

Yttrande angående betänkande Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)

I egenskap av huvudägare i H & M Hennes & Mauritz AB finner vi det angeläget att inkomma med ett yttrande angående betänkandet Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser även om vi inte har tillfrågats såsom remissinstans. Vi vill redan inledningsvis framföra att vi är emot förslaget, anledningen till varför redogörs för längre ner i vårt yttrande.

Då förslaget berör många svenska bolag är det mycket förvånande att regeringen inte har bjudit in ett enda företag eller några privata ägare till att vara remissinstanser till detta förslag. Särskilt med tanke på att regeringen på sin hemsida anger att, innan den tar ställning till ett förslag, ska ett förslag skickas på remiss till berörda intressenter då "Regeringen vill veta vad de som berörs tycker och vilket stöd som förslaget har". Detta beredningskrav följer en av våra grundlagar (7 kap. 2 § regeringsformen). Istället har regeringen skickat förslaget till bland annat 33 kommuner och landsting trots att dessa inte berörs av förslaget. Några få näringslivsorganisationer har dock utsetts till remissinstanser såsom Svenskt Näringsliv och Företagarna samt en institutionell ägare, Sjunde AP-fonden, men dessa kan knappast anses täcka in rösten för alla de bolag som berörs av förslaget.

Bakgrund

Som ett av världens största modeföretag, med idag butiker på över 60 marknader, varav onlinehandel erbjuds på 35 marknader, är vi angelägna om att kunna attrahera och behålla de bästa medarbetarna. Att som arbetsgivare erbjuda ett öppet och jämställt klimat är en del i detta. Mångfald bland våra medarbetare när det gäller t ex ålder, kön och etnicitet är en värdefull och berikande tillgång för H&M-koncernen, då mångfald gör oss starka och bidrar till en inkluderande och välkomnande arbetsplats. H&M-koncernen är ett värderingsdrivet företag där tron på människan, enkelhet och entreprenörskap är några av våra grundläggande värderingar. Vår kultur utgår från att ge alla våra medarbetare – såväl kvinnor som män – de bästa möjligheterna till att utvecklas på samma villkor, oavsett kön. Vid räkenskapsårets slut den 30 november 2015 hade vi drygt 148 000 anställda. Omräknat till heltidstjänster uppgick medelantalet anställda i koncernen till drygt 104 000 varav 76 procent var kvinnor och 24 procent var män. Av de anställda som har ansvarspositioner i koncernen, som t ex butikschefer och landschefer, var 72 procent kvinnor och 28 procent män. Ledningsgruppen inklusive vd består av sex kvinnor och fem män. Styrelsen består av 12 personer med de fackliga representanterna och dess suppleanter inräknade. Av dessa är 7 kvinnor och fem är män.

Förslaget

Att verka för ökad mångfald och jämlikhet i vårt samhälle är av stor vikt. Men vi anser att regeringen riktar in sig på fel sak när den föreslår kvotering i styrelser. Det som är viktigt är istället att se till att män och kvinnor i näringslivet kan delta på samma villkor så att båda könen har samma möjligheter att få intressanta och bra jobb samt att för de som är intresserade, även

att nå toppositioner. Det är ju härifrån som sedan nya styrelsemedlemmar i näringslivet rekryteras ifrån.

Att enbart rikta in sig på styrelsen – för att driva frågan om jämställdhet i näringslivet – är att göra frågan alltför snäv, då det istället handlar om att värna rätten till likabehandling. Kvotering riskerar nämligen att dela in män och kvinnor i tydliga grupperingar, något som i dagens samhälle känns mycket omodernt och kan få kontraproduktiva effekter.

I egenskap av huvudägare till H&M-koncernen, anser vi att förslaget inkräktar på den fria äganderätten som bygger på aktieägarnas rätt att utse styrelseledamöter. Att som ägare kunna utöva sin ägarroll aktivt, framför allt genom att engagera sig i styrelsen och även genom att delta i nomineringsprocessen av styrelseledamöter är att ta ansvar för hur bolaget utvecklas och styrs. Det ligger i sakens natur att som huvudaktieägare se till att styrelsesammansättningen präglas av mångsidighet och bredd vad gäller kompetens, erfarenhet, bakgrund och jämn könsfördelning, vilket också är fallet i H&M:s styrelse.

Men om lagstiftaren går in och rubbar denna process genom att införa olika procentsatser gällande kön kan det bidra till mer skada än nytta. Vilken ledamot vill bli invald på basis av att hen är man eller kvinna? Det måste vara kompetensen, bakgrund och vad man kan bidra till i styrelsearbetet som är relevant vid valet av den enskilda kandidaten – i kombination med den totala styrelsesammansättningen. Här har ägarna till varje enskilt bolag självklart ett stort ansvar, men att införa statliga ingripanden i denna process är att gå för långt.

Förslaget bryter således även mot den svenska modellen för bolagsstyrning – vilket är en modell som är väl fungerande i Sverige och som har bidragit till att Sverige på många sätt är ett föregångsland när det gäller bolagsstyrning.

Vi vill också framföra att det är anmärkningsvärt att regeringen i sitt förslag helt bortser från att räkna in arbetstagarrepresentanterna i sina procentsatser. Detta då arbetstagarrepresentanterna och dess suppleanter är viktiga komponenter i styrelsesammansättningen då de bidrar med insiktsfulla och värdefulla insatser i styrelsearbetet.

Vi anser att regeringen bör överge de förslag som anförs i promemorian Jämn könsfördelning, Ds 2016:32. Istället bör regeringen förlita sig på det gedigna arbete som Kollegiet för svensk bolagsstyrning gör som syftar till att öka jämställdheten i bolagsstyrelser. Regeringen bör också förlita sig på att vi som större ägare tar vårt ansvar när det gäller att föreslå årsstämman den allra bästa, mest kompetenta och kompletta styrelsesammansättningen. Detta då valberedningen, som består av bolagets största ägare, är de som känner bolaget allra bäst och därav också vet vilka framtida behov bolaget har när det gäller styrelsesammansättning. Vi ber er att inte inkräkta på denna fria företagsamhet, låt den fria äganderätten vara intakt.

Med vänlig hälsning



Stefan Persson
Styrelseordförande



Karl-Johan Persson
Vd