjeloven i Gyldendals Rettsdata, 2015

Granden, G.; *Styrearbeid – en håndbok for ansatte i selskaper og konsern*, Gyldendal, 8. utg., 2013

Knudsen, G.; *Styremedlemmers taushetsplikt. Særlig overfor staten som aksjeeier og Stortinget*, Lov og Rett nr. 6, 2015

Norsk Anbefaling om eierstyring og selskapsledelse (NUES), 2014

Norsk Arbeidsgiverforening (forgjengeren til Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO), A-Sirkulær 8, 1975

Smith Ulseth, T.; *Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer*, Lov og Rett nr. 1, 2014

Aarbakke m. fl.; *Aksjeloven og allmennaksjeloven med kommentarer*, Universitetsforlaget, 4. utgave, 2017

Sejersted, S.; *Kontroll og konstitusjon – statsrettslige studier av Stortingets kontrollvirksomhet*, Cappelen Akademisk, 2003