

Justitiedepartementet
Registrator

Stockholm, 25 november 2016

Ju2016/06276/L1

Remissvar avseende promemorian Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)

Nasdaq Stockholm AB ("Nasdaq") har beretts tillfälle att avge synpunkter på rubricerade betänkande ("förslaget"). Nasdaq begränsar sina synpunkter till förslagets konsekvenser för börser och börsbolag.

Sammanfattning

Nasdaq avstyrker förslaget och förordar att frågan alljämt ska hanteras inom ramen för självregleringen. Nasdaq delar strävan om en mer jämlik könsfördelning i börsbolagens styrelser, men motsätter sig det föreslagna medlet. En kvoteringslagstiftning innebär att varje enskilt börsbolag måste ha en särskild könsfördelning i sin styrelse. Detta innebär ett allvarligt ingrepp i äganderätten som riskerar att skada marknadsekonomins funktionssätt. Förslaget innebär ett ytterligare åläggande för börsbolag. Det står inte i överensstämmelse med regeringens intentioner att göra regelverken enklare för företag och minska deras administrativa börda samt öka svenska företags konkurrenskraft. I förlängningen riskerar förslaget att minska attraktionskraften med att ansöka om upptagande till handel på en svensk reglerad marknad. Nasdaq anser att en ordentlig konsekvensanalys av förslaget måste göras innan det bereds vidare.

Förslagets avgränsningar

Förslaget innebär ett ytterligare åläggande för svenska börsbolag. Det står inte i överensstämmelse med regeringens intentioner att göra regelverken enklare för företag och minska deras administrativa börda samt öka svenska företags konkurrenskraft.

En kvoteringsregel innebär att enskilda börsbolag kan vara tvungna att bryta upp fungerande styrelser eller avstå från att välja in en önskad ledamot. En sådan regel kan minska attraktiviteten av att vara eller bli noterad i Sverige jämfört med att driva verksamheten i en onoterad miljö. Den kan också minska Sveriges attraktivitet som noteringsland, mot

bakgrund av att den föreslagna svenska kvoteringsregeln, med undantag för vad som gäller i Norge, skulle vara mer ingripande än jämförbara regler i övriga europeiska länder. Det riskerar därmed menligt påverka börsbolagens förmåga att bidra till ökad tillväxt och ökat välstånd för hela det svenska samhället.

Förslagets avgränsning av berörda bolag och ledamöter framstår sammanfattningsvis som godtyckliga och svagt motiverade. Ett av de anförda skälen för att rikta denna lagstiftning mot styrelser i just aktiemarknadsbolag är att det är dessa bolag ”som har stått i centrum för den allmänna debatten” (s. 22). Kommunala bolag undantas från lagkravet eftersom de anses utgöra ”en del av hur den politiska representationen genomförs i den kommunala verksamheten” (s. 25). Kanske mest anmärkningsvärt är att arbetstagarrepresentanter i styrelserna undantas från lagkravet eftersom det ”ytterst [får] ankomma på arbetstagarorganisationerna att gentemot sina medlemmar svara för att lämpliga åtgärder har vidtagits och att frågan om könsfördelningen har behandlats seriöst” (s. 30).

En grundläggande godtycklighet ligger förstås i att tvångslagstiftning riktas mot just bolagsstyrelser. Varför inte rikta samma krav gentemot till exempel fackförbunden som också har betydande inflytande i samhället och vilkas styrelser inte sällan uppvisar en avsevärt mer snedvriden könsfördelning?

Kodens regel om att eftersträva en jämn könsfördelning

Svensk kod för bolagsstyrning (”Koden”) har sedan den infördes 2005 föreskrivit att styrelsen ska vara präglad av mångsidighet och bredd avseende kompetens, erfarenhet och bakgrund, samt att börsbolagen ska eftersträva en jämn könsfördelning i sina styrelser. Det har också under en längre tid funnits ett krav på att valberedningen ska lämna ett skriftligt motiverat yttrande mot bakgrund av dessa krav.

Kollegiets aktivitet för att stödja utvecklingen mot en jämnare könsfördelning

Kollegiet för svensk bolagsstyrning (”Kollegiet”) har sedan det bildades vid ett flertal tillfällen vidtagit åtgärder för att skynda på utvecklingen mot en jämnare könsfördelning i styrelserna. Under våren 2014 offentliggjorde Kollegiet att man ville att ägarna påskyndar utvecklingen mot cirka 40 procents andel för det minst företrädda könet sammantaget (dvs. inte i varje enskilt bolag) i börsbolagens styrelser år 2020, motsvarande det krav EU-kommissionen ställt upp i sitt direktivförslag 2013. Kollegiet redovisade även en delstation – år 2017 bör de stora bolagen i genomsnitt ha nått cirka 35 procent och de mindre närmast sig 30 procent för det minst företrädda könet.

Samtidigt infördes förtydligade principer i Koden, enligt vilka god bolagsstyrning innebär att bolagen för ägarna ska skötas hållbart och ansvarsfullt för att åtnjuta lagstiftarnas och allmänhetens förtroende och på ett effektivt sätt för att kunna locka investeringskapital. Härigenom tryggas näringslivets frihet att utvecklas och dess försörjning av riskkapital och kompetens. Ett breddat rekryteringsunderlag ger goda förutsättningar för bolagen att utvecklas på bästa möjliga sätt. Även Kodreglerna skärptes. Valberedningarna ålades att analysera styrelsens utvärdering också i perspektivet av jämn könsfördelning, att i förslag till styrelseval i anslutning till kallelse till bolagsstämma tydligt motivera sina överväganden mot bakgrund av kodens krav om att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen och att vid bolagsstämman särskilt redovisa hur den arbetat för att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen. Under hösten 2014 kontaktade Kollegiet ett stort antal större ägare och

valberedningsordförande och andra valberedningsledamöter för att diskutera ambitionen om en ökad jämställdhet i börsbolagens styrelser.

Förändrad könsfördelning

Könsfördelningen i börsbolagens styrelser har sedan 2014 förändrats i snabb takt. I genomsnitt har kvinnoandelen i samtliga börsbolags styrelser ökat från 25 procent 2014 till 32 procent 2016 om man mäter på ”svenskt” vis, dvs. samtliga stämмоvalda ledamöter inklusive eventuell stämмоvald verkställande direktör. Skulle man mäta enligt EU-normen så är kvinnoandelen idag 34 procent. Utvecklingen har till och med överträffat Kollegiets ambition från 2014. Delstationen att de stora bolagen i genomsnitt skulle ha nått ca 35 procent och de mindre närmast sig 30 procent 2017, uppfylldes redan i år, 2016 (drygt 36 procent).

Den kanske tydligaste förändringen är dock inte ökningen i procent, utan hur könsfördelningen vid nyval ser ut. Vid val av nya ledamöter till börsbolagens styrelser har andelen från vardera kön de senaste två åren uppgått till cirka 50 procent i genomsnitt. Det innebär att börsbolagens ägare, om trenden fortsätter, kommer att ha uppnått cirka 40 procents andel för det minst företrädda könet sammantaget i börsbolagens styrelser år 2020. Förändringarna är ett resultat av att näringslivet under flera år arbetat mycket aktivt med frågan om mångfald i börsbolagens styrelser. Alla mätningar finns publicerade på Kollegiets webbplats www.bolagsstyrning.se.

Ingrepp i äganderätten

Den föreslagna kvoteringslagstiftningen innebär att varje enskilt börsbolag måste ha en särskild könsfördelning i sin styrelse, vid äventyr att bolagen måste betala en hög avgift till staten. En kvoteringsregel för bolagsbolagsstyrelserna utgör ett allvarligt ingrepp i de rättigheter som följer med att äga aktier, vilket riskerar att skada marknadsekonomins funktionssätt. Att utse en styrelseledamot är en fråga om både förtroende och kompetens. Styrelsen ska svara för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter och därigenom tillvarata ägarnas intresse. Därför är beslutet om vilka som ska sitta i styrelsen ett av de viktigaste som ett företags ägare har att fatta. Det måste vara ägarna i varje enskilt bolag som bestämmer vem som ska företräda dem i styrelsen och förvalta deras egendom. Den svenska modellen för bolagsstyrning bygger på att aktieägare utövar sin ägarroll aktivt och tar ansvar för bolaget, framförallt genom att engagera sig i styrelsen. Deltagande i valberedningen, ett särskilt utmärkande drag för den svenska bolagsstyrningsmodellen, ger de större ägarna en möjlighet att involveras i nomineringsprocessen för styrelse och revisor.

Proportionalitetsprincipen

Varken betänkandet Ds 2006:11 eller förslaget innehåller någon egentlig proportionalitetsbedömning, dvs. en analys av om det allmänna intresset av att tidigarelägga den sannolika ökningen av andelen kvinnliga ledamöter i börsbolagens styrelser från dagens dryga 30 procent till mer önskvärda 40 procent med ett år, samt att ålägga varje enskilt bolag ha en sådan könsfördelning och inte kollektivet börsbolag som helhet, är ett tillräckligt tungt vägande allmänt intresse för att motivera den inskränkning av främst äganderätten som åtgärden medför.

I utredningen presenteras inget stöd för att styrelsekvotering i börsbolagen skulle leda till det av regeringen uppsatta målet, ökad jämställdhet i näringslivet. Den norska lagstiftningen om könskvotering av bolagsstyrelser, som infördes år 2006, har inte lett till fler kvinnor på

operativa ledningspositioner i bolagen¹. T.ex. hade inget av Norges 60 största företag en kvinnlig verkställande direktör åtta år efter införandet av kvoteringslagstiftningen². Den norska kvoteringslagen har inte heller lett till de positiva snöbollseffekter man hoppats på i form av en ökad andel kvinnor i icke-noterade bolags styrelser; år 2014 var andelen kvinnor 18 procent vilket är en ökning med endast tre procentenheter sedan 2002³. Det är därför inte rimligt att tro att ett genomförande av förslaget ska ge de positiva effekter som anges i promemorian: synliggöra kvinnor och bidra till att jämställdhet mellan kvinnor och män blir en norm i svenskt näringsliv, att fler kvinnor erbjuds andra höga positioner inom ledande företag, och att kvinnors företagande även i övrigt underlättas (sid. 44).

I förslaget uppmärksammas inte heller de nya lagregler som kräver att den absoluta majoriteten av de noterade bolag i sin bolagsstyrningsrapport ska upplysa om den mångfaldspolicy som tillämpas för styrelsen, med avseende på exempelvis ålder, kön, utbildning och yrkesbakgrund. Regeländringen föranleds av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/95/EU om ändring av direktiv 2013/34/EU vad gäller vissa stora företags och koncerners tillhandahållande av icke-finansiell information och upplysningar om mångfaldspolicy. Börsbolag ska från och med våren 2018 i sin bolagsstyrningsrapport ange hur mångfaldspolicyn tillämpats. I en anvisning till Koden förtydligas valberedningens roll beträffande tillämpningen av mångfaldspolicyn, på så sätt att valberedningen i sitt motiverade yttrande inför stämman ska redogöra för den mångfaldspolicy som man tillämpat. En utvärdering av effekterna av denna lagstiftning borde också ha föranlett att kvoteringsförslaget avvaktats.

Nasdaq Stockholm AB

Andreas Blomquist
Senior legal counsel

¹ "Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway", av Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Sissel Jensen och Adriana Lleras-Muney, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 20256, June 2014, <http://www.nber.org/papers/w20256>

² "Virkninger av kjønnskotering i norsk næringsliv", 2015, Mari Teigen (red.), <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/research-2015/article.2015-05-20.3011019632>

³ Diagram "The number of women on boards in ASA and AS 2002-2014", <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/research-2015/article.2015-05-20.3011019632>