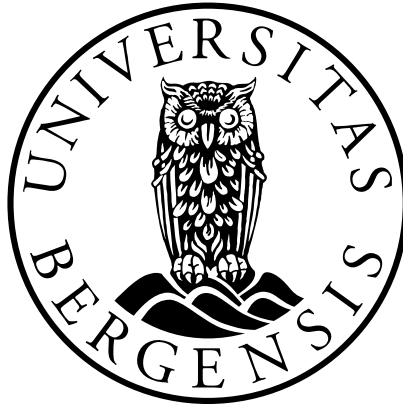


Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt i aksjeselskap

*Med særlig fokus på varslingsrett og opplysningsplikt
for styremedlemmer*

Kandidatnummer: 9

Antall ord: 14739



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.mai 2023

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	1
1 Innledning	3
1.1 Tema og problemstilling	3
1.2 Metode og kildemateriale	4
1.3 Nærmere om den ulovfestede lojalitetsplikten	5
1.4 Kort om selskapets rettslige organisering	8
1.4.1 Generalforsamlingen.....	8
1.4.2 Selskapets ledelse.....	8
1.4.3 Daglig leder.....	10
1.4.4 Selskapets vedtekter.....	10
1.5 Aktualitet og relevans	11
1.6 Avgrensninger.....	11
2 Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt	13
2.1 Innledning	13
2.2 Den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer	14
2.3 Selskapsinteressen.....	16
2.3.1 Innledning	16
2.3.2 Den økonomiske interesse	17
2.3.3 Brederesamfunnsinteresser	18
2.3.4 Shareholder og stakeholder value	19
3 Særskilt lojalitetsplikt for styremedlemmer	22
3.1 Unngå interessekonflikter	22
3.2 Konkurransforbudet	23
3.3 Taushetsplikten	24
3.3.1 Innledning	24
3.3.2 Taushetsplikt med grunnlag i lojalitetsplikten	25
3.3.3 Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer.....	26
3.3.4 Oppsummering.....	29
4 Varling.....	30
4.1 Innledning	30
4.2 Varlingsrett og rapporteringsplikt	31

4.3	Styremedlemmers varslingsrett.....	32
4.3.1	Innledning	32
4.3.2	Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt som hinder for varslingsrett.....	33
4.3.3	Varslingsrett for ansattevalgte styremedlemmer	34
4.3.4	Varslingsrett og taushetsplikt.....	36
4.3.5	Varslingsrutiner.....	37
4.3.6	Oppsummering.....	38
5	Styremedlemmers opplysningsplikt.....	40
5.1	Innledning	40
5.2	Opplysningsplikt med utgangspunkt i den ulovfestede lojalitetsplikten	41
5.2.1	Innledning	41
5.2.2	Læren om «corporate opportunities»	42
5.3	Plikten til å la informasjon tilflyte selskapet.....	43
5.3.1	Opplysningspliktens innhold	47
5.3.2	Oppsummering.....	48
6	Avsluttende bemerkninger	50
	Litteraturliste.....	52

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Oppgaven gjelder eksistensen av og innholdet i styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt i aksjeselskap, herunder en analyse av lojalitetspliktens grenser opp mot styremedlemmers varslingsrett og styremedlemmers opplysningsplikt.¹ Under redegjørelsen av styremedlemmers varslingsrett vil det bli tatt stilling til om styremedlemmene kan varsle både internt, for eksempel til generalforsamlingen, og eksternt, herunder til en offentlig myndighet.² Når det kommer til styremedlemmers opplysningsplikt, vil oppgaven redegjøre for tilfeller hvor det opplyses internt til øvrige styremedlemmer eller generalforsamling.

Med lojalitetsplikten menes styremedlemmers plikt til å ivareta selskapsinteressen.³ Selskapsinteressen kan defineres som selskapets interesse i nettogevinst med den hensikt å ivareta selskapets drift, hvor den tradisjonelle oppfattelsen er å tilfredsstille aksjeeiernes vinningsformål.⁴

Med varslingsrett menes styrets rett og plikt til å melde fra om kritikkverdige forhold i selskapet, internt eller eksternt.⁵

Oppgavens problemstillinger vil være (i) hva som er den ulovfestede lojalitetspliktens nærmere virkeområde og utvalgte typetilfeller plikten gjør seg gjeldende for, (ii) hvilke begrensninger den ulovfestede lojalitetsplikten setter for varslingsretten, herunder om den ulovfestede lojalitetsplikten setter større begrensninger for ordinære styremedlemmer enn ansattevalgte styremedlemmer, (iii) grensdragningen mellom de ulike hensynene og pliktene som gjør seg gjeldende i selskapsforhold og (iv) om den ulovfestede lojalitetsplikten innebærer en plikt for styremedlemmer om å opplyse selskapet om forretningsmessige muligheter. Temaet er omfattende og lar seg derfor vanskelig besvare i sin helhet innenfor

¹ Opplysningsplikten omhandler styremedlemmenes plikt til å gi øvrige styremedlemmer, selskapet eller generalforsamlingen nødvendig informasjon se pkt. 5.1.

² Se nærmere avklaring av hva generalforsamling er i pkt. 1.3.1.

³ Se pkt. 2.1 for nærmere redegjørelse av styremedlemmers lojalitetsplikt.

⁴ Werlauff (1991) s. 72; Hva som omfattes av selskapsinteressen redegjøres for i pkt. 2.3; se pkt. 2.3.2 om vinningsformål.

⁵ Varslingsretten omtales i pkt. 4.2.

oppgavens rammer. Følgelig tar oppgaven sikte på å belyse noen sentrale sider av de plikter og rettigheter som kan utledes av lojalitetsplikten på ulovfestet grunnlag.

1.2 Metode og kildemateriale

Ved redegjørelsen av problemstillingen vil det anvendes tradisjonell juridisk metode. Juridisk metode er læren om hvordan det resonneres når det skal tas stilling til juridiske spørsmål.⁶ For å belyse den rettslige problemstillingen må tradisjonelle rettskilder, som lovtekst, rettspraksis, forarbeider og juridisk teori, tolkes og trekkes slutninger fra.

Utgangspunktet for studien av rettsreglene om aksjeselskaper er lov 13.juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (heretter asl.).⁷ Ettersom begrensningene og rettighetene lojalitetsplikten pålegger styremedlemmer er ulovfestet, vil Høyesterettspraksis være en sentral rettskilde for oppgaven.⁸

Lovens forarbeider vil også anvendes for inngående tolkning av spørsmål som indirekte kommer til uttrykk i lovens bestemmelser. Juridisk teori vil være et naturlig utgangspunkt i tilfeller hvor det ikke kan utledes noe av verken lov eller rettspraksis for å belyse oppgavens problemstillinger. De rettslige rammene av styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet har imidlertid vært lite behandlet i rettspraksis og juridisk teori. Drøftelsene vil derfor fremkomme forutsetningsvis.

Litteraturens rettskildemessige vekt vurderes ut ifra hvor oppdatert synspunktene er, hvor inngående de er drøftet og hvorvidt det finnes konsensus rundt forholdet blant andre forfattere. Ellers forstås litteraturens rettskildemessige vekt ut ifra tradisjonell rettskildeteori.⁹

Aksjeselskapslovgivningen bygger på et fellesnordisk lovsamarbeid. Formålet med samarbeidet var å oppnå en mest mulig ensartet nordisk selskapslovgivning.¹⁰ Både svensk og dansk rett vil kunne bidra ved tolkningen av den norske aksjeselskapsloven og drøftelsen av styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt. Svensk og dansk litteratur vil bli anvendt ved tolkningen og avklaringen av rettslige spørsmål som reises underveis i denne oppgaven.

⁶ Eckhoff (2001) s. 15.

⁷ Loven trådte i kraft i 1999 og erstattet lov 4.juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper.

⁸ Woxholth (2021) s. 23.

⁹ Eckhoff (2001) s. 269 flg.

¹⁰ Ot.prp.nr. 19 (1974-1975) s. 6 flg.

Internasjonal rett vil også bli tillagt noe rettskildemessig vekt, så langt det kan overføres hensyn og prinsipper til norsk rett for å underbygge at det eksisterer en plikt til å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet.

1.3 Nærmere om den ulovfestede lojalitetsplikten

Det er ingen bestemmelser i aksjeloven som uttrykkelig omhandler en lojalitetsplikt for styremedlemmer. Det finnes imidlertid bestemmelser hvor lojalitetsplikten er et underliggende hensyn, blant annet myndighetsmisbruksregelen i asl. § 6-28 som sikrer selskapet mot at styremedlemmer handler illojalt i visse tilfeller.¹¹

Høyesterett har imidlertid anvendt en ulovfestet lojalitetsplikt som et rettslig grunnlag, blant annet i Rt. 1932 s. 951.¹² Dette er senere blitt lagt til grunn i HR-2020-1947-A, som gjaldt spørsmål om en flertallsaksjeeier og en daglig leder i et selskap var erstatningsansvarlig overfor en mindretallsaksjeeier. Høyesterett uttalte at «det er klart» at aksjeloven «må suppleres med en ulovfestet lojalitetsplikt» som «rekker videre enn aksjelovens bestemmelser».¹³ Dette er første gang Høyesterett helt eksplisitt har omtalt den ulovfestede lojalitetsplikten som et eget rettsgrunnlag.

I juridisk teori er det lagt til grunn at det gjelder en ulovfestet lojalitetsplikt for styremedlemmer.¹⁴ Det er blitt slått fast at «selskapets ledelse har en lojalitetsplikt overfor selskapet».¹⁵ Videre at styret «også [har] en generell ulovfestet plikt til å opptre lojalt for å oppfylle selskapsinteressene, fremfor egne eller andre særinteresser».¹⁶ Dette gir en tydelig indikasjon på at det eksisterer en ulovfestet lojalitetsplikt for styremedlemmer overfor aksjeselskapet.

Krav til lojalitet kan oppstå både i og utenfor kontrakt. Oppstår et krav til lojalitet i kontrakt er det tale om lojalitetsplikt overfor en tredjepart. Eksempelvis at styret har ansvar for å holde en tredjemann skadesløs.

¹¹ Se pkt. 2.2 om nærmere redegjørelse av asl. § 6-28.

¹² Avgjørelsen vil redegjøres for i pkt. 5.3.

¹³ HR-2020-1947-A avsnitt 45.

¹⁴ En nærmere redegjørelse av styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt i pkt. 2.1.

¹⁵ Andenæs (2006) s. 359.

¹⁶ Perland (1999) s. 135.

Den kontraktuelle lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp som får anvendelse ved fastleggelse av alle avtalers innhold. Den innebærer overordnet en plikt til på nærmere vilkår å ivareta kontraktsmotpartens interesser.¹⁷

Det nærmere innholdet av den kontraktuelle lojalitetsplikten vil bero på hvilke hensyn som gjør seg gjeldende innenfor det aktuelle kontraktsområdet og det partsspesifikke forholdet vil være av relevans.¹⁸ Dette kommer til uttrykk i HR-2017-2375-A, hvor Høyesterett uttalte at «rekkevidden av den kontraktsrettslige lojalitetsplikten i løpende kontraktsforhold vil i høy grad bero på kontraktstypen og forholdene ellers».¹⁹ Saken gjaldt personlig erstatningsansvar for en daglig leder i et aksjeselskap for tap som kreditor hevdet å ha lidt på grunn av mangelfull informasjon om sviktende økonomi i selskapet. For styremedlemmer er det aksepten av tillitsvervet som gir grunnlag for en ulovfestet lojalitetsplikt overfor selskapet. Dette forholdet kan betraktes som en særlig form for kontraktuell binding, ettersom styremedlemmene forplikter seg til å forvalte selskapet på en aktsom og god måte, jf. asl. § 6-12.²⁰ Dette tilsier at styremedlemmene er underlagt den ulovfestede lojalitetsplikten som et obligasjonsrettslig prinsipp overfor selskapet. Det kan følgelig stilles krav til «aktsom og lojal opptreden» fra styremedlemmer overfor selskapet så lenge styrevervet står.²¹

Den ulovfestede lojalitetsplikten kan også forankres i selskapsrettslige hensyn ettersom den er forankret i de avtaler og vedtekter som styremedlemmene er forpliktet av.²²

Aksjeselskapsretten er videre en del av den alminnelige obligasjonsretten. Høyesterett uttalte i HR-2018-111-A, som gjaldt krav om oppfyllelse av forpliktelse til å tegne aksjer ved kapitalforhøyelse, at det er «særlig de hensyn som gjør seg gjeldende i selskapsforhold» som kan begrunne at selskapsrettslige regler avviker fra avtalerettslige.²³ Følgelig må det vurderes om den kontraktuelle lojalitetsplikten har betydning for den ulovfestede lojalitetsplikten som kommer til uttrykk i grunnleggende selskapsrettslige hensyn.²⁴ Hensynet bak lojalitetsplikten

¹⁷ Christoffersen (2021) s. 154.

¹⁸ Christoffersen (2021) s. 155.

¹⁹ HR-2017-2375-A avsnitt 35.

²⁰ Se pkt. 1.4.3.

²¹ Se Rt. 1988 s. 1078 s. 1084, se pkt. 2.1 for nærmere redegjørelse av dommen.

²² Jf. asl. § 2-1 (1) 2. punktum, jf. § 2-2.

²³ HR-2018-111-A avsnitt 46. Saken sto mellom selskapet og styrets leder som hadde fått fullmakt til å tegne et bestemt antall aksjer på vegne av selskapet.

²⁴ Jf. blant annet asl. § 6-27 om habilitetsreglene, § 4-1 om likhetsgrunnsetningen som er et grunnleggende aksjerettslig prinsipp hvor det sentrale er at alle aksjer gir like rettigheter. Formålet med regelen er å unngå forskjellsbehandling og myndighetsmisbruk, jf. § 5-21. Bestemmelsene gir uttrykk for en lojalitetsplikt hvor styremedlemmene skal ivareta selskapets interesser.

på selskapsrettens område er hensynet til god drift av virksomheten, ikke om styremedlemmene er lojal til selskapet i seg selv.

Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt oppstår når styremedlemmet aksepterer styrevervet og inntar rollen som selskapets tillitsmenn. Dette innebærer at det er engasjementsavtalen mellom selskapet og styremedlemmet som begrunner den ulovfestede lojalitetsplikten overfor selskapet, hvor det primære formålet til styremedlemmene er å ivareta selskapets interesse. Ettersom det er engasjementsavtalen som forplikter styremedlemmene, vil mange av de samme hensynene som gjør seg gjeldende for den kontraktuelle lojalitetsplikten også komme til anvendelse på den ulovfestede lojalitetsplikten.

Terminologien varierer både i teori og rettspraksis, der det ofte vises til «lojalitetskrav», «lojalitetshensyn», «lojalitetsbetraktninger», «lojalitetsprinsipper» og «lojalitetsplikt».²⁵ Et fellestrekk ved de ulike begrepene synes å være at det forutsettes at det finnes en norm knyttet til det å ivareta andres interesser, som det får rettslige konsekvenser å bryte.²⁶ Videre ligger det en forutsetning om at det gjelder en plikt til å opptre lojalt overfor selskapet. Følgelig er det en tilstrekkelig begrunnelse til at den underliggende normen karakteriseres som «lojalitetsplikt», hvor et brudd på denne vil kunne medføre ulike sanksjoner.²⁷ I denne oppgaven vil begrepet «lojalitetsplikt» anvendes i tilfeller hvor styremedlemmet har en plikt til å opptre lojalt overfor selskapet og ivareta selskapets interesser.

²⁵ Christoffersen (2019) s. 28.

²⁶ Christoffersen (2019) s. 28.

²⁷ Se blant annet Rt. 1984 s. 28 og Rt. 1995 s. 1460, hvor lojalitetsplikten ble brukt som et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side avtaler som ugyldige.

1.4 Kort om selskapets rettslige organisering

1.4.1 Generalforsamlingen

Det følger av asl. § 5-1 (1) at generalforsamlingen er «den øverste myndighet» i selskapet.²⁸ Generalforsamlingen kan treffe vedtak i alle selskapssaker, og er et obligatorisk organ i ethvert aksjeselskap.²⁹ I utgangspunktet er det bare aksjeeierne som har møterett og rett til å ta ordet i generalforsamlingens møter.³⁰ Generalforsamlingen er et internt organ, og representerer ikke selskapet utad ved avtaleinngåelse eller overfor offentlige myndigheter.³¹

Generalforsamlingen står i et generelt overordningsforhold overfor styret. Etter asl. § 6-3 (1) er det generalforsamlingen som velger styret, og kan etter asl. § 6-7 (2) til enhver tid og uten nærmere begrunnelse fjerne styremedlemmer den har valgt.

Videre ligger det i generalforsamlingens stilling som selskapets øverste myndighet at de kan instruere styret på alle områder som ikke tilligger styrets eksklusive kompetanse, jf. blant annet asl. § 8-2 (1) 2. punktum om forslagsrett til utbytte.

1.4.2 Selskapets ledelse

Aksjeloven kapittel 6 regulerer selskapets ledelse, som er lovens fellesbetegnelse på selskapets styre, daglig leder og bedriftsforsamling.³² Alle aksjeselskaper er pålagt å ha et styre, jf. asl. § 6-1 (1). Styremedlemmene velges i utgangspunktet av generalforsamlingen, jf. asl. § 6-3, og engasjementet etableres ved at vervet aksepteres av den som er valgt. Aksept til å sitte i styret er vanligvis avklart i forkant av generalforsamlingen, følgelig vil både muntlig og skriftlig aksept for valget danne en gyldig avtale mellom aksjeeierne og styremedlemmet. Styret er et tillitsverv, uavhengig av om det følger honorar med.³³

²⁸ Betegnelsen «generalforsamling» brukes både om selve organet og om generalforsamlingens møter. Dette skaper sjeldent problemer, jf. Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 63.

²⁹ Se imidlertid asl. § 5-1 (2) om begrensningen i generalforsamlingens myndighet; Aarbakke mfl. (2017) s. 328.

³⁰ Se likevel asl. §§ 5-4 og 7-5 om adgang til å slippe inn andre personer i generalforsamlingens møterom.

³¹ Aarbakke mfl. (2017) s. 329.

³² En bedriftsforsamling er obligatorisk i selskaper med flere enn 200 ansatte, jf. asl. § 6-35 (1). Bedriftsforsamlingen velger styremedlemmer og kan instruere både styret og daglig leder.

³³ Se asl. § 6-3 (1), jf. (2), jf. § 6-4 som pålegger større selskaper å velge representant(er) til styret også av de ansatte. Se pkt. 4.3.3 for en nærmere redegjørelse av dette.

Styrets oppgaver etter loven kan deles inn i tre hovedgrupper; (i) forvaltning av selskapet, (ii) føre tilsyn (kontroll) med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig og (iii) oppfylle en opplysningsplikt overfor aksjonærer, kreditorer, ansatte, myndigheter og andre.³⁴

Reglene om styrets forvaltningsansvar fremgår av asl. § 6-12, og omfatter blant annet organiseringen av selskapet, å fatte forretningsbeslutninger i viktige spørsmål, ansette daglig leder og legge føringer på selskapets nærmere målsettinger.³⁵ Dette medfører at styret er den øverste leder av selskapets virksomhet, selv om generalforsamlingen er selskapets øverste myndighet. Dette kommer til uttrykk i asl. § 5-15 som viser til plikter for ledelsen i ingressen, jf. «ledelsens opplysningsplikt», deretter til styret og daglig leder i ordlyden.

Styrets tilsynsansvar fremgår av asl. § 6-13. Bestemmelsen gjelder styrets generelle kompetanse og funksjonsdelingen mellom styret og daglig leder.³⁶ Tilsynsansvaret følger av styrets generelle plikt til å forvalte selskapet på en forsvarlig måte.³⁷ I dette ligger det at selskapet trenger informasjon til å fatte riktige beslutninger og en selvstendig tilsynsforpliktelse for styret som kontrollerende organ.³⁸ I selskaper med daglig leder følger det av asl. § 6-15 at det er daglig leder som plikter å informere styret om forhold som bidrar til at styret fatter riktige beslutninger og forvalte selskapet på en forsvarlig måte.

Ettersom styret er et kollektivt organ, fatter det vedtak i fellesskap som selskapets forvaltningsorgan. Styremedlemmene blir i de fleste tilfeller valgt på bakgrunn av sine faglige kvalifikasjoner, og er følgelig godt egnet til å lede selskapet og balansere ulike hensyn som gjør seg gjeldende i selskapet.³⁹

Styremedlemmenes ansvar er individuelt, jf. asl. § 17-1. Dette medfører at det er det individuelle styremedlemmet som står i et tillitsforhold til selskapet.⁴⁰ Dette indikerer at det foreligger en streng ulovfestet lojalitetsplikt for hvert enkelt styremedlem overfor selskapet. Styremedlemmene må ikke foreta seg noe som kan skade selskapets interesser.⁴¹ Dette kan forankres i dommen Rt. 1932 s. 951, hvor Høyesterett uttalte at styremedlemmer ikke må handle i strid med «den plikt som efter almindelige rettsregler maa paahvile ethvert

³⁴ Bråthen (2022) s. 209.

³⁵ Perland (1999) s. 136, jf. asl. § 6-2 (1) 1. punktum, jf. § 6-14 (1) 2.punktum.

³⁶ NUT 1970:1 s. 16.

³⁷ NOU 1996:3 s. 138.

³⁸ Perland (1999) s. 138.

³⁹ Bråthen (2022) s. 235.

⁴⁰ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) S. 71-72, Christoffersen (2016) s. 174, Aarum (1994) s. 63.

⁴¹ Andenæs (2016) s. 359.

styremedlem i et aktieselskap til at vareta selskapets interesser».⁴² Uttalelsen i dommen kan tolkes som en tidlig referanse til den ulovfestede selskapsrettslige lojalitetsplikten som gjelder mellom styremedlemmet og selskapet.

Senere har det blitt slått fast i juridisk teori at «selskapets ledelse har en lojalitetsplikt overfor selskapet», og at «styret har en generell ulovfestet plikt til å opptre lojalt for å oppfylle selskapsinteressene, fremfor egne eller andre særinteresser».⁴³

1.4.3 Daglig leder

Lovens utgangspunkt er at det ikke er pliktig for et aksjeselskap å ha daglig leder, det fremgår imidlertid av asl. § 6-2 (1) at selskaper «kan» ha det dersom de ønsker.⁴⁴ Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet, jf. asl. § 6-14 (1). Dette innebærer blant annet at daglig leder skal følge opp styrets vedtak.⁴⁵ Av dette følger det at styret har et overordningsforhold overfor daglig leder, som innebærer at styret kan instruere daglig leder, overta en sak eller omgjøre daglig leders beslutninger.⁴⁶

Aksjelovens utgangspunkt er at den daglige ledelse inngår som et ledd i forvaltningen av selskapet, og hører følgelig inn under styret, jf. asl. § 6-12 (1) 1. punktum.⁴⁷ Imidlertid kan denne delen av styrets forvaltning overlates til en daglig leder som er underlagt styret og må følge retningslinjer og pålegg styret gir, jf. asl. § 6-14 (1).

1.4.4 Selskapets vedtekter

Det fremgår av asl. § 2-1 (1) 2. punktum at selskapets stiftelsesdokumenter skal inneholde selskapets vedtekter. Vedtekter i aksjeselskap er etter norsk selskapsrett et obligatorisk sett med regler som er bindende for selskapet.⁴⁸ Vedtektene skal blant annet stadfeste selskapets navn, formål og størrelsen på aksjekapitalen. Styret er bundet av selskapets formål, og må forvalte selskapet innenfor det som er vedtektsfestet for denne del. Følgelig må

⁴² Rt. 1932 s. 951 s. 955.

⁴³ Andenæs (2016) s. 359; Perland (1999) s. 139.

⁴⁴ Selskapet kan imidlertid vedtektsfeste at selskapet skal ha daglig leder, noe som vil være bindende for styret, se Aarbakke mfl. (2017) s. 467.

⁴⁵ Se pkt. 1.4.4.

⁴⁶ Se asl. § 6-23 som inneholder regler om styreinstruks som gir nærmere regler om styrets arbeid og saksbehandling; Aarbakke mfl. (2017) s. 514.

⁴⁷ Aarbakke mfl. (2017) s. 466.

⁴⁸ Andenæs (2016) s. 46.

styremedlemmene opptrer lojalt og aktsomt overfor selskapets vedtekter, og ivareta selskapets interesser ved å følge vedtektene.

1.5 Aktualitet og relevans

Utgangspunktet for styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt er hensynet til selskapets interesser. Det interessante er å se hvordan styremedlemmer skal balansere hensynet til selskapets interesser mot tilfeller hvor varslingsretten overfor selskapet, internt eller eksternt, kan aktualiseres. Det er særlig aktuelt i tilfeller hvor et styremedlem oppdager eller får informasjon om et forhold som anses kritikkverdige. I disse tilfellene er det uklart om det kan varsles om forholdet, og eventuelt hvem det skal varsles til.

Videre er det aktuelt å drøfte om styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt pålegger styremedlemmer en plikt til å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet. Dette er særlig aktuelt i tilfeller der styremedlemmet får informasjon utenfor styrevernet som kan gi selskapet vedkommende sitter i styret til økonomisk gevinst.

1.6 Avgrensninger

Oppgaven gjelder styremedlemmer i selskap som er regulert av aksjeloven. Spørsmålet om ulovfestet lojalitetsplikt for styremedlemmene gjelder for alle selskap som er organisert på tilsvarende eller lignende måte, herunder allmennaksjeselskaper.⁴⁹ Selskapsformene er i stor grad sammenfallende, imidlertid kan det være store nyanser i hvordan den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmene skal håndteres med hensyn til selskapets karakter, størrelse, antall ansatte og virksomhetens omfang. Det avgrenses derfor mot å behandle allmennaksjeselskaper idet nyansene vil være for omfattende å redegjøre for i de tilfeller der karakteren til selskapet til en viss grad er styrende for utfallet.

Det avgrenses mot lojalitetsplikt i kraft av særlige regler om taushetsplikt som følger av styreinstruks eller annen avtale mellom styremedlemmet og selskapet. Videre avgrenses det mot kontraktsfestet lojalitetsplikt, ettersom det er tilfellene hvor den ulovfestede lojalitetsplikten som eget rettsgrunnlag skal vurderes. Dette utelukker ikke at elementer i den kontraktuelle lojalitetsplikten kan kaste lys over anvendelsen av den ulovfestede

⁴⁹ Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (asal).

lojalitetsplikten. Mange av de samme hensynene vil gjøre seg gjeldende også for den ulovfestede lojalitetsplikten.

Brudd på styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet kan blant annet medføre erstatningsansvar for styremedlemmene, jf. asl. § 17-1. Dette er lagt til grunn i HR-2021-967-A, som gjaldt styremedlemmers erstatningsansvar overfor en selskapskreditor. I vurderingen av om styremedlemmene kan holdes erstatningsansvarlig, må de ha påført selskapet eller andre tap ved forsettlig eller uaktsom handling eller unnlattelse. Det avgrenses mot en nærmere redegjørelse for rettsvirkningene av brudd på styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt ettersom det ligger utenfor oppgavens hovedfokus.

I drøftelsen av styremedlemmers opplysningsplikt om forretningsmessige muligheter til selskapet, vil det kort bli redegjort for internasjonal rett, herunder læren om «corporate opportunities».⁵⁰ Læren som enkelt oversatt betyr «bedriftsmulighetslæren», sikter til regler som begrenser styrets adgang til å utnytte forretningsmuligheter til egen vinning. Overføringsverdien til norsk rett er begrenset. Det er kun aktuelt å anvende argumenter som kan trekkes inn i en generell diskusjon knyttet til eksistensen av styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet, og hvilke plikter denne pålegger styremedlemmene. En nærmere redegjørelse til tema faller derfor utenfor oppgaven.

⁵⁰ Se pkt. 5.2.2 for gjennomgang og definisjon av «corporate opportunities».

2 Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt

2.1 Innledning

Begrepet lojalitetsplikt har ingen legislativ definisjon. Det brukes derfor ulike synonymer av begrepet i rettspraksis og juridisk teori. I Rt. 1932 s. 951 ble det slått fast at et styremedlem har plikt til å avstå fra å sette egne interesser foran selskapets, men ikke hva som ligger i begrepet lojalitetsplikt.⁵¹ Høyesterett fastslo i Rt. 1988 s. 1078, som gjaldt et kausjonsforhold mellom en kausjonist og kreditor, at det kan stilles krav til «aktsom og lojal opptreden» også i kausjonsforhold som i kontraktsforhold ellers.⁵² Selv om den nevnte dommen gjelder kontraktuell lojalitetsplikt, kan dette overføres til selskapsrettslig ulovfestet lojalitetsplikt, med grunnlag i engasjementsavtalen mellom styremedlemmet og selskapet.⁵³ Uttalelsen til Høyesterett i Rt. 1988 s. 1078 gir en indikasjon på hva styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt omfatter.

For en nærmere begrepsavklaring, er det relevant å se hvordan den ulovfestede lojalitetsplikten er begrunnet i juridisk teori.

Ordlyden «lojalitetsplikt» tilsier en forventning om en bestemt handlemåte med formål om å ivareta en annen parts interesser. Begrepet forutsetter at «det finnes en norm knyttet til det å ivareta andres interesser, som det får rettslige konsekvenser å bryte».⁵⁴ Videre blir lojalitetsplikten delt inn i to, herunder «plikt til å avstå fra adferd som krenker andres interesser, og plikt til å aktivt ivareta andres interesser».⁵⁵ Dette innebærer at det ikke er nok å avstå fra handlinger som kan ha en negativ innvirkning for en annen part, det forventes også aktive handlinger som kan ha en positiv innvirkning for andre enn seg selv.

Forarbeidene til aksjeloven fastsetter at det er engasjementsavtalen mellom styremedlemmet og selskapet, og det tillitsforholdet styrevervet representerer, som begrunner

⁵¹ Christoffersen (2019) s. 193.

⁵² Rt. 1988 s. 1078 s. 1084.

⁵³ Se pkt. 1.3 for redegjørelse av lojalitetsplikten på generelt grunnlag.

⁵⁴ Christoffersen (2019) s. 28.

⁵⁵ Christoffersen (2019) s. 22-23.

styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt.⁵⁶ Departementet bemerker 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 utførselen av selve oppdraget».⁵⁷ Dette utgjør et grunnleggende premiss for styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet.

En lojalitetsplikt innebærer i stor grad å respektere «andres berettigede interesser».⁵⁸ Hva som er innholdet i en slik interesse for et selskap eller et styremedlem, må vurderes konkret ut fra hvert enkelt tilfelle. Overordnet i selskapsretten står hensynet til selskapets interesser, og at styremedlemmene skal verne om disse. Følgelig er dette utgangspunktet for styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt. Det sentrale er å se hvor langt den ulovfestede lojalitetsplikten strekker seg sett i lys av selskapsinteressen. Vurderingstemaet for brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten er om styremedlemmet har fremmet egne interesser.⁵⁹ I punkt 2.2 redegjøres det for det materielle innholdet i styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt. I punkt 2.3 redegjøres det deretter for hvilken betydning selskapsinteressen har for styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt.

2.2 Den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer

Det er ingen generell bestemmelse i aksjeloven som uttrykkelig omhandler en lojalitetsplikt for styremedlemmer. Innholdet i regelen baseres derfor på ulovfestet rett. Lojalitetsplikten, i vid forstand, påhviler samtlige styremedlemmer i kraft av selskapsdeltakelsen.⁶⁰ I snever forstand, hvor lojalitetsplikten fungerer som en individuell handlingsnorm, gjelder den mer avgrenset.⁶¹

Det fremgår av asl. § 6-28 (1) at styret ikke må foreta seg noe som gir «visse aksjeeiere» eller «andre» en «urimelig fordel» på blant annet, selskapets bekostning.⁶²

⁵⁶ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 71-72

⁵⁷ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 71-72.

⁵⁸ Truyen (2005) s. 32.

⁵⁹ Christoffersen (2021) s. 169.

⁶⁰ Truyen (2005) s. 150.

⁶¹ Truyen (2005) s. 150.

⁶² Se asl. § 5-21 om vern mot generalforsamlingens myndighetsmisbruk.

Myndighetsmisbruksregelen kan anses som uttrykk for en lojalitetsplikt.⁶³ For disse tilfellene vil styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt kun komme inn som et hensyn bak regelen. Brudd på asl. § 6-28 vil kunne føre til rettslige sanksjoner.

På samme måte vil brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer kunne medføre rettslige sanksjoner. Blant annet kan rettsbrudd medføre erstatningsansvar, jf. asl. § 17-1. Ansvarer bygger på en forutsetning om at den ulovfestede lojalitetsplikten gjelder for hvert enkelt styremedlem.⁶⁴ Det begrunnes med at det er enkeltindividet som velges til en styreposisjon, følgelig fungerer styremedlemmet som selskapets tillitsvalgt, og skal handle for selskapet.⁶⁵ Dette medfører at styremedlemmene er forpliktet til å arbeide for å ivareta selskapets interesser.

Ettersom selskapsforholdet er basert på personlig tillit, vil dette generelt begrunne krav til lojalitet, som igjen kan medføre en skjerpet lojalitetsplikt for hvert enkelt styremedlem.⁶⁶ Etter norsk rett oppstilles det et krav om lojal atferd.⁶⁷ Følgelig tilsier styrets rolle at styret har en streng lojalitetsplikt overfor selskapet, ettersom styret ikke handler på egne vegne, men på selskapets vegne.⁶⁸

Dette må ses i sammenheng med at styremedlemmenes oppgave er å utvikle selskapet i tråd med aksjeeiernes vinningsformål og andre selskapsinteresser.⁶⁹ Med andre ord vil den riktige formuleringen for styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt være at styremedlemmene skal sette selskapsinteressen foran sine egne interesser.

⁶³ Truyen (2004) s. 308.

⁶⁴ Truyen (2005) s. 150.

⁶⁵ En tillitsvalgt er ofte valgt av medlemmer i en større eller mindre fagforening for å være ansattgruppens talsmann på arbeidsplassen.

⁶⁶ Christoffersen (2019) s. 193.

⁶⁷ Simonsen (1997) s. 7.

⁶⁸ Aarum (1994) s. 350.

⁶⁹ Det fremgår ikke direkte av loven hva vinningsformålet er, det kan leses forutsetningsvis ut av aksjeloven. For det første skal selskapet drive virksomhet som er egnet til å generere et maksimalt overskudd, jf. asl. § 1-1 (3) nr. 2. For det annet skal dette overskuddet tilfalle aksjonærene, jf. asl. § 2-2 (2) og § 5-20 (1) nr. 5; hovedformålet er gevinstmaksimering, selv om dette ikke alltid er tilstrekkelig for at vinningsformålet er oppfylt. Se nærmere Truyen (2004) s. 309; Christoffersen (2019) s. 193.

2.3 Selskapsinteressen

2.3.1 Innledning

Spørsmålet er hva som ligger i «selskapsinteressen». Det er viktig å avklare innholdet i selskapsinteressen ettersom det er disposisjoner i strid med denne som kan være illojale, og følgelig i strid med styrets alminnelige plikt til å sørge for en «forsvarlig» forvaltning av selskapet, jf. asl. § 6-12.⁷⁰ I tilfeller hvor hverken lov, vedtekter, avtale, interne regler eller instruks gir styret konkret veiledning om hvordan ulike interesser skal veies mot hverandre, kan selskapsinteressen generelt være retningsgivende for styrets arbeid.⁷¹

Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt har bakgrunn i å ivareta selskapets interesser. Det framgår av asl. § 6-28 (1) at styret ikke må «foreta noe» som er «egnet til å» gå på bekostning av selskapet. Bestemmelsen gir generelt uttrykk for prinsippet om at styret skal fremme selskapets og aksjeeiernes felles interesse i at selskapskapitalen øker, eksempelvis at aksjeeierne får avkastning på investeringene sine, jf. blant annet § 6-12.⁷²

En rekke interesser er avledet av selskapets egne interesser som følger med selskapets drift, herunder eiernes interesser, de ansattes interesser, forbrukernes interesser og de offentliges interesser i avgifter og beskatning, samt samfunnsinteresser.⁷³ Høyesterett uttalte i Rt. 1996 s. 742, som gjaldt erstatningskrav fra finansinstitusjoner mot styremedlemmer i selskapet Minnor AS, at «styremedlemmer er selskapets tillitsmenn og har et selvstendig ansvar for å handle i selskapets interesse».⁷⁴ Følgelig er styremedlemmene pliktig til å fremme selskapets interesser fremfor sine egne. I sin rolle som selskapets tillitsmenn skaper styremedlemmene en forventning om at de er pålitelige og handler ut fra god selskapsskikk.

Selskapsinteressen er sammensatt, og begrepet har ikke et klart definert innhold. Det må klargjøres hva som ligger i dette for å forstå hva styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt går ut på, ettersom det er deres grunnleggende mål at denne interessen ikke skal bli tilsidesatt ved at styremedlemmene fremmer sin egen interesse. I teorien skilles det mellom en begrepsavklaring i snever og vid forstand, der en snever forståelse av «selskapsinteressen»

⁷⁰ Eriksen (2016) s. 42.

⁷¹ Eriksen (2016) s. 42.

⁷² Aarbakke mfl. (2017) s. 551.

⁷³ Aarum (1994) s. 363.

⁷⁴ Rt. 1996 s. 742 s. 759.

fokuserer på styrets ansvar for å ivareta eiernes interesser. Den vide forståelsen går ut på at styret er satt til å ivareta bredere sammensatte interesser som påvirkes av selskapets drift, blant annet bærekraftig drift eller å ta miljømessige hensyn. Selskapet er avhengig av at både interne og eksterne forhold, som samfunnet rundt, blir hensyntatt for å ivareta selskapets interesser.⁷⁵ Selskapsinteressen vil etter en vid oppfatning omfatte hensynet til selskapets kreditorer, de ansatte, arbeidsplassene og samfunnet for øvrig.

Aksjeselskap er i utgangspunktet stiftet for å gi aksjonærene økonomisk gevinst. Dette profitt hensynet er et overordnet mål for virksomheten. Det kan derfor hevdes at selskapsinteressen best blir ivaretatt ved at styremedlemmene driver selskapet slik at kapitalen øker mest mulig.⁷⁶ Det følger av asl. § 6-12 at styret har det alminnelige ansvaret for forvaltningen av selskapet. Styret vil i mange tilfeller måtte avveie motstridende hensyn når det skal vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes. Dette blir ofte reist som et spørsmål om «selskapsinteressen» og hvilke elementer som inngår i denne.⁷⁷

Aksjeeiernes interesse i å fremme vinningsformålet er det sentrale elementet i selskapsinteressen.⁷⁸ Det er imidlertid uklart hvilke andre interesser som er sentrale elementer i selskapsinteressen og som styret kan være forpliktet til å ta i betraktning. Uavhengig av om det legges en snever eller vid definisjon til grunn, har styret både plikt og adgang til å ivareta andre interesser ved sin forvaltning av selskapet enn bare hensynet til profittmaksimering.⁷⁹ Spørsmålet blir om det er enkelte hensyn som har forrang fremfor andre der ulike hensyn trekker i forskjellige retninger. Dette kan ses i sammenheng med et mer generelt spørsmål om hvilke interesser styrets forvaltning skal ivareta, med andre ord hva som er selskapets formål.⁸⁰

2.3.2 Den økonomiske interesse

Spørsmålet er hvilke interesser styremedlemmene er ment å ivareta. Dette ses i sammenheng med styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt ettersom det stilles krav til aktsom og lojal

⁷⁵ Aarum (1994) s. 363.

⁷⁶ Aarum (1994) s. 363.

⁷⁷ Aarbakke mfl. (2017) s. 506.

⁷⁸ Dette kan som nevnt leses forutsetningsvis ut av asl. § 1-1 (3) nr. 2, asl. § 2-2 (2) og § 5-20 (1) nr. 5 om styrets plikt til å ivareta vinningsformålet.

⁷⁹ Aarum (1994) s. 363 flg.

⁸⁰ Aarbakke mfl. (2017) s. 507.

atferd overfor selskapet selv. I vurderingen er det sentralt å avklare hvilke interesser styremedlemmet skal være lojale mot.

Det har tradisjonelt blitt ansett at aksjeselskap skal drives på grunnlag av teorien om «shareholder wealth maximization». Dette synspunktet legger vekt på «shareholder interest», hvor selskapsledelsens primære mål er å ivareta aksjeeiernes interesse i gevinst og avkastning på sin investering, altså «shareholder value».⁸¹

Denne teorien går forenklet ut på at det å sikre optimal avkastning av investeringen på aksjen(e) er selskapets fremste mål.⁸² Dette omtales i norsk rett som vinningsformålet. Vinningsformålet er et grunnleggende prinsipp i aksjeselskapsretten, og det er selskapets overordnede formål å maksimere aksjonærenes avkastning.⁸³ Prinsippet må ses i sammenheng med aksjeselskapsrettens overordnede formål om å «bidra til verdiskapning ved optimal utnyttelse av samfunnets ressurser».⁸⁴

Vinningsformålet begrunnes først og fremst av hensyn til selskapets aksjonærer.⁸⁵ Ved å ivareta selskapets aksjonærer og bidra til økonomisk gevinst, vil dette ivareta selskapsinteressen, ut ifra et økonomisk perspektiv. Dermed ivaretar styremedlemmene deres ulovfestede lojalitetsplikt dersom de forvalter og fremmer selskapets formål på best mulig måte.⁸⁶

2.3.3 Bredere samfunnsinteresser

Hensynet til bredere samfunnsinteresser nedtoner aksjeeierinteressen og legger vekt på at det knytter seg andre interesser til selskapet enn aksjeeierinteressen, blant annet ansatte, kreditorer, samfunnsinteresser, herunder hensynet til lokalsamfunnet og miljøvernet.⁸⁷ Dette omtales som «stakeholder value».⁸⁸

⁸¹ Aarbakke mfl. (2017) s. 507.

⁸² Woxholth (2021) s. 127.

⁸³ Bråthen (2021) s. 70.

⁸⁴ Truyen (2005) s. 101.

⁸⁵ Bråthen (2021) s. 70.

⁸⁶ Jf. asl. § 6-12.

⁸⁷ Aksjeeierinteressen representerer de som har stiftet og investert i selskapet og deres økonomiske interesse i få gevinst på sine investeringer.

⁸⁸ Aarbakke mfl. (2017) s. 507.

Begrepet «samfunnsinteresser» har ikke et klart innhold. Det er heller ikke en henvisning til at selskapet har et overordnet *sosialt ansvar*. Med samfunnsinteresser menes andre gruppers interesser enn selskapets og aksjeeiernes ønske om profittmaksimering.⁸⁹

Bakgrunnen for «stakeholder value» er at det i nyere tid har blitt rettet et skarpere samfunnspolitisk blikk mot selskapene. Det har blitt stilt krav til åpenhet rundt forholdene til selskapene og etter hvert også til at selskapene bør påta seg et samfunnsansvar.⁹⁰

NUES anbefaler norske selskaper at styret bør utarbeide klare mål, strategier og risikoprofil for virksomheten.⁹¹ På denne måten skal selskapet skape verdier for aksjonærene på en bærekraftig måte, og bør ta hensyn til økonomiske, sosiale og miljømessige forhold i dette arbeidet.⁹² Dette indikerer at hensynet til bredere samfunnsinteresser veier tyngre i nyere tid. Sett i sammenheng med styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet, kan de bredere samfunnsinteressene tilsi at styremedlemmene havner i konflikt med, eksempelvis de ansattes interesser i selskapet. Dette vil særlig gjøre seg gjeldende for ansattevalgte styremedlemmer.⁹³

2.3.4 Shareholder og stakeholder value

Den økonomiske interessen og samfunnsinteressen kan oppfattes som at de står i et motsetningsforhold til hverandre. Dette begrunnes i at man på den ene siden ønsker å fremheve mest mulig verdiskapning for eierne, og på den annen side har behov for at andre interesser også skal omfattes av selskapsinteressen.⁹⁴ I denne sammenheng oppstår det vanskelige rettslige spørsmål om hvordan styret skal vekte interessene mot hverandre.

Det er imidlertid mye som taler for at styret bør vurdere forholdet mellom shareholder og stakeholder value i et mer kompromissperspektiv enn et motsetningsperspektiv.⁹⁵ Dette forutsetter imidlertid at det anerkjennes at selskapsinteressen kan omfatte både shareholders og stakeholders.

⁸⁹ Aarum (1994) s. 375.

⁹⁰ Woxholth (2021) s. 127.

⁹¹ NUES er Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse. En anbefaling for norske selskaper som skal bidra til å klargjøre rolledeling mellom aksjeeiere, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivningen. Disse anbefalingene er godt innarbeidet i store selskaper.

⁹² NUES (2021) pkt. 2.

⁹³ Se pkt. 4.3.3.

⁹⁴ Woxholth (2021) s. 127.

⁹⁵ Woxholth (2021) s. 128.

Etter gjeldende rett tillegges hensynet til aksjeeiernes kollektive og langsiktige interesser størst vekt. Dette kommer tydelig frem ved at vinningsformålet er et grunnleggende prinsipp innenfor selskapsretten. Følgelig anses det som selskapets formål.

På den annen side er det ikke tvil om at gjeldende aksjelovgivning til en viss grad åpner for at selskapsledelsen også skal ta andre hensyn enn aksjeeierinteressen. Det fremgår av forarbeidene at alminnelige samfunnsinteresser kan være av interesse for selskapet, særlig når selskapet er av en viss størrelse.⁹⁶ Videre er det fremholdt i NUES som en anbefaling til norske aksjeselskaper.⁹⁷ Bakgrunnen for utformingen av NUES er å vise selskaper verdien av å ta hensyn til bredere interesser enn den rene aksjeeierinteressen.

Å ivareta bredere samfunnsinteresser kan for selskapene i et langsiktig perspektiv øke den økonomiske gevinsten. Denne presumsjonen styrkes av «business case»-argumentet, som går ut på at det ofte vil være økonomisk gunstig for et selskap å ta hensyn til klimaet i selskapsstyringen.⁹⁸ Ved å legge vekt på eksempelvis klima og bærekraftig utvikling, vil dette ofte være egnet til å ivareta vinningsformålet og følgelig selskapsinteressen.

Høyesterett uttalte i HR-2018-570-A at et selskap «skal naturligvis ivareta aksjonærinteressen, men har også ansvar for de ansatte, for selskapets medkontrahtenter og kreditorer» og for «oppfyllelse av andre forpliktelser det måtte ha overfor omgivelsene og samfunnet for øvrig».⁹⁹ Saken gjaldt gyldigheten av et vedtak i Skatteklagenemnda om ligningen av et selskap etter at aksjene i selskapet ble solgt til en ny eier. Høyesterett fremhevet at samfunnsinteresser kan være en del av selskapsinteressen for å sikre selskapets videre drift.

Høyesterett fremholdt at det ikke «nødvendigvis [er] noen motsetning mellom aksjonærenes og selskapets interesse», og uttalte at det er «nærliggende å tale om innbyrdes avhengige og overlappende interesser».¹⁰⁰

Selv om dommen i utgangspunktet er relevant på skatterettens område, har den også betydning for det selskapsrettslige interessebegrepet. Høyesteretts uttalelser tilsier at det i vurderingen av hva som ligger i begrepet «selskapsinteressen» skal tas hensyn til den

⁹⁶ Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 67 og Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 64 og 71.

⁹⁷ Se note 91.

⁹⁸ Sjøfjell (2011) s. 313.

⁹⁹ HR-2018-570-A avsnitt 41.

¹⁰⁰ HR-2018-570-A avsnitt 42.

økonomiske interessen, men også vektlegge hvordan samfunnsinteressene kan bidra til å sikre en videre, profitterende drift.

Uavhengig av hvordan begrepet defineres, er utgangspunktet at et aksjeselskap stiftes for å generere økonomisk gevinst. De interessene styremedlemmene er ment å ivareta, å øke selskapets avkastning, vil være uavhengig av om det er den økonomiske interessen eller bredere samfunnsinteresser som legges til grunn. Høyesterett har uttalt at det er avhengige og overlappende interesser, som begge bør vektlegges i en vurdering i styret.¹⁰¹ Hovedformålet og terskelen for styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt er både den økonomiske interessen og bredere samfunnsinteresser. Imidlertid når begrepet anvendes i det følgende, legges det til grunn en snever definisjon av begrepet «selskapsinteressen» hvor hensynet er å sørge for en størst mulig økonomisk avkastning.

¹⁰¹ HR-2018-570-A avsnitt 42.

3 Særskilt lojalitetsplikt for styremedlemmer

3.1 Unngå interessekonflikter

Den ulovfestede lojalitetsplikten oppstiller visse normer for styremedlemmenes atferd. Kjernen i den ulovfestede lojalitetsplikten er plikten til å unngå interessekonflikter mellom kontraktspartene og at styremedlemmene ivaretar selskapets interesser.¹⁰²

Det fremkommer av asl. § 6-27 at et styremedlem ikke må delta i avgjørelser knyttet til spørsmål som har «særlig betydning» for styremedlemmets «egen del», slik at styremedlemmet anses å ha «fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken». Ordlyden tilsier at i tilfeller hvor et styremedlem kan fremme egne interesser i en sak, skal vedkommende melde seg inhabil til å delta i avgjørelsen.

Bestemmelsen omfatter ikke alle situasjoner der et styremedlem kan ha «fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse» i saken. Eksempelvis omfattes ikke en situasjon der et styre skal fatte en beslutning om å utvide selskapets virksomhet til å omfatte et område der et styremedlem har et konkurrerende engasjement. I forarbeidene til aksjeloven av 1976 uttalte departementet at inhabilitetsreglene må «utformes med atskillig forsiktighet».¹⁰³ Dersom et styremedlem «eier eller styrer en annen bedrift» og ønsker at det «selskap han er styremedlem i» skal samarbeide eller fusjonere den andre bedriften, er det «selvsagt ikke gitt at avgjørelsen blir riktigere og bedre» for selskapet han er styremedlem i, dersom han erklæres inhabil.¹⁰⁴ Det vesentlige i den forbindelse er å søke og fremme aksjeeiernes felles interesser. En inhabilitetsregel skal bare ramme tilfellene der hensynet til selskapsinteressen ikke kan «forutsettes å ville bli tillagt tilbørlig vekt».¹⁰⁵

Gjennom sitt engasjement som styremedlem vil styremedlemmet ha en personlig interesse som kan påvirke hvordan vedkommende stiller seg til vedtakene som skal fattes, og hvordan vedkommende stemmer. Ettersom et slikt engasjement ikke er særskilt regulert, vil man i den

¹⁰² Rt. 1932 s. 951.

¹⁰³ NUT 1970:1 s. 121.

¹⁰⁴ NUT 1970:1 s. 121-122.

¹⁰⁵ NUT 1970:1 s. 121-122.

enkelte situasjon falle tilbake på styrets ulovfestede lojalitetsplikt om å ivareta selskapets interesse.¹⁰⁶

Følgelig kan det legges til grunn at det følger av den ulovfestede lojalitetsplikten at styremedlemmer har en plikt til å unngå interessekonflikter. De interessekonfliktene som fremgår av asl. § 6-27, kan føre til at et styremedlem fremmer sine egne interesser på bekostning av selskapsinteressen. Lojalitetsplikten er imidlertid underordnet lovbestemmelsen, og vil kun komme til anvendelse i de tilfellene der lovbestemmelsen ikke regulerer det konkrete tilfellet.

3.2 Konkurransforbudet

På samme måte som plikten et styremedlem har til å unngå interessekonflikter, kan også et konkurransforbud utledes fra styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt.¹⁰⁷ I utgangspunktet setter ikke styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt et absolutt forbud mot at styremedlemmer driver eller sitter i styret i konkurrerende virksomhet.¹⁰⁸

Den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer omfatter et aktsomhetskrav. Styremedlemmene må utvise forsiktighet når det kommer til mulige tilfeller av interessekonflikter mellom selskapets og styremedlemmets interesse, eksempelvis ved deltakelse i konkurrerende virksomhet. Etter dansk og svensk rett setter lojalitetsplikten et forbud mot at styremedlemmer engasjerer seg i konkurrerende virksomhet.¹⁰⁹

Etter norsk rett kan habilitetsreglene i asl. § 6-27 fungere som en sikkerhetsventil. I mange tilfeller kan habilitetsreglene forhindre at styremedlemmer opptrer uaktsomt overfor selskapet, ettersom styremedlemmene ikke skal delta i avgjørelser som kan fremme deres egen interesse.¹¹⁰ I tilfeller som faller utenfor habilitetsreglene, vil vurderingen av om det er i strid med styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt å sitte i styret i konkurrerende virksomhet, avgjøres ut ifra styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet og selskapsinteressen.¹¹¹ Dette kan ses i lys av svensk aksjeselskapsretts utgangspunkt, hvor det

¹⁰⁶ Aarum (1994) s. 63.

¹⁰⁷ Östberg 2016) s. 191.

¹⁰⁸ Aarum (1994) s. 63.

¹⁰⁹ Dotevall (2015) s. 286.

¹¹⁰ Se pkt. 3.1.

¹¹¹ Aarum (1994) s. 63 og Dotevall (2015) s. 236.

legges til grunn at det å påføre selskapet formuestap som følge av konkurrerende virksomhet, klart er i strid med styremedlemmers lojalitetsplikt.¹¹²

Dersom det oppstår interessekonflikter mellom konkurrerende virksomheter, er det et særlig strengt krav til å opptre aktsomt og lojalt overfor selskapene. Dette kan aktualiseres i tilfeller hvor styremedlemmene får informasjon fra en tredjepart om forhold som kan berøre begge selskapene styremedlemmet sitter i styret til, eller tilfeller hvor styremedlemmet får informasjon i det ene selskapet (A) vedrørende det andre selskapet (B).¹¹³

3.3 Taushetsplikten

3.3.1 Innledning

Det kan stilles spørsmål om styremedlemmer som en generell hovedregel har taushetsplikt om det de får kjennskap til under utøvelsen av vervet. Spørsmålet tar utgangspunkt i at det enkelte styremedlem har en alminnelig plikt til å opptre forsvarlig og lojalt ut ifra selskapets interesser.¹¹⁴

Aksjeloven har ingen regel som direkte regulerer styremedlemmers taushetsplikt.¹¹⁵ Den ulovfestede lojalitetsplikten kan etter omstendighetene omfatte en plikt til å hemmeligholde opplysninger mottatt i egenskap av styremedlem.

Enkelte har gjort gjeldende at taushetsplikt om det de får kjennskap til i styrerommet er hovedregelen, og at unntak krever særskilt tillatelse eller særlige holdepunkter i selskapets praksis.¹¹⁶ Det uttales i forarbeidene til aksjeloven av 1976 at «ifølge aksjeloven er behandling av saker i styret i prinsippet lukket».¹¹⁷ Uttalelsen kan likevel ikke gi grunnlag for å hevde at det gjelder en generell taushetsplikt for styremedlemmer som rekker lenger enn det som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten eller andre særlige rettsgrunnlag for taushetsplikt.¹¹⁸ Gjennom juridisk teori har flere forfattere tatt til orde for at det ikke kan

¹¹² Dotevall (2015) s. 309.

¹¹³ Dette blir nærmere behandlet i pkt. 5.3.

¹¹⁴ Andenæs (2016) s. 348 og Rt. 1988 s. 1076 s. 1084.

¹¹⁵ Aarbakke mfl. (2017) s. 532, Andenæs (2016) s. 348, Berg mfl. (1992) s. 90, Granden (2013) s. 107.

¹¹⁶ Andenæs (2016) s. 348, se blant annet Eckhoff, LoR 1976 s. 96 og NHO 1989 s. 45 som uttaler at styremedlemmene er pålagt en generell taushetsplikt.

¹¹⁷ Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 44.

¹¹⁸ Se pkt. 3.3.2.

oppstilles en generell hovedregel om at styremedlemmer har taushetsplikt.¹¹⁹ Det kan imidlertid utledes av den ulovfestede lojalitetsplikten at det gjelder en taushetsplikt i tilfeller hvor selskapet kan påføres tap eller skade dersom utenforstående får tilgang til informasjonen.¹²⁰

Følgelig vil utgangspunktet være at styremedlemmer har taushetsplikt med hensyn til kontraktsforhold, økonomiske forhold, tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger o.l. som konkurrenter kan utnytte til sin fordel eller som på en annen måte kan skade selskapet om de blir kjent for vedkommende.¹²¹ Typisk forretningshemmeligheter som konkurrenter kan utnytte til sin fordel, eller som på annen måte kan skade selskapet dersom informasjonen blir kjent for uvedkommende.¹²²

Det er neppe grunnlag for en generell regel om taushetsplikt når det gjelder andre opplysninger. Følgelig krever taushetsplikt om kunnskap som styremedlemmene har om selskapet et særlig rettsgrunnlag.¹²³

3.3.2 Taushetsplikt med grunnlag i lojalitetsplikten

Det oppstår et rettsforhold mellom selskapet og styremedlemmet når styremedlemmet samtykker i å motta oppdraget. Styremedlemmene er som nevnt tillitsmenn som handler for selskapet og skal ivareta selskapets interesse og formål.¹²⁴

Dette tillitsforholdet mellom selskapet og styremedlemmene innebærer at styremedlemmene underlegges en taushetsplikt. Det påhviler styremedlemmene et forbud mot å røpe forhold som kan påføre selskapet skade. I utgangspunktet omfatter taushetsplikten bare opplysninger som kan skade selskapet eller andre, dersom de blir kjent av uvedkommende.¹²⁵

I de tilfellene der taushetsplikten følger av den ulovfestede lojalitetsplikten, må rammene for taushetsplikten i det enkelte tilfellet bestemmes ut fra en konkret vurdering. I denne vurderingen legges det vekt på opplysningens art og hvor skadelig det vil være for selskapet

¹¹⁹ Aarbakke mfl. (2017) s. 532, Andenæs (2016) s. 348, Berg mfl. (1992) s. 90, Granden (2013) s. 107.

¹²⁰ Andenæs (2016) s. 348.

¹²¹ Aarbakke mfl. (2017) s. 533.

¹²² Aarum (1994) s. 64. Dette kan også være straffbart, jf. straffeloven §§ 208 og 209, som blir opphevet ved ikrafttredelse av Lov 27.mars 2020 nr. 15 lov om forretningshemmeligheter § 9, jf. §§ 3 og 4.

¹²³ Styret har en viss adgang til å presisere styremedlemmenes taushetsplikt i enten styreinstruksen eller at det treffes vedtak for den enkelte sak, jf. asl. § 6-23 (2) 1. pkt.

¹²⁴ Aarum (1994) s. 63.

¹²⁵ Berg (1992) s. 90.

om opplysningen blir kjent.¹²⁶ Formålet med å gi opplysningen er et relevant moment i vurderingen.

I vurderingen er også spredningsrisikoen av betydning.¹²⁷ Spørsmålet som reises her er om selskapet kan stole på at den som får sensitive opplysninger, ikke tar disse videre eller utnytter opplysningene selv, til skade for selskapet. Her er det sentralt om den som får opplysningene, selv er underlagt taushetsplikt.

Selskapets interesse i at informasjon blir gitt, kan være av betydning. Informasjon gitt til investorer, analytikere og andre som følger selskapet kan være hensiktsmessig for å øke den økonomiske gevinsten til selskapet.¹²⁸ Det overordnede målet for selskapet vil alltid være å fremme selskapsinteressen og øke kapitalen. Dette innebærer at taushetsplikten må leses på bakgrunn av de rammene som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten. Det foreligger ikke taushetsplikt dersom deling av informasjon ligger innenfor rammen av den ulovfestede lojalitetsplikten og skjer i selskapets interesse på en aktsom måte.

3.3.3 Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer

Spørsmålet er om det gjelder unntak for de ansattevalgte styremedlemmene – om de kan videreformidle opplysninger de har fått i sitt styrearbeid til øvrige ansatte eller andre. Med andre ord om ansattevalgte styremedlemmer står i en særstilling i forhold til ordinære styremedlemmer, ettersom ansattevalgte styremedlemmer gjennom ansettelsesavtalen står i et direkte kontraktsforhold til selskapet, samtidig som de har et tillitsverv i kraft av sitt styreverv i selskapet.

I utgangspunktet er styrearbeidet konfidensielt.¹²⁹ Informasjonsdelingen må ligge innenfor selskapets interesse, for ikke å bryte med styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet.

Forholdet mellom et ansattevalgt styremedlem og selskapet kan deles inn i tre. Det ansattevalgte styremedlemmet fungerer som ansatt i selskapet med de rettigheter og plikter som følger av å være ansatt i et selskap, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 2.¹³⁰ Videre er de valgt

¹²⁶ Knudsen (2015) s. 364.

¹²⁷ Knudsen (2015) s. 364.

¹²⁸ Knudsen (2015) s. 364.

¹²⁹ Se pkt. 3.3.1 og 3.3.2.

¹³⁰ Lov 17.juni 2005 nr. 62 lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.

til styret av generalforsamlingen, og må som styremedlem innrette seg etter aksjeloven.¹³¹ I egenskap av styrevervet står det ansattevalgte styremedlemmet i et lojalitetsforhold til selskapet og dets eiere, likt som de ordinære styremedlemmene.¹³² Imidlertid er det ansattevalgte styremedlemmet valgt av de ansatte i selskapet til å representere deres interesser, noe som avviker fra ordinære styremedlemmer. Spørsmålet er om det kan oppstå særlige problemstillinger rundt rekkevidden av den ulovfestede lojalitetsplikten for ansattevalgte styremedlemmer overfor selskapet og selskapsinteressen.

Det følger av aksjeloven at ansatte har rett til representasjon i selskapets ledende organer dersom et selskap har flere enn 30 ansatte, jf. asl. § 6-4 (1). Vurderingsmomentene er de samme som for taushetsplikt for ordinære styremedlemmer, jf. punkt 3.3.2.

De ansattevalgte styremedlemmers rolle møter to til dels motstridende prinsipper. På den ene siden at ansattevalgte er som ordinære styremedlemmer, med de samme rettigheter, plikter og ansvar. På den annen side at de har mandat til å representere de ansatte i den forstand at de skal ivareta de ansattes interesser.¹³³

Den arbeidsrettslige konteksten omfatter de oppgaver styremedlemmet er direkte ansatt til å gjøre. Dette innebærer arbeidsoppgavene vedkommende er pålagt i kraft av å være ansatt, og som omfattes av de arbeidsrettslige reglene, herunder arbeidstakers varslingsrett i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. På bakgrunn av dette kan det oppstå et dilemma for det ansattevalgte styremedlemmet der varslingsretten etter arbeidsmiljøloven kolliderer med den ulovfestede lojalitetsplikten de er pålagt i kraft av sitt styreverv.¹³⁴

Det kreves et særskilt rettsgrunnlag for å underlegge styremedlemmer taushetsplikt angående kunnskap styremedlemmet har fått i rollen. Et slikt grunnlag følger av det enkelte styremedlemmets ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet. Til tross for at ansattevalgte styremedlemmers funksjon er å ivareta de ansattes særinteresser i selskapet, vil ansattevalgte styremedlemmer etter det selskapsrettslige utgangspunktet være likestilt med de øvrige styremedlemmene.

¹³¹ Se asl. § 6-3 (1) og pkt. 1.4.1.

¹³² Se pkt. 3.3.2.

¹³³ Ulseth (2014) s. 46.

¹³⁴ Se pkt. 4.3.3.

På den annen side vil formålet med ordningen om å ha ansatte i styret, tale for en særbehandling av de ansattevalgte styremedlemmene. Dette kan begrunnes med at styrerepresentasjon vil gi økt innflytelse for ansatte og dermed økt kunnskap i styret.¹³⁵

Ut ifra aksjelovens bestemmelser om styrets plikter, ansvar og arbeidsform, er det imidlertid ingen holdepunkter for at ansattes representanter står i en særstilling i styret. Ettersom det ansattevalgte styremedlemmet har påtatt seg et verv hvor de etter beste evne skal forvalte selskapet i tråd med lovens bestemmelser og ivareta selskapsinteressen, taler dette mot at de står i en særstilling. Dette underbygges av at styremedlemskapet er et personlig verv, og omfattes av den samme taushetsplikten som ordinære styremedlemmer.¹³⁶

Dette tilsier at for ansattevalgte styremedlemmer er det hensynet til selskapet som helhet som går foran hensynet til de ansatte, og at styremedlemmene ikke kan videreformidle opplysninger dersom dette vil kunne påføre selskapet skade.

Formålet bak representasjonshensynet vil imidlertid medføre at ansattevalgte styremedlemmer har en videre adgang til å konsultere andre utenfor styrerommet. For å kunne vurdere ansattevalgte styremedlemmers taushetsplikt må man se på funksjonen de har i styret. Det selskapsrettslige utgangspunktet tilsier at alle styremedlemmer har de samme rettigheter og plikter. Det oppstår imidlertid spørsmål om arbeidsrettslige hensyn tilsier en særbehandling av de ansattevalgte styremedlemmene. Formålet bak ordningen taler for dette.¹³⁷

Et relevant moment i vurderingen er formålet med videreformidlingen av opplysningene til personer utenfor styret.¹³⁸ Dette kan reises som et spørsmål om hvilket behov ansattrepresentanten har for å drøfte opplysningene med andre. Dersom formålet er å bringe ytterligere innsikt til styrets drøftelser, taler dette for at det ansattevalgte styremedlemmet kan videreformidle opplysningene ettersom det bør legges til grunn en vid adgang til å kunne søke råd og kunnskap.¹³⁹ Det er imidlertid ikke alle styresaker som berører de ansatte som bør videreformidles internt eller til fagforening. Eksempelvis bør ikke selskapets opplegg eller

¹³⁵ I Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 2 og 40 begrunnes representasjonshensynet med at «alle mennesker i den grad det er praktisk mulig skal få innflytelse på de avgjørelser som gjelder dem selv». Det innebærer at de ansattes innflytelse i avgjørelser som angår dem selv er det opprinnelige og bærende formålet bak ordningen og begrunnes ut ifra hensynet til de ansatte selv.

¹³⁶ Ulseth (2014) s. 49.

¹³⁷ Ulseth (2014) s. 49.

¹³⁸ Ulseth (2014) s. 53.

¹³⁹ Ulseth (2014) s. 53.

rammer for lokale lønnsforhandlinger tas ut av styret. Dette begrunnes i konkurransehensyn.¹⁴⁰

Utgangspunktet er at ansattevalgte styremedlemmer har plikt til å behandle opplysninger konfidensielt. Dette er likevel ikke ensbetydende med at de ikke har mulighet til å rådføre seg med andre. Eksempelvis må de ansattes styrerepresentanter kunne drøfte konfidensielle saker med en begrenset krets av personer, forutsatt at opplysningene ikke blir spredt videre.¹⁴¹

Dette tilsier at de ansattevalgte styremedlemmene til en viss grad står i en særstilling i styret i forhold til ordinære styremedlemmer når det gjelder omfanget av taushetsplikten. De ansattevalgte styremedlemmene kan i større grad videreformidle konfidensiell informasjon de har fått i kraft av sitt styreverv til personer utenfor styrerommet. Spesielt i tilfeller der formålet er å få ytterligere innsikt til styrets drøftelser.

3.3.4 Oppsummering

Taushetsplikt for ordinære styremedlemmer og for ansattevalgte styremedlemmer stiller seg i stor grad likt. Dersom videreformidling av informasjon fått i kraft av styrevervet vil påføre selskapet tap, er de pålagt en alminnelig taushetsplikt med grunnlag i den ulovfestede lojalitetsplikten. Det vil imidlertid være en videre adgang for de ansattevalgte styremedlemmene å videreformidle informasjon, på bakgrunn av representasjonshensynet. Dette gjelder spesielt i tilfeller hvor styremedlemmene ønsker å søke råd og kunnskap om saker som gjelder ansatte, som skal drøftes i styret.

¹⁴⁰ Ulseth (2014) s. 54.

¹⁴¹ Aarbakke mfl. (2017) s. 534.

4 Varsling

4.1 Innledning

I det følgende skal det tas stilling til om den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer overfor selskapet setter begrensninger for varslingsretten. Med varslingsrett menes styrets rett og plikt til å melde fra om mulige lovbrudd til selskapet, i utgangspunktet internt til generalforsamlingen.¹⁴²

Selskapet plikter å ha forsvarlig egenkapital og likviditet, jf. asl. § 3-4. Etter asl. § 3-5 er styret pålagt å varsle generalforsamlingen dersom «egenkapitalen er lavere enn forsvarlig».¹⁴³ Brudd på unnlatt varsling kan medføre erstatningsansvar, jf. asl. § 17-1. Varslingsretten for styremedlemmer omfatter i utgangspunktet kun selskapets økonomiske stilling og varsling internt til generalforsamlingen.

Etter aml. kap. 2 A har arbeidstakere rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.¹⁴⁴ Den selskapsrettslige varslingsretten må ikke forveksles med arbeidsrettens regler om varsling. Deler av de samme vurderingene kan likevel være relevante for styremedlemmer.

Varsling er at noen, ofte en arbeidstaker, gjør generalforsamlingen, styret eller en ekstern part, oppmerksom på kritikkverdige forhold i selskapet.¹⁴⁵ Kritikkverdige forhold kan typisk være forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.¹⁴⁶ Varslingsretten omfatter altså forhold som er i strid med lov, forskrift eller virksomhetens retningslinjer, eller tilfeller som strider mot den alminnelige oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Det følger av aksjelovgivningen at styret har det overordnede ansvaret både for forvaltningen av selskapet og for å føre tilsyn med den daglige ledelse av virksomheten ellers, jf. asl. § 6-12 og § 6-13.¹⁴⁷

¹⁴² Se asl. § 6-28 (2) om styrets rett til å avstå fra å oppfylle generalforsamlingens beslutning der den strider mot lov eller selskapets vedtekter.

¹⁴³ Dette omtales som styrets handleplikt, og ses i sammenheng med styrets forvaltningsansvar, jf. asl. § 6-12 (3).

¹⁴⁴ Jf. aml. § 2 A-1.

¹⁴⁵ Gisle (2023).

¹⁴⁶ Jf. Prop. 74 L (2018-2019) s. 24.

¹⁴⁷ Se pkt. 1.4.3.

Styret skal påse at selskapet har god intern kontroll og hensiktsmessige systemer for risikostyring med hensyn til omfanget og arten av selskapets virksomhet. Det er forventet at styret «setter tonen» når det gjelder selskapets kjerneverdier og etiske regelverk.¹⁴⁸ I lys av dette bør det skapes en varslingskultur i selskapet og en hensiktsmessig varslingsordning.¹⁴⁹

Det skilles mellom varslingsrett og varslingsplikt, også kalt rapporteringsplikt. Etter arbeidsmiljøloven omfatter varslingsretten arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Rapporteringsplikten sikter til de forhold som vanligvis er nærmere spesifisert i lovgivning, forskrifter, instruksjoner, arbeidsavtale m.m., som en arbeidstaker skal meddele på angitt måte til fastsatt instans.¹⁵⁰

4.2 Varslingsrett og rapporteringsplikt

Varslingsretten bygger prinsipielt på at det er den enkelte arbeidstaker som tar initiativet og melder ifra om kritikkverdige forhold. Varslingsretten omfatter alle kritikkverdige forhold, uansett om forholdet hører inn under den enkelte arbeidstakers ansvarsområde eller ikke. Varslingsretten er ikke begrenset til kun intern varslings, det vil også kunne skje eksternt.¹⁵¹

Rapporteringsplikten bygger på arbeidsgivers styringsrett, og er begrenset til de forhold som arbeidsgiver har fastsatt at det skal rapporteres om. Rapporteringsplikten er ikke begrenset til kritikkverdige forhold, men omfatter ethvert forhold som arbeidsgiver har funnet grunn til å bli holdt informert om gjennom et rapporteringssystem. Rapporteringsplikten er i hovedsak av intern karakter.¹⁵²

Etter arbeidsrettens hensyn må man se reglene om varslingsrett og rapporteringsplikt i relasjon til samfunnets overordnede behov for å verne om befolkningens liv, helse og velferd og ivareta en rekke andre samfunnsverdier av materiell og ideell art.¹⁵³ Etter et selskapsrettslig hensyn tilsier bedriftsøkonomiske interesser at forebygging og avdekking av kritikkverdige forhold i arbeidslivet vil være viktig å avdekke. Problematikken oppstår ved at

¹⁴⁸ Roscher (2013) s. 16.

¹⁴⁹ Roscher (2013) s. 16.

¹⁵⁰ Augland og Jakhelln (2017) s. 184.

¹⁵¹ Augland og Jakhelln (2017) s. 185.

¹⁵² Augland og Jakhelln (2017) s. 185.

¹⁵³ Augland og Jakhelln (2017) s. 194.

de samfunnsmessige interessene i eksponering, åpenhet og korrigerende ikke alltid er sammenfallende med selskapsinteressen.¹⁵⁴

Den arbeidsrettslige varslingsretten og den selskapsrettslige varslingsretten har samme rettslige utgangspunkt; for arbeidstakeren er det arbeidsavtalen med bedriften, for styremedlemmet er det engasjementet som tillitsvalgt for selskapet. I det følgende vil det bli tatt stilling til varslingsretten. Spørsmålet som reises er hvorvidt det foreligger en varslingsrett for styremedlemmer overfor selskapet når styremedlemmet mener at selskapsinteressen ikke blir ivaretatt. Det er også aktuelt å se om styremedlemmers varslingsrett gir adgang til å varsle eksternt, til for eksempel offentlig myndighet. Videre reises det spørsmål om den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer setter større begrensninger for ordinære styremedlemmer enn for ansattevalgte styremedlemmer.

4.3 Styremedlemmers varslingsrett

4.3.1 Innledning

Spørsmålet er om det foreligger varslingsrett for styremedlemmer. Spørsmålet må ses i sammenheng med styrets tilsynsansvar, jf. asl. § 6-13 – altså styrets plikt til å opptre som kontrollorgan for virksomheten. Det absolutt viktigste formålet med styrets kontrollfunksjon, er å avdekke mulige misligheter.¹⁵⁵

I et selskapsrettslig perspektiv kan varsling ses på som en ekstraordinær sikkerhetsmekanisme. Varsling kan bidra til å identifisere og frembringe kritisk informasjon til relevante beslutningstakere i tilfeller hvor ordinære ledelses- og kontrollsystem svikter.

Selskapets plikt til å legge til rette for intern varsling, bør ikke bare ses på som en offentligrettslig forpliktelse i henhold til aml. § 2 A-1, men også som et rettslig relevant verktøy som styret kan benytte offensivt til å sikre en «forsvarlig organisering» av selskapet, jf. asl. § 6-12 (1) 2. punktum.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Augland og Jakhelln (2017) s. 194.

¹⁵⁵ Eriksen (2016) s. 363.

¹⁵⁶ Eriksen (2016) s. 351.

4.3.2 Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt som hinder for varslingsrett

Det kan stilles spørsmål om, eventuelt hvor langt, den ulovfestede lojalitetsplikten representerer en grense for styremedlemmers rett til å ytre seg om forhold som utgjør en risiko for selskapsinteressen. Det rettslige grunnlaget for varslingsretten er det grunnlovfestede prinsipp om ytringsfrihet, jf. GrL. § 100.¹⁵⁷ Styremedlemmer omfattes dermed av den alminnelige ytringsfriheten og vil i utgangspunktet ha en form for varslingsrett.

Styremedlemmet har i kraft av sitt styreverv en ulovfestet lojalitetsplikt overfor selskapet. Med utgangspunkt i den kan ikke styremedlemmet videreformidle opplysninger dersom dette kan påføre selskapet skade.

Det forutsettes i den videre fremstilling at styremedlemmet, av hensyn til den ulovfestede lojalitetsplikten, har forsøkt å nå frem overfor styret med forslag til eller krav om tiltak knyttet til det påståtte forhold.

I vurderingen av om det foreligger varslingsrett for styremedlemmer, er det hensynet til selskapsinteressen som er det avgjørende tolkningsmoment.¹⁵⁸ Den naturlige konklusjon er i så tilfelle at det ikke kan gjelde en varslingsrett om forhold som befinner seg på området for selskapets rettslige handlefrihet.¹⁵⁹ Eksempelvis vil ikke påstander om brudd på etiske normer eller om private rettsforhold mellom profesjonelle parter omfattes av en eventuell varslingsrett for styremedlemmer, ettersom de involverte antas å være i stand til å ivareta egne interesser.

Brudd på etiske normer kan imidlertid resultere i situasjoner som er så alvorlige at omdømmerisikoen kan true selskapets videre eksistens. Dette kan tale for at det foreligger en varslingsrett for styremedlemmer på bakgrunn av selskapsinteressen og den alminnelige ytringsfriheten.¹⁶⁰

I vurderingen av om styremedlemmer har varslingsrett, vektlegges det at et styremedlem har en større rettighetskatalog til å tvinge frem informasjon, undersøkelser og handling, enn det

¹⁵⁷ Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov.

¹⁵⁸ Eriksen (2016) s. 364.

¹⁵⁹ Eriksen (2016) s. 364.

¹⁶⁰ Eriksen (2016) s. 365.

en arbeidstaker har.¹⁶¹ I juridisk teori antas det at varslingsrett for styremedlemmer prinsipielt kan legitimeres. Det generelle utgangspunktet for styremedlemmers varslingsrett er at desto mer alvorlig forhold det er tale om, og jo mer omfattende styremedlemmet har benyttet sine individuelle rettigheter til å få styret til å handle, jo sterkere legitimeres en varslingsrett.¹⁶² Dette tilsier at terskelen for styremedlemmers varslingsrett er svært høy. Dette kan begrunnes i at varsling alltid skal være forholdsmessig og forsvarlig.

Den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer begrenser varslingsretten deres i tilfeller hvor det er risiko for å skade selskapet ved tap. Varslingsretten for styremedlemmer vil i utgangspunktet kun omfatte alvorlige eller ulovlige forhold, og det er lagt til grunn en svært høy terskel. Det kan imidlertid reises spørsmål om den ulovfestede lojalitetsplikten står seg annerledes for ansattevalgte styremedlemmer og deres adgang til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet.

4.3.3 Varslingsrett for ansattevalgte styremedlemmer

Spørsmålet er om arbeidstakers varslingsrett forholder seg annerledes til den ulovfestede lojalitetsplikten vedkommende er forpliktet etter som ansattevalgt styremedlem. Med andre ord om ansattevalgte styremedlemmer står i en særstilling i styret.

Det er ingen holdepunkter i aksjeloven for at ansattevalgte styremedlemmer står i en særstilling sammenlignet med ordinære styremedlemmer. Det rettslige utgangspunktet er at ansattevalgte styremedlemmer har de samme rettighetene og pliktene som de som gjelder for ordinære styremedlemmer. Dette prinsippet kan omtales som en «likhetsgrunnsetning», og medfører at ansattevalgte styremedlemmer er bundet av den samme ulovfestede lojalitetsplikten som ordinære styremedlemmer.¹⁶³

Det finnes imidlertid ingen hjemmel, verken i arbeidsmiljøloven eller annen lovgivning, som begrenser varslingsretten for arbeidstakere som følge av styreverv. Som arbeidstaker har de en særskilt varslingsrett etter arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 2 A-1.

¹⁶¹ Eriksen (2016) s. 365.

¹⁶² Eriksen (2016) s. 365.

¹⁶³ Eriksen (2016) s. 370, se Ulseth (2014) s. 49 hvor begrepet «likhetsgrunnsetning» brukes om likestillingen mellom ordinære styremedlemmer og ansattevalgte styremedlemmer, særlig i tilfeller der ordningen med ansattevalgte styremedlemmer kan medføre motstrid mellom hensynet til aksjeeierne og hensynet til arbeidstakerne. Det må ikke forveksles med likhetsgrunnsetningen i asl. § 4-1 om at alle aksjer gir lik rett.

De ansattevalgte styremedlemmene er bundet av en arbeidskontrakt, som også pålegger dem en lojalitetsplikt. Følgelig er de bundet av en «dobbel lojalitetsplikt»; en selskapsrettslig i kraft av styrevervet og en arbeidsrettslig i kraft av arbeidsavtalen.¹⁶⁴ Dermed er de underlagt to regelsett som skal ivareta flere ulike hensyn, herunder selskapsinteressen og den videre samfunnsinteressen.

Dette kan tilsi at utgangspunktet for varslingsretten for ansattevalgte styremedlemmer er den samme som for ordinære styremedlemmer. Styrevervet til arbeidstakeren vil styrke vedkommendes plikt til å ivareta selskapsinteressen, på bekostning av andre interesser arbeidstaker måtte ha. Hensynet til selskapet som helhet går generelt foran de ansatte som arbeidstaker er representant for, ettersom selskapsinteressen og å få økonomisk gevinst er selve hovedformålet bak selskapsdannelsen.

Som nevnt under punkt 3.3.3, om ansattevalgtes taushetsplikt, vil den ulovfestede lojalitetsplikten og styrets forpliktelser til å ivareta selskapsinteressen sette begrensninger for varslingsretten og hvilken informasjon de har lov til å ta med ut av styret og dele med andre. Likt som for taushetsplikten vil det være avgjørende om videreformidling av informasjon vil kunne påføre selskapet skade.

Ettersom det overordnede hensynet i selskapsretten er hensynet til selskapets interesser og at styremedlemmene skal verne om disse, vil den ulovfestede lojalitetsplikten i stor grad sette begrensninger for hva som kan deles av informasjon et styremedlem får i kraft av sitt styreverv. Den ulovfestede lojalitetsplikten setter en høy terskel for varslingsretten.

På bakgrunn av dette taler det for at ansattevalgte styremedlemmer ikke står i en særstilling i styret, og den ulovfestede lojalitetsplikten de har fått i kraft av styrevervet vil stå sterkere enn deres rolle som styrerepresentant for de ansatte. Etter dette setter den ulovfestede lojalitetsplikten de samme begrensningene for ansattevalgte styremedlemmer, som for ordinære styremedlemmer.

Dersom det er tale om «kritikkverdige forhold», jf. aml. § 2 A-1 eller ulovlige forhold, foreligger det varslingsrett for styremedlemmene. Hvis styremedlemmet blir kjent med kritikkverdige forhold i selskapet, for eksempel arbeidslivskriminalitet, vil ikke den ulovfestede lojalitetsplikten avskjære styremedlemmenes varslingsrett. Den ulovfestede

¹⁶⁴ Ulseth (2014) s. 49.

lojalitetsplikten for styremedlemmer vil kun avskjære varslingsretten i tilfeller hvor forholdet ikke bryter med forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Med andre ord vil den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer kun avskjære varslingsretten i mindre alvorlige tilfeller som oppstår i selskapet. Dersom informasjon om et mindre alvorlig tilfelle videreformidles og kan påføre selskapet skade eller tap, og styremedlemmene ikke ivaretar selskapsinteressen, kan den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmene overfor selskapet avskjære varslingsretten.

4.3.4 Varslingsrett og taushetsplikt

Spørsmålet er om taushetsplikten med grunnlag i den ulovfestede lojalitetsplikten avskjærer eller begrenser varslingsretten.¹⁶⁵ Utgangspunktet for varslingsretten er det grunnlovfestede prinsipp om ytringsfrihet jf. GrL. § 100.

Taushetsplikten krever et særskilt rettsgrunnlag.¹⁶⁶ I forbindelse med varslingsretten vil det oppstå utfordringer i tilfeller hvor taushetsplikten tar sikte på å verne om involverte parters interesser, eventuelt til vern om selskapsinteressen.¹⁶⁷ Hvor langt varslingsretten begrenses i slike tilfeller, avhenger av hvor viktig det er at varsling kan finne sted, balansert mot de hensyn som tilsier vern av partenes interesser i at forholdene ikke blir gjort kjent.

Den ulovfestede lojalitetsplikten setter begrensninger for tilfeller hvor videreformidling av informasjon påviselig skader eller eventuelt kan skade selskapet på en måte som anses illojalt. Det fremgår av St.meld. nr. 26 (2003-2004) at det «kan [...] være rettmessig å bryte taushetsplikten» dersom det «foreligger lovbrudd eller kritikkverdige forhold i en privat bedrift».¹⁶⁸ Videre legges det til grunn at for «ekstreme tilfeller» kan det foreligge en varslingsrett uten særskilt hjemmel. Med andre ord er tilfellet av så alvorlig karakter, innebærer det en varslingsrett uavhengig av en eventuell taushetsplikt.¹⁶⁹

I de spesielle merknadene til arbeidsmiljøloven fremholdes det at det i vurderingen av om varslingsretten går foran taushetsplikten skal det;

¹⁶⁵ Augland og Jakhelln (2017) s. 196.

¹⁶⁶ Se pkt. 3.3.2.

¹⁶⁷ Augland og Jakhelln (2017) s. 213.

¹⁶⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105.

¹⁶⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105.

legges vekt på om forholdene det varsles om har allmenn interesse.

Ytringsfrihetsvernet er sterkere hvis de hensynene som ligger bak ytringsfriheten taler for at allmennheten får vite om forholdene, f.eks. kriminelle forhold, opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning eller kvaliteten på varer og tjenester.¹⁷⁰

Dette kan overføres til selskapsrettslig område, ettersom det er den samme vurderingen som ligger bak den ulovfestede lojalitetsplikten og at ethvert styremedlem skal opptre aktsomt. Etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven blir dette omtalt som et forsvarlighetskrav som er utledet av den ulovfestede lojalitetsplikten.¹⁷¹

Følgelig vil taushetsplikten med grunnlag i den ulovfestede lojalitetsplikten kun sette begrensninger der informasjon som er fått i kraft av styrevervet, og videreformidles, er til skade for selskapet og ikke ivaretar selskapsinteressen. Imidlertid står ytringsfriheten sterkt, og det er, som tidligere nevnt, utvilsomt at kritikkverdige forhold utløser varslingsrett for styremedlemmer, uavhengig av om forholdet det varsles om kan påføre selskapet skade eller tap.¹⁷²

4.3.5 Varslingsrutiner

Den ulovfestede lojalitetspliktens begrensninger går ved risiko for å skade selskapsinteressen. Dermed er det viktig å ha en forsvarlig fremgangsmåte for varslingsrutiner. Ved å stille krav til fremgangsmåten ved varslingen, vil dette kunne ivareta styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt.

Ettersom informasjon om antatte alvorlige forhold fremsatt av et styremedlem, generelt antas å bli tillagt stor vekt hos varslingsmottakerne, knyttes dette til en betydelig risiko for spredning av informasjonen.¹⁷³ Dette er særlig aktuelt i tilfeller hvor varselet senere viser seg å være ubegrunnet, og den særlige omdømmerisikoen vil få betydning. Følgelig oppstilles det et krav om forsvarlighet. Dette begrunnes i selskapsinteressen og at styremedlemmene skal verne om disse.

¹⁷⁰ Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) s. 52.

¹⁷¹ Augland og Jakhell (2017) s. 213.

¹⁷² Se pkt. 4.3.3.

¹⁷³ Eriksen (2016) s. 366.

Det fremgår av asl. § 5-1 (1) at generalforsamlingen er selskapets øverste myndighet.¹⁷⁴ Å varsle til dem vil være å varsle internt. Dette vil i utgangspunktet fremstå som forsvarlig, ettersom selskapsinteressen fremdeles er ivaretatt. Spørsmålet som reises er om det er forsvarlig at styremedlemmer varsler eksternt.

Den ulovfestede lojalitetsplikten vil i utgangspunktet, sammen med øvrige rettslige virkemidler styremedlemmer har, innebære strenge krav til styremedlemmenes grunnlag for å varsle eksternt eller til offentlige myndigheter og/eller offentligheten.¹⁷⁵

Det følger av aml. § 2 A-1 at «kritikkverdige forhold» og ulovlige forhold må varsles om. I dette tilfellet er det omdømmerisikoen som aktualiseres. Det er et gråsonetilfelle hvor selskapsinteressen må vurderes opp mot den bredere samfunnsinteressen.

I juridisk teori har det blitt tatt til orde for å oppstille et krav om at styremedlemmets grunnlag for sin mistanke om de faktiske forhold må «være sterke desto høyere «nivå» det varsles til».¹⁷⁶ Dette innebærer at det er tale om en høy terskel for at et styremedlem kan varsle eksternt. Dette forstås som at det kreves mer enn alminnelig sannsynlighetsovervekt.

Ettersom varslingsretten til styremedlemmer er snevrere enn for arbeidstakere, og varslingsretten er forbeholdt alvorlige lovbrudd eller andre tungtveiende trusler mot selskapet, må det generelt mye til for å kunne legitimere varsling til et eksternt organ.

I utgangspunktet vil styremedlemmers varslingsrett først og fremst legitimeres til å varsle internt til eksempelvis generalforsamlingen. Hvor det er åpenbare lovbrudd, eksempelvis arbeidslivskriminalitet, er det imidlertid legitimert å varsle eksternt til en offentlig myndighet.¹⁷⁷

4.3.6 Oppsummering

I vurderingen av om det foreligger varslingsrett for styremedlemmer, må det tas utgangspunkt i styrets plikt til å ivareta selskapsinteressen. Styrets overordnede formål er å skape økonomisk gevinst. Det er lagt til grunn at en form for varslingsrett kan legitimeres for styremedlemmer dersom det er tale om et alvorlig forhold. Dette samsvarer med arbeidstakers

¹⁷⁴ Se pkt. 1.4.1.

¹⁷⁵ Eriksen (2016) s. 366.

¹⁷⁶ Eriksen (2016) s. 366.

¹⁷⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105.

varslingsrett etter aml. § 2A-1, hvor arbeidstaker kan varsle om «kritikkverdige forhold» ved bedriften.

Terskelen for varslingsrett for styremedlemmer er imidlertid svært høy, ettersom styremedlemmer har en stor rettighetskatalog. Styremedlemmet må ha uttømt alle interne varslingskanaler i forkant av at informasjonen eventuelt kan deles eksternt.

Det rettslige utgangspunktet for ansattevalgte styremedlemmer er at de har de samme rettigheter og plikter som ordinære styremedlemmer. Dette kommer til uttrykk gjennom deres styreverv og ansattevalgte styremedlemmers plikt til å ivareta selskapsinteressen. Det er lagt til grunn at hensynet til selskapet som helhet vil gå foran de ansatte som styremedlemmet er representant for, ettersom ivaretakelsen av selskapsinteressen står sterkest.

Den ulovfestede lojalitetsplikten vil generelt sette begrensninger for varslingsretten der informasjonen som videreformidles er til skade for selskapet og ikke ivaretar selskapsinteressen. Imidlertid vil de tilfellene hvor det varsles om kritikkverdige forhold i selskapet alltid kunne varsles om, uavhengig av om det bryter med den ulovfestede lojalitetsplikten styremedlemmet har overfor selskapet.

5 Styremedlemmers opplysningsplikt

5.1 Innledning

Spørsmålet er hvorvidt den ulovfestede lojalitetsplikten pålegger styremedlemmer en plikt til å la forretningsmuligheter tilflyte selskapet. Dersom dette kan bekreftes, oppstår det spørsmål om hvilke forretningsmuligheter den ulovfestede lojalitetsplikten pålegger styremedlemmer å informere selskapet om.

Begrepet «informasjon» har generelt sett et ganske klart meningsinnhold. Det dreier seg om opplysninger som typisk skal formidles fra en til en annen.¹⁷⁸ Begrepet «opplysningsplikt» omhandler styremedlemmenes plikt til å gi øvrige styremedlemmer, selskapet eller generalforsamlingen nødvendig informasjon.¹⁷⁹ Problemstillingen som aktualiseres er hva som skal formidles videre til selskapet fra styremedlemmene. I det følgende vil begrepene informasjonsplikt og opplysningsplikt ha samme meningsinnhold, og bli brukt om hverandre.

Det følger av asl. § 5-1 (1) at generalforsamlingen er «den øverste myndighet» i selskapet.¹⁸⁰ Etter asl. § 5-15 (1) kan en aksjeeier «kreve» at «styremedlemmer» på generalforsamlingen «gir tilgjengelige opplysninger» om forhold i selskapet. Bestemmelsen angir en positiv oppramsing av informasjon en aksjeeier kan kreve fra styremedlemmer og daglig leder.¹⁸¹ I utgangspunktet åpner aksjelovens bestemmelser for en vid informasjonsplikt ved generalforsamlingen.

Det er presisert i lovforarbeidene at opplysningsplikten i asl. § 5-15 (1) er fastsatt for at aksjeeierne skal ivareta selskapets interesser. Den skal ikke gi aksjeeierne en mulighet for å pleie egne personlige interesser, eksempelvis ved vurderingen av et eventuelt aksjesalg.¹⁸² Det uttales i forarbeidene at det «ikke bør tas inn noen bestemmelse om at aksjeeierne skal kunne kreve opplysninger om forhold som kan påvirke selskapets fremtidige inntjening».¹⁸³

¹⁷⁸ Sunde (2014) s. 404.

¹⁷⁹ Falkanger mfl. (2022).

¹⁸⁰ Se pkt. 1.3.1.

¹⁸¹ Jf. Asl. § 5-15 (1) nr. 1-3.

¹⁸² NOU 1996:3 s. 133 jf. Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 200.

¹⁸³ NOU 1996:3 s. 133 jf. Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 200.

Opplysningsplikten for styremedlemmer til aksjeeiere gjelder «tilgjengelige opplysninger». Opplysningsplikten avgrenses til faktiske forhold som styret er kjent med.¹⁸⁴ Dette presiseres nærmere i asl. § 5-15 (1) nr. 3, hvor det heter at dersom informasjon «ikke kan gis uten uforholdsmessig skade for selskapet» kan kravet fra aksjeeierne avslås. Ordlyden tilsier at informasjonsplikten til styremedlemmene overfor aksjeeierne ikke er ubegrenset.

Det fremgår av forarbeidene at unntaket skal begrense risikoen for at opplysninger, slik som forretningsmessige og økonomiske forhold, blir kjent for en større krets og følgelig kommer på avveie.¹⁸⁵ Dette vil typisk være teknisk og kommersiell knowhow, strategiske planer eller forhandlinger om kjøp og salg, fusjoner eller andre samarbeidsavtaler der informasjonsutvekslingen kan påvirke gjennomføringen av planene.¹⁸⁶

Aksjeloven inneholder imidlertid ingen regler om hvorvidt det eksisterer en opplysningsplikt for styremedlemmer om å informere selskapet om forretningsmessige muligheter de får kunnskap om utenfor styrerommet. I det følgende skal det først kort redegjøres for i punkt 5.2 læren om «corporate opportunities» og hvilken betydning den har for norsk rett, deretter i punkt 5.3 om det eksisterer en slik opplysningsplikt for styremedlemmer etter norsk rett.

5.2 Opplysningsplikt med utgangspunkt i den ulovfestede lojalitetsplikten

5.2.1 Innledning

Det kan stilles spørsmål om den ulovfestede lojalitetsplikten innebærer en plikt for styremedlemmene til å sørge for at forretningsmuligheter kommer selskapet til gode i stedet for det enkelte styremedlem personlig.

Selskapets ledelse, herunder det enkelte styremedlem, har en ulovfestet lojalitetsplikt overfor selskapet.¹⁸⁷ Den ulovfestede lojalitetsplikten innebærer blant annet at styret ikke kan utnytte sin stilling til å skaffe seg personlige eller økonomiske særfordeler. Eksempelvis ved å tilegne

¹⁸⁴ Aarbakke mfl. (2017) s. 394.

¹⁸⁵ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 141.

¹⁸⁶ Aarbakke mfl. (2017) s. 395.

¹⁸⁷ Se pkt. 2.2.

seg selskapets midler, skaffe seg uhjemlet kreditt, belaste selskapet med private utgifter, uhjemlet bruk av selskapets eiendeler for private formål mv.¹⁸⁸

Aksjeloven inneholder imidlertid ingen regler om hvorvidt det eksisterer en plikt for styremedlemmer å la forretningsmuligheter tilflyte selskapet. Disse tilfellene kalles i angloamerikansk rett for læren om «corporate opportunities», enkelt oversatt til «bedriftsmulighetslæren».¹⁸⁹ I det følgende vil det kort gjennomgå hva læren om «corporate opportunities» er, og hvilken overføringsverdi den har til norsk rett og spørsmålet om styremedlemmer er forpliktet til å la informasjon tilflyte selskapet.

5.2.2 Læren om «corporate opportunities»

I amerikansk og britisk rett er det utviklet en lære om at styret plikter å la «corporate opportunities» tilflyte selskapet. Læren om «corporate opportunities» defineres som «a legal principle that prohibits an officer or director of a corporation from diverting a business opportunity to, or otherwise rightfully belonging to, the corporation to himself or to any of his affiliates».¹⁹⁰ «Bedriftsmulighetslæren» er med andre ord et juridisk prinsipp som innebærer at direktører, ledere og kontrollerende aksjonærer i et selskap ikke må bruke en forretningsmulighet som tilhører selskapet til egen eller andre nærstående vinning. Bedriftsmulighetslæren er en anvendelse av den ulovfestede lojalitetsplikten.

I britisk rett begrunnes prinsippet i styremedlemmenes «fiduciary duties» som følge av styrets rolle som selskapets tillitsmann, agent og forvalter av selskapets midler og interesser.¹⁹¹ Styremedlemmenes «fiduciary duties» deles inn i to underkategorier; «duty of care», som er styremedlemmenes forvalteransvar, og «duty of loyalty» som er styremedlemmenes lojalitetsplikt overfor selskapet. Lojalitetsplikten pålegger styremedlemmene å handle i god tro med hensyn til selskapets beste og at styremedlemmene ikke kan sette egne interesser foran selskapets.¹⁹²

¹⁸⁸ Andenæs (2016) s. 347.

¹⁸⁹ Se pkt. 5.2.2 for definisjon.

¹⁹⁰ Thomson Reuters (2023).

¹⁹¹ Sullivan mfl. (2015): «Fiduciary duties» defineres som en plikt som «exists to ensure that those who manage other people's money act in the interests of beneficiaries, rather than serving their own interests». Med andre ord er «fiduciary duties» en form for ulovfestet lojalitetsplikt, hvor de generelle pliktene er knyttet til de plikter som følger av å være styremedlem, som for eksempel plikt til å ivareta selskapsinteressen som følge av styrevet.

¹⁹² Aarum (1994) s. 307-321.

Disse pliktene er til en viss grad lik de vi finner i norsk rett, jf. asl. § 6-12 om forvalteransvaret og den ulovfestede lojalitetsplikten som er pålagt norske styremedlemmer. I likhet med norsk rett er lojalitetsplikten etter britisk rett en fleksibel standard som må avgjøres konkret i det enkelte tilfelle. Det er ikke utviklet noe tilsvarende lære som «fiduciary duties» i norsk rett.

I amerikansk rett er det utviklet en lære om «corporate opportunities» med grunnlag i styremedlemmenes ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet. Imidlertid er den annerledes enn læren i britisk rett. Vurderingen i amerikansk rett er hvem av selskapet eller styremedlemmet som har eierskap til forretningsmuligheten.¹⁹³ I vurderingen av hvem som har eierskap til forretningsmuligheten må det i første omgang avgjøres ut fra hva som i det hele tatt regnes som en «corporate opportunity».¹⁹⁴

Prinsippet om at ledelsen plikter å la selskapet nyte godt av slike «corporate opportunities» er imidlertid ikke utviklet nærmere i norsk rettspraksis og teori, i motsetning til hva som er tilfelle i engelsk og amerikansk rett.¹⁹⁵ Likevel er det ingen vesentlige forskjeller på styremedlemmers stilling og rolle i norsk, britisk og amerikansk aksjeselskapsrett ettersom deres primære oppgave er å forvalte selskapets interesser.¹⁹⁶

5.3 Plikten til å la informasjon tilflyte selskapet

Det kan reises spørsmål om den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer overfor selskapet innebærer en plikt for styremedlemmet til å sørge for at forretningsmessige muligheter kommer selskapet til gode. Utgangspunktet i norsk rett er at den ulovfestede lojalitetspliktens innhold pålegger styremedlemmer å ivareta selskapets interesser. Dette er lovregulert i asl. § 6-12, hvor det er styret som er ansvarlige for forvaltningen av selskapet.

Avgjørelsen i Rt. 1932 s. 951, bærer preg av en tankegang som er beslektet med læren om «corporate opportunities». Dommen gjaldt et tilfelle der en selskapskreditor tilbød selskapets enestyre å kjøpe en fordring for et betydelige lavere beløp enn fordringens pålydende. Dommens prinsipielle betydning for den aktuelle problemstillingen er at Høyesterett uttalte at

¹⁹³ Dotevall (2015) s. 311.

¹⁹⁴ Koh. (2003) s. 411.

¹⁹⁵ Andenæs (2016) s. 349.

¹⁹⁶ Aarum (1994) s. 307-321.

«det er visstnok saa at et styremedlem i et aktieselskap i almindelighet maa anses forpliktet til paa forhaand at forelegge for selskapet om en transaksjon som den i saken omhandlede».¹⁹⁷ Uttalelsen kan sammenholdes med den angloamerikanske læren, og det er lagt til grunn i teorien at dette synspunktet fortjener tilslutning.¹⁹⁸ Høyesterett påpekte i nevnte dom at det skal legges til grunn en skjerpet aktsomhetsvurdering i tilfeller der det dreier seg om en avgjørelse hvor styremedlemmets egne eller hans nærstående interesser er involvert, og hvor det kan oppstå en interessekonflikt mellom styremedlemmets, eventuelle nærstående, og selskapets interesser.¹⁹⁹

Ettersom styremedlemmer i kraft av deres styreverv er pålagt en ulovfestet lojalitetsplikt overfor selskapet, er de forpliktet til å ivareta selskapsinteressen. Dette innebærer at den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer overfor selskapet generelt sett fastsetter en plikt til å sørge for at forretningsmessige muligheter og fordeler tilflyter selskapet, og at styremedlemmene ikke kan tilegne seg disse til egen eller andre nærståendes fordel.²⁰⁰

Det ville harmonert dårlig med styremedlemmenes forpliktelse til å forvalte selskapets penger på best mulig måte på vegne av selskapet, dersom det ikke fantes begrensinger i styremedlemmers mulighet til å benytte seg av forretningsmuligheter.

Styremedlemmet har som hovedregel opptrådt rettsstridig hvis han har fremmet egne interesser på selskapets bekostning. Det vil bryte med den ulovfestede lojalitetsplikten.²⁰¹ Dette taler for at den ulovfestede lojalitetsplikten innebærer en plikt for styremedlemmer å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet, i de tilfeller hvor styremedlemmet benytter seg av den forretningsmessige muligheten selv.

Utviklingen på aksjelovgivningens område tilsier at det går i retning av et strengere ansvarsområde for styremedlemmer.²⁰² Det følger av forarbeidene at det var bevisst fra

¹⁹⁷ Rt. 1932 s. 951 s. 954.

¹⁹⁸ Andenæs (2016) s. 348.

¹⁹⁹ Se LA-1999-1426 som omhandlet krav om erstatning fra aksjonær mot styremedlemmer. Dette kommer også til uttrykk i habilitetsreglene i asl. § 6-27, hvor det er fastslått at et styremedlem ikke skal være med å ta beslutninger «som har slik særlig betydning for ham selv eller nærstående at han må antas for å ha en fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken».

²⁰⁰ Aarum (1994) s. 351, jf. Rt. 1932 s. 951.

²⁰¹ Aarum (1994) s. 351.

²⁰² NOU 1996:3 s. 127; aksjeloven av 1997 har konkretisert og utvidet en del av styrets plikter i forhold til tidligere lovgivning.

lovgeberens side å konkretisere og utvide styrets plikter med en skjerpelse av styrets ansvarsområde som følge.²⁰³

Det kan imidlertid oppstå situasjoner hvor et styremedlem er involvert i flere selskaper som driver med det samme, eksempelvis eiendom, der den forretningsmessige muligheten vil kunne gi selskapene økt økonomisk avkastning. Det settes i utgangspunktet ikke noen begrensninger etter norsk rett eller etter den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer, å ha flere styreverv eller sitte i styret i konkurrerende virksomhet.²⁰⁴ Dette kan føre til vanskelige avveininger for det aktuelle styremedlemmet. Et spørsmål som reises i den forbindelse er om vedkommende skal informere det ene selskapet, alle selskapene eller la være å informere noen av selskapene om den forretningsmessige muligheten.

Det kan tenkes at habilitetsreglene i asl. § 6-27 vil spille en rolle i disse tilfellene – styremedlemmet kan melde seg inhabil i saker som omhandler begge selskapene. Habilitetsreglene har som formål å treffe tilfeller hvor styremedlemmet er med å treffe vedtak som er egnet til å gi ham selv, visse aksjeeiere eller tredjemann en urimelig fordel, jf. asl. § 6-28. Dette treffer tilfellet hvor unnlattelse av å informere selskapet om forretningsmessige muligheter er begrunnet i å fremme egne interesser. Det sentrale er å fremme aksjeeiernes felles interesse.²⁰⁵ Habilitetsreglene sier imidlertid ingenting om de er pliktig til å informere selskapet om forretningsmessige muligheter.

Følgelig faller nevnte situasjon utenfor habilitetsregelen, jf. asl. § 6-27, og styremedlemmet står overfor en uavklart situasjon. Et generelt utgangspunkt om at styremedlemmene plikter å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet, er ikke like rett frem i alle tilfeller. Det fremgår av asl. § 6-7 (2) at et styremedlem «kan avsettes» av den «som har valgt styremedlemmet». I de fleste tilfeller er det generalforsamlingen som velger styremedlemmene, jf. asl. § 6-3.²⁰⁶ Generalforsamlingen kan i tilfeller hvor de mener et styremedlem har opptrådt illojalt overfor selskapet, avsette dem.²⁰⁷ Dette kan føre til en vanskelig vurdering for styremedlemmet når det kommer til hva vedkommende skal

²⁰³ NOU 1996:3 S. 127; Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 83; NOU 1992:29 s. 211.

²⁰⁴ Se pkt. 3.1 og 3.2.

²⁰⁵ NUT 1970: 1 s. 120-121.

²⁰⁶ Se imidlertid asl. § 6-3 (2) og (3) hvor styremedlemmer velges av andre enn generalforsamlingen.

²⁰⁷ Det kreves imidlertid ikke at det angis noen grunn til hvorfor et styremedlem avsettes, jf. Aarbakke mfl. (2017) s. 490.

informere de ulike selskapene om. Oppdages det at styremedlemmet har unnlatt å informere selskapet, vil det kunne få konsekvenser for det aktuelle styremedlemmet.²⁰⁸

Terskelen Høyesterett oppstiller i Rt. 1932 s. 951 synes å pålegge styremedlemmet en plikt til å informere selskapet om forretningsmessige muligheter i de tilfellene hvor det har oppstått en interessekonflikt mellom styremedlemmet og selskapet, hvor styremedlemmet har benyttet seg av forretningsmuligheten selv. I tilfeller hvor styremedlemmet verken informerer selskapet, eller benytter seg av forretningsmuligheten selv, kan det forstås dithen at styremedlemmene ikke er pliktig til å informere selskapet om forretningsmuligheten.

På den annen side vil det å unnlate å informere selskapet om forretningsmuligheten kunne oppfattes som illojalt, ved at styremedlemmet ikke ivaretar selskapsinteressen. Det er ingen klar konklusjon på spørsmålet. Det må derfor vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.²⁰⁹

Etter uttalelsene fra Høyesterett, hvor det fastslås at den ulovfestede lojalitetsplikten for styremedlemmer pålegger dem en plikt til å informere selskapet om forretningsmessige muligheter, legges det til grunn at det i norsk rett gjelder en regel om at styremedlemmer til en viss grad plikter å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet.²¹⁰

Dette utgangspunktet har bred tilslutning i teorien. Det uttales at den ulovfestede lojalitetsplikten «innebærer at styremedlemmene i prinsippet har plikt til å sørge for at forretningsmessige muligheter og fordeler tilflyter selskapet, og kan ikke tilegne seg disse til egen fordel».²¹¹ Uttalelsen belyser imidlertid ikke hvilke forretningsmessige muligheter styremedlemmer plikter å informere selskapet om, eller hva styremedlemmet skal gjøre dersom vedkommende har flere styreverv innenfor samme bransje. Spørsmålet som reises er hvor streng plikten til å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet er eller bør være. Med andre ord hvilke forretningsmessige muligheter den ulovfestede lojalitetsplikten pålegger styremedlemmene å informere selskapet om.

²⁰⁸ Om avsetting av ansattevalgte styremedlemmer heter det i NOU 2016:22 pkt. 5.2.1.1 s. 51 at dersom et «styremedlem vesentlig misligholder sine forpliktelser som styremedlem» for eksempel gjennom «grove brudd på taushetsplikt» kan styremedlemmet trolig fjernes med øyeblikkelig virkning.

²⁰⁹ Se pkt. 5.3.1 om opplysningspliktens innhold og hvilke momenter som skal vurderes.

²¹⁰ Rt. 1932 s. 951.

²¹¹ Aarum (1994) s. 351.

5.3.1 Opplysningsplikten innhold

Rt. 1932 s. 951 forstås dithen at styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt legger til grunn en generell plikt for styremedlemmer om å informere selskapet om forretningsmessige muligheter de tilegner seg utenfor styrerommet. Utgangspunktet for den ulovfestede lojalitetsplikten er krav til «aktsom og lojal opptreden».²¹² Vurderingen er om det er illojalt av styremedlemmet å ikke informere selskapet om den forretningsmessige muligheten.

I nevnte dom kom Høyesterett frem til at den ulovfestede lojalitetsplikten i foreliggende tilfelle ikke var brutt, selv om forretningsmuligheten ikke ble forelagt selskapet. Høyesterett la særlig vekt på at hverken selskapet eller aksjonærene hadde økonomiske muligheter til å benytte seg av den forretningsmessige muligheten som forelå.²¹³ Det må derfor i vurderingen tas stiling til om selskapet eller aksjonærene faktisk har økonomiske midler til å benytte seg av den forretningsmessige muligheten.

Et annet moment i vurderingen er selskapets formål og virksomhet. Her må selskapets formål og virksomhet sammenlignes med den aktuelle forretningsmuligheten som styremedlemmet har informasjon om. Dette fremheves Rt. 1932 s. 951, hvor Høyesterett uttalte at det legges til grunn en skjerpet aktsomhetsvurdering i de tilfellene hvor det foreligger mulig konflikt «mellem selskapets og hans egne interesser».²¹⁴

Dette ble fulgt opp i Rt. 1995 s. 1460, hvor Høyesterett uttalte at «kravet til aktsom og lojal opptreden må være strengt for å beskytte partene mot at bedriftsinterne forhold og resultatet av utviklingsarbeidet kommer utenforstående i hende eller urettmessig utnyttes av en av partene».²¹⁵ Saken gjaldt spørsmålet om salg av aksjer i et engineeringsselskap var ugyldig som følge av at selgeren ikke opplyste om en patentsøknad av betydning for kjøperen. Høyesterett uttalte at «forsøk på til egen fordel å utnytte ideer utover det en avtale om samarbeide og lisenser tillater, vil lett måtte anses i strid med kravet til aktsom og lojal opptreden».²¹⁶ Det må vektlegges om den forretningsmessige muligheten faktisk kan benyttes av selskapet, og om den inngår i selskapets virksomhet.

²¹² Se blant annet HR-2017-2375-A avsnitt 34, Rt. 1988 s. 1074 s. 1084, Rt. 1995 s. 1460 s. 1469.

²¹³ Rt. 1932 s. 951 s. 953.

²¹⁴ Rt. 1932. s. 951 s. 953.

²¹⁵ Rt. 1995 s. 1460 s. 1469.

²¹⁶ Rt. 1995 s. 1460 s. 1469.

I vurderingen vektla Høyesterett om kunnskapen om patentsøknaden ville hatt betydning for selskapet, sett i sammenheng med opplysningsplikten.²¹⁷ Denne avveiningen knytter seg til hvordan forretningsmuligheten kan benyttes i selskapets nåværende og nært forestående drift. Med andre ord hvor aktuell og relevant forretningsmuligheten er for selskapets formål og virksomhet.

En utfordring med selskapets formål vil imidlertid være at det gjerne er vagt formulert og gir styremedlemmet lite veiledning.²¹⁸ Det kan være hensiktsmessig å vurdere om forretningsmuligheten er helt nødvendig, svært viktig eller bare ønskelig for å ivareta selskapets interesser. Dersom styremedlemmet påfører selskapet tap som følge av å benytte seg av forretningsmuligheten, vil vedkommende imidlertid bryte den ulovfestede lojalitetsplikten.²¹⁹

Det som hindrer styremedlemmer fra å handle etter egeninteressen er den ulovfestede lojalitetsplikten og deres plikt til å sette selskapets interesser foran sine egne, jf. selskapsinteressen.²²⁰ Et altfor strengt forbud mot å utnytte selskapets forretningsmuligheter, vil imidlertid i noen tilfeller føre til økt motvilje mot å påta seg et styreverv. Styremedlemmer har i de fleste tilfeller andre engasjement enn å bare sitte i et styre.

På den annen side vil styremedlemmers plikt til å ivareta selskapsinteressen stå sterkt, og den ulovfestede lojalitetsplikten overfor selskapet tilsier at styremedlemmene er forpliktet til å informere selskapet om forretningsmessige muligheter som vil gi selskapet økonomisk gevinst. Det er engasjementsavtalen mellom styremedlemmene og selskapet som pålegger styremedlemmene en plikt til å forvalte selskapet best mulig. Dette særskilte kontraktsforholdet tilsier at styremedlemmer plikter å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet. Dersom styremedlemmene benytter seg av forretningsmuligheten selv, bryter de den ulovfestede lojalitetsplikten.

5.3.2 Oppsummering

Styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt innebærer en generell plikt til å la forretningsmessige muligheter komme selskapet til gode. Imidlertid vil det i tilfeller hvor

²¹⁷ Rt. 1995 s. 1460 s. 1470.

²¹⁸ Bergström (2015) s. 97.

²¹⁹ Sml. vurderingen av brudd på taushetsplikten, se pkt. 3.3.2.

²²⁰ Se pkt. 2.2.

styremedlemmet sitter i flere styrer innenfor samme bransje eller i konkurrerende virksomhet, ikke være like rett frem for hva det aktuelle styremedlemmet er forpliktet til å informere selskapene om.

Hvilke forretningsmessige muligheter lojalitetsplikten omfatter beror på en vurdering av om det er illojalt av styremedlemmet for egen vinning å benytte seg av muligheten. Dette beror på en konkret vurdering. I de tilfeller hvor styremedlemmet har interesser som kan komme i konflikt med selskapet, og påfører selskapet tap ved å benytte seg av den forretningsmessige muligheten, legges det til grunn en streng vurdering av den ulovfestede lojalitetsplikten.²²¹

²²¹ Rt. 1932 s. 951, Aarum (1994) s. 352.

6 Avsluttende bemerkninger

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven har vært spørsmålet om styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt i aksjeselskap og hvilke begrensninger den ulovfestede lojalitetsplikten pålegger styremedlemmene med særlig vekt på styremedlemmenes varslingsrett og opplysningsplikt overfor selskapet.

Behandlingen av oppgavens hoved- og underproblemstillinger har vist hvor omfattende og komplekst temaet om styremedlemmers ulovfestede lojalitetsplikt overfor selskapet er. Etter en gjennomgang av rettskildebildet til opphavet av den ulovfestede lojalitetsplikten, viser den at det rettslige grunnlaget for den ulovfestede lojalitetsplikten springer ut av tillitsvervet til selskapet. Hensyn bak den kontraktuelle lojalitetsplikten kan på mange måter være relevant for den selskapsrettslige ulovfestede lojalitetsplikten, ettersom aksjeselskapsretten springer ut av obligasjonsretten, som forklarer det tette samspillet mellom de ulike rettsområdene.

For styremedlemmer er det engasjementsavtalen mellom selskapet og styremedlemmet som gir grunnlaget for en ulovfestet lojalitetsplikt. Styrevervet etablerer et sterkt tillitsbånd mellom selskapet og det enkelte styremedlem. Det er fastslått i rettspraksis at styremedlemmet opptrer som selskapets tillitsmann. Utgangspunktet for den ulovfestede lojalitetsplikten er at styremedlemmene må opptre *aktsomt og lojalt*. Dette vurderes ut ifra en konkret helhetsvurdering, hvor hensynet til selskapsinteressen står sentralt. Styremedlemmenes hovedformål er å ivareta selskapsinteressen og sørge for økonomisk avkastning for aksjeeierne. Dette pålegger styremedlemmer en streng ulovfestet lojalitetsplikt.

Som det er vist til i oppgaven pålegger den ulovfestede lojalitetsplikt for styremedlemmer en rekke plikter og begrensninger. Den ulovfestede lojalitetsplikten pålegger blant annet styremedlemmer en taushetsplikt om opplysninger som kan påføre selskapet skade i form av økonomisk tap. Innholdet i disse pliktene og begrensningene beror på konkrete vurderinger, hvor vurderingstemaet er hvorvidt styremedlemmets handlinger har vært illojale mot selskapet.

Etter en gjennomgang av juridisk teori og selskapsrettslige hensyn, vil de ansattevalgte styremedlemmer stå i en særstilling i styret, spesielt i tilfeller som omhandler taushetsplikt. Formålet bak ordningen med representasjon fra ansatte i styret, åpner for en adgang for ansattevalgte styremedlemmer til å drøfte og søke råd utenfor styrerommet, særlig i anledning

vedtak som omhandler de ansatte. I saker som omhandler de ansattes lønn, vil hensynet til selskapsinteressen og konkurransehensyn imidlertid komme først. Når det gjelder styremedlemmers varslingsrett, står ordinære styremedlemmer og ansattevalgte styremedlemmer relativt likt. Ved klare lovbrudd eller varsling om kritikkverdige forhold, vil varslingsretten gå foran den ulovfestede lojalitetsplikten. Den ulovfestede lojalitetsplikten vil kun avskjære styremedlemmers varslingsrett i mindre alvorlige tilfeller og gråsonetilfeller, som for eksempel ved tap av omdømme.

Videre pålegger den ulovfestede lojalitetsplikten styremedlemmer en opplysningsplikt overfor selskapet, som innebærer en generell plikt til å la forretningsmessige muligheter tilflyte selskapet. Dette vil imidlertid være vanskelig å avgjøre i tilfeller hvor et styremedlem sitter i flere styrer for ulike selskaper innenfor samme bransje. Vurderingen beror på om styremedlemmet har benyttet seg av den forretningsmessige muligheten selv, fremfor å informere selskapet om den. Tilfeller hvor styremedlemmet verken informerer selskapet, eller benytter seg av forretningsmuligheten selv, faller følgelig utenfor terskelen Høyesterett oppstiller i Rt. 1932 s. 951. Det kan likevel oppfattes som illojalt at styremedlemmet unnlater å informere selskapet om forretningsmuligheten. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og konklusjonen fremstår uklar.

Litteraturliste

Lov

Grunnloven/Grl.	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov
Aksjeloven 1976	Lov 4. juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper
Aksjeloven/asl.	Lov 13.juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper
Allmennaksjeloven	Lov 13.juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
Arbeidsmiljøloven/aml.	Lov 17.juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

Lovforarbeider

- NUT 1970: 1 Innstilling til lov om aksjeselskaper
- Ot.prp. nr. 7 (1971-1972) Om lov om endringer i lov av 6.juli 1957 om aksjeselskaper
- NOU 1992:29 Lov om aksjeselskap
- NOU 1996:3 Ny aksjelovgivning
- Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven)
- Ot.prp.nr.23 (1996-1997) Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)
- Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
- NOU 2016:22 Aksjelovgivning for økt verdiskaping
- Prop. 74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
- St.meld. nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100

Høyesterettspraksis

Rt. 1932 s. 951

Rt. 1984 s. 28

Rt. 1988 s. 1078

Rt. 1995 s. 1460

Rt. 1996 s. 742

HR-2017-2375-A

HR-2018-111-A

HR-2018-570-A

HR-2020-1947-A

HR-2021-967-A

Underrettspraksis

LA-1999-1426

Litteratur

- Aarbakke mfl. (2017) Aarbakke, Magnus, Aarbakke, Asle, Knudsen, Gudmund, Ofstad, Tone og Skåre, Jan, «Aksjeloven og allmennaksjeloven: Lovkommentar», 4. utg., Universitetsforlaget, 2017.
- Aarum (1994) Aarum, Normann, Kristin, «Styremedlemmers erstatningsansvar i aksjeselskaper», Gyldendal, 1994.
- Andenæs (2007) Andenæs, Mads Henry, «Selskapsrett», 2007.
- Andenæs (2016) Andenæs, Mads Henry, «Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper», 3. utg. 2016.
- Augland og Jakhelln (2017) Augland, Ragnar L. og Jakhelln, Henning, «Varslingsrett, rapporteringsplikt og taushetsplikt», *Tidsskrift for arbeidsrett*, vol. 14 (2017), utg. 2 ss. 183-219.
- Berg (1992) Berg, Paal Olav, «Reglene om bedriftdemokratiet: Håndbok om ansattes representasjonsrett i bedriftenes styrende organer», Tiden, 1992.

- Bergström (2015) Bergström, Clas og Samuelsson, Per, «Aktiebolagets grundproblem», 2015.
- Bråthen (2022) Bråthen, Tore, «Selskapsrett», 7.utgave, Fagbokforlaget, 2022.
- Christoffersen (2019) Christoffersen, Margrethe Buskerud, «Aksjeeiers lojalitetsplikt: Samspillet mellom aksjeselskapsretten og den alminnelige formueretten», Gyldendal, 2019.
- Christoffersen (2021) Christoffersen, Margrethe Buskerud, «Aksjeeiers lojalitetsplikt etter norsk rett – HR-2020-1947-A», *Jussens Venner*, 56 (2021) nr. 3, s. 152-191.
- Dotevall (2015) Dotevall, Rolf, «Aktiebolagsrätt – fördjupning och komparativ belysning», 2015.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein, «Rettskildelære», 5. utgave (Oslo 2001).
- Eriksen (2016) Eriksen, Birthe, «Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1): med særlig vekt på varsling i aksjeselskap», Universitetet i Bergen, 2016.
- Falkanger mfl. (2022) Falkanger, Thor, Molven, Olav og Lie, Markus Hoel, «Opplysningsplikt», Store norske leksikon, 6.januar 2022, <https://snl.no/opplysningsplikt> (lest 27.mars 2023).
- Gisle (2022) Gisle, Jon, «Varsling», Store norske leksikon 19. november 2022, <https://snl.no/varsling> (lest 15. februar 2023).
- Gisle mfl. (2023) Gisle, Jon og Boe, Erik Magnus, «Generalklausul», Store norske leksikon 23. mars 2023 <https://snl.no/generalklausul> (lest 30. mars 2023).
- Granden (2013) Granden, Gro, «Styrearbeid: for ansatte i selskap og konsern», Gyldendal akademisk, 2013.
- Hagstrøm mfl. (2021) Hagstrøm, Viggo, Bruserud, Herman, Alvik, Ivar, Igrens-Jensen, Harald og Ørstavik, Inger Berg, «Obligasjonsrett», 3. utg., Universitetsforlaget, 2021.
- Koh (2003) Koh, Pearlie, «Once a director, always a fiduciary? », *The Cambridge Law Journal*, 2003, Vol.62 (2), s.403-443.

- Knudsen (2015) Knudsen, Gudmund, «Styremedlemmers taushetsplikt. Særlig overfor staten som aksjeeier og Stortinget», *Lov og Rett vol. 54, nr 6, (2015), s 363-380.*
- NUES (2021) Norsk Anbefaling «Eierstyring og selskapsledelse», 14.oktober 2021, 10.utgave, <https://nues.no/eierstyring-og-selskapsledelse/> (Lest 30.mars 2023).
- Perland (1999) Perland, Olav Fr., «Styreansvar etter de nye aksjelovene - har ansvaret blitt skjerpet?», *Tidsskrift for forretningsjus (1999) utg. 2, s 125-159.*
- Ristvedt (2021) Ristvedt, Per M., «Opplysningsplikten ved forhandlinger mellom profesjonelle parter». *Tidsskrift for forretningsjus, vol. 27 (2021), utg. 2 ss. 136-163.*
- Roscher (2013) Roscher, Elisabeth, «Styrets ansvar for å forebygge og avdekke misligheter», *Tidsskrift for praktisk økonomi og finans, vol. 29 (2013) utg. 2, ss. 15-19.*
- Simonsen (1997) Simonsen, Lasse, «Prekontraktuelle ansvar: det alminnelige prekontraktuelle ansvar, ansvar ved gjennomføring av anbudskonkurranser», Universitetsforlaget 1997.
- Sjåfjell (2011) Sjåfjell, Beate, «Kan aksjeselskaper sette miljøet foran gevinstkravet», *Jussens Venner, vol. 46 (2011), utg. 6, s. 309-324.*
- Sullivan mfl. (2015) Sullivan, Rory, Martindale, Will, Feller, Elodie and Bordon, Anna, «What is fiduciary duty and why is it important», 8. September 2015, <https://www.unpri.org/fiduciary-duty/what-is-fiduciary-duty-and-why-is-it-important/247.article> (Lest 4.april 2023).
- Thomson (2023) Thomson Reuters, Practical law, 2023 «Corporate opportunity doctrine», [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-568-9126?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-568-9126?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (Lest 4.april 2023).
- Truyen (2004) Truyen, Filip, «Myndighetsmisbruk i aksje- og allmennaksjeselskaper», *Jussens Venner, 39 (2004) utgave 5-6, s. 305-328.*

- Truyen (2005) Truyen, Filip, «Aksjonærers myndighetsmisbruk – En studie av asl./asal. § 5-21 og uskrevne misbruksprinsipper», 2005.
- Ulseth (2014) Ulseth, Terese Smith, «Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer». *Lov og rett, vol. 53 (2014), utg. 1, ss. 45-60.*
- Werlauff (1991) Werlauff, Erik, «Selskabsmasken: lojalitetspligt og generalklausul i selskabsretten», København, 1991.
- Woxholth (2021) Woxholth, Geir, «Selskapsrett», 7.utgave, Gyldendal, 2021.
- Östberg (2016) Östberg, Jessica, «Styrelseledamöters lojalitetsplikt – särskilt om förbudet att utnyttja affärsmöjligheter», Heftet, 2016.