

**Justitiedepartementet***Enheten för fastighetsrätt och associationsrätt***Uppdrag om könsfördelning i bolagsstyrelser****Bakgrund**

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter, demokrati och rättvisa, men också om att ta till vara alla människors kompetens. Om kompetensen hos både kvinnor och män i näringslivet tillvaratas får företagsledningen den bästa sammansättningen, vilket gynnar företagen och därmed tillväxten. Forskning visar att ledande befattningshavare i dag inte väljs enbart på grundval av kompetens. Män, som i de flesta fall styr nomineringsprocessen, väljer ofta män just därför att de är män.

När det gäller aktiebolag i vilka staten har ett bestämmande inflytande har därför regeringen ställt upp delmålet att andelen kvinnliga styrelseledamöter skall vara minst 40 procent år 2003 (skr. 1999/2000:24 s. 13). Målet har uppnåtts genom ett kontinuerligt och systematiskt nomineringsarbete; den genomsnittliga andelen kvinnor i de helägda statliga bolagen är i dag 42 procent.

I de privata företagen går utvecklingen långsamt. Regeringen har låtit Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet göra en kartläggning av jämställdheten inom stora organisationer. Utredningen överlämnade våren 2003 betänkandet *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16). I betänkandet konstateras bl.a. att mansdominansen på ledande positioner består i stora organisationer i den privata sektorn. Det konstateras också att det visserligen pågår ett förändringsarbete i organisationerna som syftar till att skapa en jämnare könsfördelning, men att kvinnornas andel i styrelser i privatägda aktiebolag endast har ökat från 2 procent till 8 procent under de senaste tio åren. Betänkandet har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

I de börsnoterade bolagen har utvecklingen mot en jämnare könsfördelning bland de ledande befattningshavarna, däribland styrelseledamöterna, också gått mycket långsamt. Andelen kvinnor i dessa

bolags styrelser uppgick år 2004 till 14,6 procent och andelen män till 85,4 procent, en minskning av andelen män med 3,3 procentenheter jämfört med föregående år. År 2002 var andelen män 93,9 procent.

Regeringens jämställdhetspolitik redovisades i skr. 2002/03:140, Jämt och ständigt. I den ingår en handlingsplan för ökad jämställdhet som har utarbetats tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna. När det gäller fördelningen av makt och inflytande i företagen har regeringen haft en fortlöpande diskussion med näringslivet om olika åtgärder för att förbättra situationen.

Förutom de ovan redovisade insatserna har regeringen vidtagit andra åtgärder för att åstadkomma en jämnare könsfördelning. I mars 2003 beslutade regeringen en proposition om redovisning av könsfördelningen i företagsledning (prop. 2002/03:56, bet. 2002/03:LU7, rskr. 2002/03:221). Genom de nya reglerna, som trädde i kraft den 1 januari 2004, synliggörs könsfördelningen bland de ledande befattningshavarna i företagen på ett bättre sätt än tidigare. Det har därmed skapats ett incitament för företagen att vidta åtgärder för att få en jämnare representation av båda könen.

Regeringen har också beviljat medel till ett tvåårigt projekt, Jämmt på toppen. Inom ramen för projektet har länsstyrelserna bjudit in företagsledningar till seminarier. Seminarierna har syftat till att göra de ledande befattningshavarna medvetna om fördelarna med jämställdhet i näringslivet samt till att inspirera till förändring och ge verktyg för att genomföra den. Projektet pågick till och med februari 2004 och har följts av EU-projektet Women to the Top. De handlingsplaner som har upprättats av de medverkande företagen i det senare projektet kommer att utvärderas av Jämställdhetsombudsmannen under 2006 och 2007.

År 2002 tillsatte regeringen en särskild kommission, Förtroendekommissionen, för att analysera behovet av åtgärder för att säkerställa förtroendet för det svenska näringslivet (dir. 2002:115). Kommissionens arbete utmynnade bl.a. i att en statlig kommitté, Kodgruppen, tillkallades. I december 2004 presenterade Kodgruppen en svensk kod för bolagsstyrning (SOU 2004:130). Koden, som främst är avsedd för aktie marknadsbolag, innehåller en regel om att en jämn könsfördelning i bolagens styrelser skall eftersträvas.

Nämnas kan här också att Stortinget i Norge i slutet av 2003 antog en lag om könsfördelningen i styrelserna för bl.a. allmennaksjeselskaper ("publika bolag"; se Ot.prp. nr. 97 [2002-2003] om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover [likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.]). När det gäller allmennaksjeselskaper har dock regeringen getts möjlighet att hejda ikraftträdandet, om dessa bolag senast den 1 juli 2005 har uppnått

en könsfördelning på frivillig väg som motsvarar lagförslagets, dvs. ett minimum av ungefär 40 procent av varje kön.

### **Utgångspunkter för ett uppdrag**

Som framgått ovan har det under lång tid förts en diskussion om kvinnors och mäns representation inom näringslivet. Regeringen har sedan 1990-talet aktivt arbetat för att inspirera till en förändring. Trots detta kan vi se av utvecklingen hittills att andelen kvinnor i företagsledningarna inte utan vidare kommer att öka i den takt som krävs för att regeringens jämställdhetsmål – en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män – skall uppfyllas inom rimlig tid. Ytterligare åtgärder måste därför övervägas.

Ledningen för ett aktiebolag kan organiseras på olika sätt och rymmer många funktioner. I större företag överlämnas vanligen ansvaret för den löpande förvaltningen till en verkställande direktör och vissa funktioner delegeras till andra befattningshavare. Det viktigaste ledningsorganet är emellertid alltid styrelsen. Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Viktigare beslut, inklusive beslut om bolagets framtidsstrategi och inriktning, förutsätts alltid tas på styrelsenivå. Det kan också på goda grunder antas att valet av medarbetare på ledande positioner är beroende av styrelsens sammansättning. Det ligger därför nära till hands att här fokusera på könsfördelningen inom styrelserna. Det ligger också nära till hands att inrikta arbetet främst på styrelserna för de publika aktiebolagen. Det innebär dock inte att styrelserna för de privata aktiebolagen får glömmas bort.

I första hand bör lösningar som innebär att bolagen på egen hand åstadkommer en tillfredsställande könsfördelning i styrelserna eftersträvas (jfr den ovan nämnda koden för bolagsstyrning). Skulle det ske finns det knappast anledning för lagstiftaren att ingripa. I annat fall kan lagstiftningsåtgärder behöva övervägas.

En tänkbar lagstiftningsåtgärd är att införa bestämmelser i aktiebolagslagen om att styrelserna skall uppfylla vissa krav på könsfördelning. Ett sådant krav kan ses som ett stöd för ett bredare förändringsarbete eller som ett steg på vägen mot en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.

Mot den skisserade bakgrunden bör en sakkunnig person (i fortsättningen utredaren) ges i uppdrag att överväga frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna för bl.a. publika aktiebolag. Utredaren bör överväga ändringar i den bolagsrättsliga lagstiftningen. Det bör dock stå utredaren fritt att, utöver bolagsrättsliga regler, överväga också andra lagstiftningsåtgärder. I uppdraget bör ingå att analysera fördelar och nackdelar med olika lagstiftningsalternativ.

## Uppdraget

Utredaren skall utforma förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna i ett publikt aktiebolag skall vara av vardera könet. En utgångspunkt för arbetet bör vara att denna minsta andel skall vara 40 procent. I fråga om styrelser med få ledamöter kan särbestämmelser behöva utformas. Om det behövs ändringar av annan lagstiftning, t.ex. lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda, skall utredaren utforma förslag till sådana.

Lagförslaget skall, förutom de publika aktiebolagen, avse de privata aktiebolag som utredaren anser bör omfattas med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i näringslivet. Utredaren skall härvid föreslå en lämplig avgränsning för tillämpningsområdet. Lagförslaget skall inte avse styrelserna i små privata aktiebolag.

Utredaren måste vid utformningen av lagförslaget ta ställning till olika frågor av bolagsrättslig karaktär. Bland dessa kan nämnas följande. Hur påverkas processen för nominering och utseende av styrelseledamöter av ett krav på viss könsfördelning? Bör ett sådant krav gälla hela styrelsen, inklusive styrelseledamöter som utses av annan med stöd av bolagsordningen och arbetstagarrepresentanter? Skall kravet omfatta även styrelsesuppleanter? Kan det förekomma situationer då det inte är rimligt att upprätthålla kravet? Hur bör i så fall sådana situationer hanteras? Vad skall gälla om andelen styrelseledamöter av ett visst kön sjunker under den angivna gränsen till följd av en styrelseledamots avgång eller entledigande?

Utredaren skall också ta ställning till hur kontrollen av efterlevnaden av en bestämmelse om viss könsfördelning bör ordnas och till behovet av sanktioner om bestämmelserna inte följs. Oavsett vad utredaren kommer fram till i fråga om behovet av sanktioner, skall han eller hon lämna förslag till sådana. Bland de alternativ som bör övervägas kan nämnas viten och sanktionsavgifter. Utredaren är oförhindrad att föreslå andra typer av sanktioner än dessa.

Av förslaget skall framgå när nya lagregler bör träda i kraft. Härvid bör utredaren bedöma bl.a. hur lång tid aktiebolagen behöver för att nominera och utse det nödvändiga antalet nya styrelseledamöter, utan att åsidosätta kraven på ledamöternas faktiska kompetens och lämplighet för uppdraget. Ingenting hindrar att utredaren föreslår ett stegvis införande av de nya reglerna. Utredaren skall även överväga behovet av övergångsregler.

Utredaren skall belysa om det finns några EG-rättsliga eller andra hinder mot att, på det sätt som nu är aktuellt, inskränka aktieägarnas rätt att välja vilka sysslomän de vill skall leda bolaget.

Utredningsarbetet och förslagen skall, som redan sagts, inriktas på de publika aktiebolagen och de övriga aktiebolag som utredaren finner lämpligt. Utredaren skall även belysa fördelar och nackdelar med att låta regler av detta slag omfatta även andra juridiska personer än aktiebolag. Om utredaren anser att regler bör införas även för andra juridiska personer får utredaren föreslå de lagändringar som bedöms behövliga.

Av den ovan tecknade bakgrunden framgår att den genomsnittliga andelen kvinnor i de helägda statliga bolagen redan överstiger den angivna målsättningen, 40 procent. Utredaren bör ändå ta ställning till om huruvida alla helägda statliga bolag – alltså även de som inte annars skulle ha omfattats av utredarens förslag – bör omfattas av de föreslagna reglerna. Om så är fallet, skall utredaren utforma förslagen med hänsyn till detta. Utredaren bör på motsvarande sätt ta ställning om alla helägda kommunala bolag bör omfattas och utforma förslagen utifrån sitt ställningstagande.

Det står utredaren fritt att, utöver bolagsrättsliga regler om viss könsfördelning i bolagsstyrelserna, överväga också andra lagstiftningsåtgärder. Utredaren får lämna alternativa förslag.

Om utredaren skulle finna att det föreligger hinder mot att införa bolagsrättsliga regler som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna i ett aktiebolag skall vara av vardera könet, skall han eller hon i stället visa på andra lagstiftningsalternativ som främjar en jämnare könsfördelning i aktiebolagens styrelser. Det kan vara fråga om såväl bolagsrättslig som annan lagstiftning. Utredaren skall redovisa de fördelar och nackdelar som olika alternativ kan ha.

### **Arbetets bedrivande**

Utredaren skall göra de internationella jämförelser som anses befogade. Situationen i de andra nordiska länderna och de erfarenheter som har vunnits i fråga om den nya norska lagstiftningen på området bör ägnas särskild uppmärksamhet.

Utredaren skall beakta pågående arbete avseende en ny aktiebolagslag (se prop. 2004/05:85). Även annat relevant arbete inom Regeringskansliet skall beaktas.

Utredaren skall i sitt arbete föra en dialog med och inhämta synpunkter från representanter för näringslivet och arbetsmarknadens parter samt andra berörda. Utredaren skall också inhämta synpunkter från sakkunniga i jämställdhet och forskare inom genusvetenskap. I syfte att ytterligare belysa de frågor som uppdraget aktualiserar skall utredaren vidare genomföra ett seminarium där dessa frågor tas upp för diskussion.

Utredaren skall föreslå de författningsändringar som bedöms behövliga och redovisa konsekvenserna – ekonomiska och andra – för företagen och för det allmänna av de förslag som läggs fram. I den mån förslagen kan förväntas innebära ökade kostnader för det allmänna, skall utredaren föreslå hur dessa skall finansieras. Vad gäller redovisning av förslagets konsekvenser för små företag skall utredaren samråda med Näringslivets Regelnämnd.

Om alternativa lösningar presenteras, skall en konsekvensanalys göras för varje alternativ.

Uppdraget skall redovisas senast den 1 juni 2006.