

Justitiedepartementet

103 33 Stockholm

Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)

Sammanfattning

I promemorian Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser, Ds 2016:32, föreslås en ändring av aktiebolagslagen som innebär att minst fyrtio procent av styrelseledamöterna i ett aktiemarknadsbolag ska vara av vardera kön. Arbetstagarrepresentanter omfattas inte av regleringen. Istället införs en skyldighet för arbetstagarorganisationerna att eftersträva en jämn könsfördelning när representanterna utses. De ska också samråda med varann om hur en jämn könsfördelning ska uppnås. Bolagsverket ska enligt förslaget ålägga ett aktiemarknadsbolag med en skev könsfördelning i styrelsen att betala en sanktionsavgift, som ska vara beroende av bolagets börsvärde. Bolag där staten äger samtliga aktier föreslås också omfattas av regleringen. Bolagen ska enligt förslaget ha en jämn könsfördelning i styrelserna senast vid de årsstämmor som hålls 2019.

Saco delar regeringens syn på vikten av att uppnå en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i ett aktiemarknadsbolag, men är betänksamma till att i nuläget införa en formell kvotering.

Sacos synpunkter

För Saco är det en självklarhet att kvinnor och män ska ha lika möjligheter att göra karriär, och att kvinnor och män ska ha lika möjligheter att nå befattningar som ger makt och inflytande. Så ser det inte ut idag inom näringslivet, varken på ledningsgruppsnivå eller på styrelsenivå. Att kvinnor inte har samma möjligheter att medverka med sin kompetens och sina erfarenheter i dessa sammanhang tycker Saco inte är acceptabelt. Sammansättningen av kvinnliga och manliga styrelserepresentanter i börsnoterade aktiebolag har visserligen utvecklats i positiv riktning under senare år. Andelen kvinnliga representanter är dock fortfarande alltför låg.

Frågan om en jämn könsfördelning i aktiebolagsstyrelser är viktig framför allt ur symbolisk synvinkel. En ökad andel kvinnor i styrelserna kan bidra till att skapa förebilder, som kan främja karriärvägar för andra kvinnor på ledande positioner i respektive bolag. Dessa förebilder kan även på sikt bidra till att flickors och kvinnors utbildnings- och yrkesval förändras eller breddas, vilket kan påverka deras karriärmöjligheter. Förhoppningsvis kan det

även få ringar på vattnet och öka andelen kvinnor på ledande befattningar även i andra verksamheter. En jämn könsfördelning i styrelserna kan även tänkas påverka synen på bolaget. Det kan i sin tur påverka möjligheten att rekrytera topptalanger, såväl kvinnor som män, även till operativa chefsposter i bolaget. Även om forskningen kring effekten av en jämnare könsfördelning i styrelserna är ganska spretig, finns det forskning som visar att fler kvinnor i bolagsstyrelserna får positiva effekter för verksamhetens resultat. Frågan om en jämn könsfördelning är därför viktig såväl ur ett individ- som ett verksamhetsperspektiv.

Saco har sedan tidigare motsatt sig kvotering som metod för att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelser. Ett skäl är att äganderätten bör väga tungt. Under senare år har dock inställningen till detta förändrats. Saco har mycket svårt att se att det inte finns tillräckligt många kompetenta kvinnor för att öka andelen kvinnor i styrelserna till åtminstone fyrtio procent.

För att främja en mer positiv utveckling av andelen kvinnor i bolagsstyrelserna föreslog Kollegiet för svensk bolagsstyrning 2014 en skärpning av de delar av koden för svensk bolagsstyrning som styr hur valberedningarna ska arbeta mot en jämnare könsfördelning. Ändringarna trädde i kraft årsskiftet 2014/2015. För att nå uppsatt mål om fyrtio procent kvinnor i bolagsstyrelserna till 2020 införde Kollegiet för svensk bolagsstyrning en årlig analys av valberedningarnas arbete, där valberedningarna avkrävs en tydlig redovisning av hur de arbetar för att nå en jämn könsfördelning.

Saco välkomnade Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ändring och föreslog även att regeringen borde utreda om det krav som finns i den svenska koden för bolagsstyrning, "att valberedningen/nomineringskommittén i varje större bolag ska sträva efter en jämn könsfördelning i styrelsen", kan överföras till aktiebolagslagen. Saco föreslog att man i lagen skulle kunna föreskriva att "Om ett av könen är underrepresenterat i bolagsstyrelsen, mätt som att det inte når upp till minst fyrtio procent, ska valberedningen/nomineringskommittén lägga ett förslag som bidrar till en jämnare könsfördelning varje gång nya styrelseledamöter utses".

Detta skulle inte innebära en formell kvotering av kvinnor, men skulle sätta en betydligt tydligare press på både valberedningen och årsstämman att verkligen leva upp till dagens intentioner i koden. Med en sådan formulering i aktiebolagslagen skulle det också bli mycket svårt för valberedningen och årsstämman att

förklara varför den inte lever upp till aktiebolagslagens mål om en jämn könsfördelning. I enlighet med Kollegiet för svensk bolagsstyrnings målsättning satte Saco tidsgränsen för att uppnå målet om minst fyrtio procent kvinnor i styrelserna till senast 2020. Om ändring i aktiebolagslagen eller svenska koden för bolagsstyrning inte skulle medföra önskad effekt vid denna tidpunkt ansåg Saco att det inte fanns någon annan väg att gå än att införa formell kvotering.

Saco delar regeringens syn på vikten av att uppnå en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i ett aktiemarknadsbolag, men är betänksamma till att i nuläget införa en formell kvotering.

För det fall det skulle bli aktuellt att införa en formell kvotering är det Sacos inställning att valberedningens roll i samband med bolagsstämman och utseende av styrelseledamöter bör framhåvas. Valberedningens arbete, deras bakomliggande syfte och uppdrag att hitta rätt person, är en förutsättning för att kunna nå ett mål om en jämn könsfördelning.

Saco bilägger yttrande från Sacoförbunden Civilekonomerna och Akademikerförbundet SSR.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist

Karin Karlström

Jenny Wahlbäck