

Ds 2006:11

Könsfördelningen i bolagsstyrelser



REGERINGSKANSLIET

Justitiedepartementet

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2006

ISBN 91-38-22583-2
ISSN 0284-6012

Förord

Enligt Justitiedepartementets promemoria den 17 juni 2005, Ju2005/5704/P, Uppdrag om könsfördelning i bolagsstyrelser, skall frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna för bl.a. publika aktiebolag övervägas. Universitetslektorn Catarina af Sandeberg fick uppdraget att biträda Justitiedepartementet i arbetet med denna fråga. Överväganden och förslag redovisas i denna promemoria.

I arbetet har hovrättsassessorn Per Olsson tjänstgjort som sekreterare.

Uppdraget är härmed avslutat.

Stockholm i maj 2006

Catarina af Sandeberg

/Per Olsson

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Förord | 3 |
| Innehåll | 5 |
| Sammanfattning..... | 13 |
| Summary | 27 |
| Författningsförslag | 31 |
| Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda..... | 31 |
| Förslag till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag | 32 |
| Förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551) | 35 |
| Förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551) – ”etapp 2” | 41 |
| Förslag till förordning om ändring i aktiebolagsförordningen (2005:559) | 43 |
| 1 Inledning | 45 |
| 1.1 Uppdraget..... | 45 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1.2 | Arbetets bedrivande | 47 |
| 1.3 | Disposition | 50 |
| 2 | Bakgrund till utredningsuppdraget | 53 |
| 3 | Styrelsen i svenska aktiebolag..... | 59 |
| 3.1 | Styrelsen..... | 59 |
| 3.1.1 | Styrelsen och styrelsesuppleanterna | 59 |
| 3.1.2 | Styrelsens uppgifter | 60 |
| 3.1.3 | Regler om utnämning av styrelseledamöter | 61 |
| 3.1.4 | Om val av styrelseledamöter på bolagsstämma..... | 62 |
| 3.1.5 | Bosättningskravet | 63 |
| 3.1.6 | Hinder mot att vara styrelseledamot | 64 |
| 3.1.7 | Mandattiden och förtida avgång | 64 |
| 3.1.8 | Styrelsens ordförande | 66 |
| 3.1.9 | Beslutförhet och majoritetskrav | 66 |
| 3.1.10 | Styrelsens roll som bolagets ställföreträdare..... | 67 |
| 3.1.11 | Begränsningar i styrelsens kompetens, m.m. | 68 |
| 3.2 | Aktieägaravtal..... | 69 |
| 3.3 | Regler i Svensk kod för bolagsstyrning | 70 |
| 3.3.1 | Om valberedningar och styrelsesammansättningar, m.m. | 70 |
| 3.3.2 | Regler om styrelseledamöterna..... | 75 |
| 3.4 | Stockholmsbörsens krav på styrelsen | 76 |
| 4 | Kategoriseringar av aktiebolag | 77 |
| 4.1 | Inledning..... | 77 |
| 4.2 | Om publika aktiebolag, aktiemarknadsbolag och avstämningsbolag | 77 |
| 4.3 | Aktiemarknadsnämndens avgränsning i incitamentsfrågor..... | 80 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4.4 | Närmare om spridningskriteriet | 81 |
| 4.5 | Gränsvärden i redovisningsmanhang | 82 |
| 4.5.1 | Om gränsvärden..... | 82 |
| 4.5.2 | Gränsvärden i EG-rätten..... | 83 |
| 4.5.3 | Gränsvärden i årsredovisningslagen (1995:1554), m.m..... | 83 |
| 4.5.4 | Gränsvärden för framtiden..... | 84 |
| 4.6 | Statistik..... | 86 |
| 4.7 | Målgruppen för Svensk kod för bolagsstyrning..... | 87 |
| 5 | Statliga och kommunala bolag..... | 91 |
| 5.1 | Statliga aktiebolag | 91 |
| 5.1.1 | Bakgrund | 91 |
| 5.1.2 | Särskilt om statens ägarpolitik..... | 94 |
| 5.1.3 | Om valet av styrelser i helägda statliga bolag | 96 |
| 5.2 | Kommunala aktiebolag | 97 |
| 5.2.1 | Bakgrund | 97 |
| 5.2.2 | Lagstiftning som rör kommunala aktiebolag | 98 |
| 5.2.3 | Särskilt om kommunal ägarstyrning..... | 99 |
| 5.2.4 | Om valet av styrelser i kommunala bolag | 101 |
| 6 | Annan rättslig reglering..... | 103 |
| 6.1 | Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda..... | 103 |
| 6.1.1 | Allmän bakgrund | 103 |
| 6.1.2 | Förekomsten av arbetstagarrepresentanter..... | 106 |
| 6.1.3 | Arbetstagarinflytande i andra associations- former..... | 108 |
| 6.2 | Bolagsverkets funktioner..... | 109 |
| 7 | Övriga associationsformer | 113 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 7.1 | Inledning..... | 113 |
| 7.2 | Europabolag..... | 113 |
| 7.3 | Försäkringsaktiebolag m.fl. | 116 |
| 7.4 | Bankaktiebolag m.fl. | 119 |
| 7.5 | Sparbanker | 121 |
| 7.6 | Medlemsbanker | 122 |
| 7.7 | Värdepappersbolag, kreditinstitut och värdepappers- institut..... | 123 |
| 7.8 | Fondbolag..... | 123 |
| 7.9 | Ekonomiska föreningar | 125 |
| 7.9.1 | Allmän bakgrund | 125 |
| 7.9.2 | Statistik över ekonomiska föreningar..... | 128 |
| 7.10 | Stiftelser | 129 |
| 7.10.1 | Allmän bakgrund | 129 |
| 7.10.2 | Statistik över stiftelser | 132 |
| 8 | Skyddet för äganderätten, diskriminerings- lagstiftningen, m.m. | 133 |
| 8.1 | Svensk rätt | 133 |
| 8.1.1 | Skyddet för äganderätten | 133 |
| 8.1.2 | Näringsfriheten | 135 |
| 8.1.3 | Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen..... | 135 |
| 8.2 | Internationell rätt | 139 |
| 8.2.1 | Europakonventionen | 139 |
| 8.2.2 | 1979 års FN-konvention | 141 |
| 8.2.3 | EG-rätten | 142 |
| 9 | Representation av kvinnor i bolagsstyrelserna | 153 |

| | |
|---|------------|
| 10 Aktieägarstatistik | 167 |
| 10.1 Aktieägandet i Sverige | 167 |
| 10.2 De största aktieägarna..... | 169 |
| 11 Synen på rekrytering av kvinnor till bolagsstyrelserna, m.m. | 171 |
| 11.1 Kännetecken hos män och kvinnor med styrelse- uppdrag | 171 |
| 11.1.1 Allmänna karakteristika | 171 |
| 11.1.2 Särskilt om kvinnor i börsbolagens styrelser | 173 |
| 11.2 Inställningen till rekrytering av kvinnor till styrelserna..... | 173 |
| 11.3 Varför fler kvinnor till bolagsstyrelserna?..... | 176 |
| 11.4 Särskilt om underskottet på kvinnor i börsföretagens styrelser..... | 177 |
| 12 Internationell utblick | 179 |
| 12.1 Inledning..... | 179 |
| 12.2 Danmark..... | 179 |
| 12.3 Finland..... | 182 |
| 12.4 Norge..... | 184 |
| 12.4.1 Norges lagstiftning..... | 184 |
| 12.4.2 Den fortsatta utvecklingen i Norge..... | 189 |
| 12.4.3 Norsk lag och likabehandlingsdirektivet, m.m. | 191 |
| 12.5 Tyskland | 192 |
| 12.6 Schweiz | 193 |
| 12.7 Storbritannien | 194 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 12.8 | Frankrike | 195 |
| 13 | Överväganden och förslag..... | 199 |
| 13.1 | Finns juridiska hinder mot lagstiftning?..... | 199 |
| 13.1.1 | Lagstiftning i förhållande till regeringsformen | 199 |
| 13.1.2 | Lagstiftning i förhållande till jämställdhetslagen och diskrimineringslagen | 200 |
| 13.1.3 | Lagstiftning i förhållande till Europakonventionen | 203 |
| 13.1.4 | Lagstiftning i förhållande till EG-rätten..... | 205 |
| 13.2 | Inledande överväganden beträffande aktiebolagen | 208 |
| 13.2.1 | Har kvotering några nackdelar för dem som berörs? | 210 |
| 13.2.2 | Vilka aktiebolag bör omfattas? | 214 |
| 13.2.3 | Ytterligare moment av betydelse för avgränsningen av lagstiftningen..... | 218 |
| 13.3 | Överväganden rörande olika indelningar av aktiebolag... | 229 |
| 13.3.1 | De publika aktiebolagen | 229 |
| 13.3.2 | Aktiemarknadsbolagen | 232 |
| 13.3.3 | Avstämningsbolagen..... | 235 |
| 13.3.4 | De privata aktiebolagen | 235 |
| 13.3.5 | Dotterföretag | 245 |
| 13.3.6 | Statliga bolag | 247 |
| 13.3.7 | Kommunala bolag | 251 |
| 13.4 | Sanktioner | 256 |
| 13.4.1 | Sanktioner som ej följer av lag | 257 |
| 13.4.2 | Sanktioner i aktiebolagslagen | 259 |
| 13.4.3 | Överväganden | 262 |
| 13.4.4 | En särskild avgift införs som sanktion | 276 |
| 13.5 | Skall dispens kunna lämnas från kravet på jämn könsfördelning?..... | 285 |
| 13.5.1 | Skäl som talar för att ett dispensförfarande möjliggörs..... | 285 |

| | |
|---|------------|
| 13.5.2 Skäl som talar för att kraven på jämn könsfördelning skall vara obligatoriska, dvs. utan möjligheter till dispens..... | 287 |
| 13.5.3 Överväganden | 289 |
| 13.6 Styrelseledamöter som utses med stöd av bolagsordningen..... | 291 |
| 13.7 Könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna..... | 292 |
| 13.7.1 Vissa principiella utgångspunkter | 292 |
| 13.7.2 Överväganden | 297 |
| 13.7.3 Om samråd mellan organisationerna..... | 303 |
| 13.8 Könsfördelningen bland suppleanterna..... | 305 |
| 13.9 Vilken fördelning skall gälla? | 308 |
| 13.10 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser..... | 313 |
| 13.10.1 Lagstiftning i etapper | 313 |
| 13.10.2 Ikraftträdandetidpunkterna m.m. | 317 |
| 14 Övriga frågor..... | 321 |
| 14.1 Regler för andra juridiska personer än aktiebolag..... | 321 |
| 14.1.1 Inledning | 321 |
| 14.1.2 Europabolagen | 323 |
| 14.1.3 Försäkringsbolagen | 327 |
| 14.1.4 Bankaktiebolagen m.fl. | 329 |
| 14.1.5 Ekonomiska föreningar | 329 |
| 14.1.6 Stiftelser..... | 331 |
| 14.2 Andra lagstiftningsåtgärder | 334 |
| 15 Konsekvenser | 339 |
| 15.1 Vissa praktiska konsekvenser av lagstiftningen | 339 |
| 15.1.1 Konsekvenser för röstningsförfarandet, aktieägaravtalen m.m. | 339 |
| 15.1.2 Kommer styrelsernas ställning att försvagas? | 341 |

| | | |
|-----------------|--|------------|
| 15.1.3 | Kvinnors inställning till styrelseposter..... | 342 |
| 15.1.4 | Kvotering av minoriteter | 343 |
| 15.1.5 | Risken för att bolagen flyttar utomlands, byter bolagskategori eller byter associationsform | 344 |
| 15.1.6 | Svenska bolags konkurrensförutsättningar | 344 |
| 15.1.7 | Påverkas etableringsviljan av regler om styrelsesammansättningen? | 346 |
| 15.1.8 | Konsekvenser för rekryteringen av kvinnor | 347 |
| 15.1.9 | Fokus på bolag som inte uppfyller krav på könsfördelningen | 348 |
| 15.1.10 | Hur kommer kvinnor att rekryteras i framtiden? | 349 |
| 15.2 | Kostnader..... | 351 |
| 15.2.1 | Kostnader för det allmänna | 351 |
| 15.2.2 | Kostnader för företagen | 353 |
| 16 | Författningskommentar | 357 |
| 16.1 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda..... | 357 |
| 16.2 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag | 358 |
| 16.3 | Förslaget till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551)..... | 360 |
| 16.4 | Förslaget till förordning om ändring i aktiebolags- förordningen (2005:559) | 371 |
| Bilaga 1 | Uppdragsbeskrivning | 373 |
| Bilaga 2 | Alternativa könsfördelningskrav | 381 |
| Bilaga 3 | Utkast till lagtext | 385 |

Sammanfattning

Uppdraget

I juni 2005 gavs jag som sakkunnig person i uppdrag att överväga frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna för bl.a. publika aktiebolag.

I uppdraget har i första hand ingått att överväga ändringar i den bolagsrättsliga lagstiftningen med analyser av fördelar och nackdelar med olika lagstiftningsalternativ, men också andra lagstiftningsåtgärder har kunnat komma i fråga. Som ett led har ingått att belysa om det finns några hinder mot att införa en lagstiftning på området, t.ex. som en följd av EG-rätten.

Jag har haft till uppgift att lämna förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer att minst en viss andel – 40 procent enligt den utgångspunkt som anges – av styrelseledamöterna i ett publikt aktiebolag är av vardera könet.

Av den uppdragsbeskrivning som legat till grund för arbetet har framgått att lagförslaget skall, förutom de publika aktiebolagen, avse de privata aktiebolag som jag anser bör omfattas med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i näringslivet, varvid en lämplig avgränsning för tillämpningsområdet skall föreslås. Lagförslaget skall dock enligt särskild anvisning inte avse styrelserna i ”små privata aktiebolag”. Vidare har jag haft till uppgift att ta ställning till om alla helägda statliga resp. alla helägda kommunala aktiebolag bör omfattas av de föreslagna reglerna, dvs. även de som inte annars skulle ha omfattats av mitt förslag.

Uppdragsbeskrivningen tar upp olika frågor av bolagsrättslig karaktär som har överlåtits till mig att ta ställning till, bl.a. om kravet på könsfördelningen bör gälla arbetstagarrepresentanter och suppleanter samt om det kan förekomma situationer då det inte är rimligt att upprätthålla kravet.

Särskilda frågor har varit hur kontrollen av efterlevnaden av en bestämmelse om viss könsfördelning bör ordnas och vilket behov som finns av sanktioner om bestämmelserna inte följs.

En annan uppgift har varit att föreslå en tidpunkt för ikraftträdandet av de nya lagreglerna, varvid möjligheter givits att föreslå ett stegvis införande.

I uppdraget har därutöver ingått att belysa fördelar och nackdelar med att låta regler om könsfördelningen omfatta även andra juridiska personer än aktiebolag och att vid behov föreslå lagändringar.

Rättsliga hinder mot en lagstiftning finns inte

Jag har börjat med att ställa frågan om det finns några hinder av rättslig natur mot att införa bestämmelser om könsfördelningen i styrelserna.

De regelverk som framstått som relevanta att göra jämförelser med är regeringsformen och diskrimineringslagstiftningen men också Europakonventionen och rättskällor inom EG-rätten.

I fokus har bl.a. stått frågan om ett regelverk skulle kunna anses som en otillåten inskränkning av äganderätten. I någon mån skulle aktieägarnas rätt att förfoga över sin egendom nämligen kunna anses inskränkt, om begränsningar införs när det gäller valet av styrelse. Min slutsats är dock att en inskränkning av det slag som nu är aktuell inte kan betraktas som "otillåten". Regler om könsfördelningen i styrelserna står således inte i strid med regeringsformen eller med Europakonventionen. Inte heller står reglerna i strid med näringsfriheten.

En annan fråga av betydelse är om ett regelverk som ställer upp hinder mot att personer av det ena eller andra könet inträder

som styrelseledamöter kan anses otillåtet ur diskriminerings-synvinkel. I centrum av frågeställningen har av naturliga skäl stått om det är den potentiella styrelseledamoten som riskerar att bli diskriminerad. När det gäller förhållandet till diskrimineringsförbuden i svensk lagstiftning och i EG-rätten fäster jag avgörande vikt vid att uppdrag i styrelser skall betraktas som förtroendeuppdrag. Därmed är, enligt min bedömning, de regler som tar sikte på förbud mot diskriminering i arbetsrättsliga förhållanden inte tillämpliga. – Under alla förhållanden blir det ytterst lagstiftningens utformning som här faller avgörandet.

Faktorer av betydelse för en lagstiftning

När frågan om hur man skall kunna åstadkomma en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna skall angripas måste hänsyn tas till att strävandena att åstadkomma jämställdhet är en beståndsdel i de grundläggande värderingarna beträffande politikens inriktning och innehåll. Detta ger stor tyngd åt frågan om styrelsesammansättningarna, som kan ses som ett led i delmålet att åstadkomma en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Därutöver skall beaktas att det – även internationellt – betraktas som en allt viktigare faktor att ta till vara den rekryteringsbas för ledande befattningar som kvinnor faktiskt utgör, trots att de enligt statistik och forskning på området hittills varit underutnyttjade i många sammanhang.

Mot detta skall dock även balanseras alternativet att näringslivet på egen hand åstadkommer förändringar. Om det sistnämnda förvaltas väl, kan det inte betraktas som något annat än en stor fördel i förhållande till lagstiftningsalternativet.

”Kvotering” är nämligen en metod som medför både faror och möjligheter. Min bestämda uppfattning är att regler av det slag som nu är i fråga inte bör få till följd att avkall görs på de grundläggande kvalifikationskravkrav som kan ställas på en styrelseledamot.

En utbredd uppfattning om kvalifikationskraven för styrelseledamöter i framför allt aktiemarknadsbolagen har varit att det mer eller mindre är nödvändigt att en styrelseledamot har tidigare erfarenhet som VD i ett större bolag. Regler om bl.a. vilka krav som kan ställas på styrelser och styrelseledamöter i stora svenska aktiebolag har emellertid nyligen införts i Svensk kod för bolagsstyrning, som också innehåller en föreskrift om att jämn könsfördelning i styrelserna skall eftersträvas. Regelverket är avsett att fungera som en "god sed" för de stora svenska aktiebolagen. Detta öppnar upp för ett nytt sätt att bedöma vad som kan krävas av en person med en styrelsepost och tar till betydande del udden av påståenden om att det inte finns tillräckligt många kvalificerade kvinnor att välja bland.

Samtidigt finns det övervägande skäl som talar för att man inte alltför snabbt och på alltför bred front bör införa krav på könsfördelningen. Ett av skälen är att det – oavsett hur lagstiftningen avgränsas – finns en risk för att styrelseledamöter av kvinnligt kön som tillsätts efter att ett regelverk trätt i kraft blir stigmatiserade och ifrågasatta av omgivningen. Min förhoppning är ändå att frågan om styrelseledamöternas kön avdramatiseras efter hand som könsfördelningen jämnas ut.

En försiktig avgränsningsstrategi bör väljas

I debatten kring "kvoteringshotet" har sedan flera år aktiemarknadsbolagen stått i centrum. Den statistik som med jämna mellanrum tas fram är ofta koncentrerad till utvecklingen i dessa bolag, vars aktiehandel och utveckling är tilldrar sig stort intresse från många håll.

De allra flesta av Sveriges ca 300 000 aktiebolag är emellertid inte föremål för lika stort intresse från omgivningen. En överväldigande majoritet är små och har endast ett fåtal ägare. Många domineras av en enda person, alternativt ett par familjemedlemmar eller kompanjoner. Maktbalansen i ett bolag av denna karaktär skulle kunna rubbas på ett olyckligt sätt om det skulle ställas krav på styrelsesammansättningen.

Min bedömning är att en lagstiftning om könsfördelningen i styrelserna är mindre lämplig i små aktiebolag, men också i aktiebolag som inte kan betecknas som små men vars aktier (dvs. ägandet) är spridda till en begränsad eller mycket begränsad krets.

Avgränsningen av lagstiftningen är följaktligen beroende av ägarbilden i de aktiebolag som kan bli berörda. Eftersom effekterna av en lagstiftning är svåra att kartlägga i detalj, bör under alla omständigheter en försiktig avgränsningsstrategi väljas.

Aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen bör omfattas av lagstiftningen

Av uppdragsbeskrivningen följer att ett förslag skall lämnas som säkerställer en jämn könsfördelning i styrelserna för samtliga publika aktiebolag. Ett sådant förslag lämnas också i promemorian. F.n. finns ca 1 300 publika aktiebolag.

De publika aktiebolagen kännetecknas av att de har en möjlighet att vända sig till allmänheten för kapitalanskaffning. Även ett publikt aktiebolag kan emellertid vara präglad av aktiv ägarstyrning och kan också ha en begränsad ägarspridning, t.o.m. om det anses vara ett s.k. större företag.

Regler om könsfördelningen är enligt min uppfattning inte ändamålsenliga för de många publika aktiebolag som har ett begränsat eller mycket begränsat antal ägare. En avgränsning som omfattar samtliga publika aktiebolag bör därför undvikas.

En särskild kategori bland de publika aktiebolagen är aktiemarknadsbolagen. Sådana bolag kan generellt sägas vara bättre rustade att ta till sig krav på könsfördelningen än vad andra publika bolag är, bl.a. genom att många aktiemarknadsbolag redan i dag har en skyldighet att tillämpa reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning. Koden kan också utgöra ett gott komplement till lagreglerna.

I vart fall bör lagstiftningen för de publika aktiebolagens del genomföras i etapper, varvid i huvudsak de publika aktiebolag

som är aktiemarknadsbolag skall omfattas först. Därmed ges det stora kollektivet av publika aktiebolag som inte är aktiemarknadsbolag god tid att anpassa sig till det nya regelverket. Min inställning är dock att den senare etappen inte bör genomföras. Detta är ett ställningstagande som skapar ett alternativ till den lagstiftning som enligt uppdragsbeskrivningen skall föreslås.

Privata aktiebolag bör inte omfattas av regelverket

Trots att statistik finns som ger en relativt god uppfattning om andelen kvinnor i de privata aktiebolagens styrelser är det svårt att få insyn i ägarförhållandena för de privata aktiebolag som skulle kunna ligga närmast till hands att bli föremål för lagstiftning. Något centralt aktieägarregister som kan ge klarhet i frågor som berör ägandet finns inte i Sverige.

Den privata bolagsformen är under alla omständigheter inte inriktad på spridning av ägandet i någon större krets. Privata aktiebolags värdepapper får nämligen inte bli föremål för handel på en svensk eller utländsk börs eller någon annan organiserad marknadsplats.

Debatten kring könsfördelningen i styrelserna har till största delen gällt aktiemarknadsbolagen. Incitamentet för att åstadkomma förändringar i de privata bolagens styrelser torde därför inte ha varit lika påtagligt under senare år. Det betyder också att utrymmet för självreglering inte kan sägas vara uttömt.

Generellt sett torde krav på könsfördelningen i privata aktiebolag därför innebära än större omvälvningar i styrelserna än vad som är fallet i exempelvis aktiemarknadsbolagen. Effekterna är dessutom svåra att kartlägga. Det finns en risk för att reglerna uppfattas som byråkratiska och svårtillämpade och att det görs ansträngningar för att "komma runt" lagkraven, kanske genom rekryteringar av personer som avses få en "statistroll" i styrelsen. Man kan nämligen inte bortse från att privata bolag i allmänhet inte har lika stora resurser att hitta lämpliga kandidater för styrelseuppdrag som aktiemarknads-

bolagen. Därtill kommer att den opinionsbildande effekten av en jämn fördelning av kvinnor och män i styrelserna i privata bolag inte är lika stor som motsvarande förhållande i aktiemarknadsbolagen.

En faktor av stor betydelse är också att de privata aktiebolagen traditionellt sett faktiskt har – och bör ha – en större frihet än de publika bolagen att själva utforma sin organisation.

Förutsättningar torde likväl finnas för i vart fall de stora privata aktiebolagen att – i formell mening – följa samma lagkrav på styrelsernas sammansättning som här föreslås beträffande publika aktiebolag. Att skilja ut vissa bolag är emellertid en svår uppgift, inte minst om efterlevnaden skall kunna kontrolleras. Det framstår inte heller som tillrådligt att med nya, särskilt anpassade gränsvärden skapa ytterligare en indelning av aktiebolagen.

Jag gör sammanfattningsvis bedömningen att privata aktiebolag f.n. inte bör omfattas av regler om könsfördelningen i styrelsen.

Ställningstagandet gäller även privata aktiebolag som är dotterbolag till företag som enligt förslaget skall omfattas av regelverket. Detta betyder att sådana aktiebolag inte skall behandlas annorlunda än andra privata aktiebolag i nu berört hänseende.

Ett särskilt lagförslag som tar sikte på privata aktiebolag som hör till kategorin större företag har likväl utarbetats som underlag för framtida överväganden.

Särskilda överväganden görs beträffande privata aktiebolag som helt och hållet ägs av staten.

Helägda statliga aktiebolag skall omfattas av reglerna

Kvinnornas andel av styrelseledamöterna i de helägda statliga aktiebolagen, dvs. de aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier, är totalt sett hög jämfört med vad som är fallet i de privatägda aktiebolagen. Samtidigt är inte könsfördelningen jämn i vart och ett av de statliga aktiebolagen.

De helägda statliga bolagen "ägs" i någon mening av alla medborgare. Trovärdigheten i regler om jämn könsfördelning i styrelserna ökar, om statligt ägda bolag omfattas. Principen om jämn könsfördelning synliggörs därmed också på ett tydligare sätt och manar till efterföljd.

Helägda statliga aktiebolag skall därför omfattas av lagkrav på jämn könsfördelning i styrelsen, oavsett om aktiebolagen är publika eller privata.

Kommunala aktiebolag särregleras inte

Könsfördelningen i de helägda kommunala aktiebolagens styrelser är ojämn. Statistik från år 2003 visar att ca 22 procent av styrelseplatserna i bolag i vilka kommunen är majoritetsägare innehades av kvinnor.

Även kommunala bolag kan, åtminstone i viss mening, anses ha många ägare.

Samtidigt har de kommunala bolagen till mycket stor del ledamöter som blivit tillsatta i första hand på grund av sin politiska kompetens.

Visserligen kan det uppfattas som önskvärt att den nuvarande manliga dominansen i styrelserna jämnas ut. I praktiken finns också i de allra flesta fall förutsättningar att åstadkomma en jämn könsfördelning, t.ex. genom att personer utan politiskt engagemang anlitas i större utsträckning.

Jag anser emellertid att man måste beakta partiernas generella och tilltagande problem med att rekrytera kandidater till förtroendeuppdrag. Det finns samtidigt skäl att respektera att politiskt engagerade personer väljer att ägna sig åt sådan verksamhet som intresserar dem. En framtvängad omplaceringsstrategi riskerar att ge en kvalitetsförsämring, både i nämnderna och i styrelserna.

Min bedömning är att det i vart fall under rådande förhållanden finns skäl att avstå från att ge särskilda regler om jämn könsfördelning i styrelserna för de helägda kommunala

bolagen. Det betyder att endast de helägda kommunala aktiebolag som är publika omfattas av lagförslaget.

Anledning kan dock finnas att följa utvecklingen framöver. I den mån en reglering övervägs i framtiden, bör konsekvenserna för könsfördelningen bland de förtroendevalda granskas närmare.

Ett utkast till ett särskilt lagförslag som tar sikte på helägda kommunala aktiebolag har utarbetats som underlag för framtida överväganden.

En särskild avgift införs för bolag med ojämnt könsfördelade styrelser

De sanktioner som börserna och de auktoriserade marknadsplatserna tillämpar – och som inte kommer att träffa samtliga aktiebolag som omfattas av förslaget – utgör en alltför osäker garanti för att reglerna om styrelsernas sammansättning kommer att följas. Möjligheter saknas också att föreslå skärpningar i Svensk kod för bolagsstyrning som ett alternativ till lagreglerade sanktioner. Jag anser därför att kravet på en jämn könsfördelning måste sanktioneras i lag för att det uppställda målet skall nås.

I norsk lagstiftning behandlas frågan om könsfördelningen som ett behörighetskrav. Ett aktiebolag vars styrelsesammansättning inte rättats till kan i Norge bli föremål för tvångslikvidation, på samma sätt som kan vara fallet enligt svensk lagstiftning för ett aktiebolag som t.ex. har för få ledamöter i styrelsen eller som har för många ledamöter bosatta utanför EES.

Jag anser emellertid att jämn könsfördelning i styrelsen inte bör vara ett behörighetskrav. Ett bolagsstämmobeslut som innebär att en styrelse med ojämn könsfördelning utses skall inte heller vara klanderbart. Jag förordar i stället en ekonomisk sanktion i form av en särskild avgift.

Om det i ett aktiebolag har *utsetts* och *anmälts* en styrelse som inte uppfyller kraven på jämn könsfördelning, skall bolaget betala en särskild avgift.

Som en alternativ sanktionsregel skall gälla att ett bolag skall betala den särskilda avgiften, om det inte inom sju månader från räkenskapsårets utgång har anmält att en styrelse med jämn könsfördelning utsetts. Den senare regeln tar bl.a. sikte på situationer i vilka ledamöter har avgått i förtid utan att någon ändring kommer till stånd vid årsstämman.

Kontroll- och prövningsfunktionen skall utövas av Bolagsverket.

Den särskilda avgiftens storlek skall uppgå till 150 000 kr.

Dispensregler bör inte införas

En särskild fråga som jag har haft att ta ställning till är om det kan förekomma situationer då det inte är rimligt att upprätthålla kravet på jämn könsfördelning i styrelserna. I fokus står närmast frågan om ett särskilt inrättat dispensförfarande behövs.

Ett tänkbart användningsområde för sådana regler skulle kunna vara situationer då en eller flera ledamöter avgår i förtid eller entledigas under en pågående mandatperiod, något som skulle kunna försätta aktiebolaget i en svår sits. Jag anser emellertid att sådana förtida avgångar inte omedelbart bör läggas ett aktiebolag till last i könsfördelningsfrågan. Bolagen bör i enlighet med det befintliga regelverket kunna vänta till kommande årsstämma med att välja in en person som valts av bolagsstämman (givetvis under förutsättning att styrelsen fortfarande är beslutför). Något skäl att ge ”dispens” i samband med en sådan avgång finns därför inte.

Andra situationer kan emellertid tänkas, t.ex. när det från aktiebolagets sida hävdas att det är svårt att åstadkomma en jämn könsfördelning i styrelsen, kanske för att det rör sig om en starkt mans- eller kvinnodominerad bransch.

Jag menar emellertid att frågor om jämn könsfördelning måste betraktas som ett reellt åliggande för de bolag som berörs. Det är förenat med svårigheter att konstruera ett regelverk för dispenser. Regelverket skulle också kunna få vissa oönskade bieffekter, exempelvis att ansöknings- och prövningsförfarandet

efter en tid börjar präglas av vissa förutfattade meningar om företag och branscher. Med den avgränsning av lagstiftningen som nu förordas kommer förutsättningarna att vara goda för att en jämn könsfördelning skall kunna uppnås, inte minst mot bakgrund av att det generellt sett rör sig om bolag med resurser att rekrytera ledamöter.

Stämموvalda ledamöter och ledamöter som utses på annat sätt behandlas lika – men suppleanterna hålls utanför

Huvudregeln i aktiebolagslagen är att styrelseledamöterna skall utses av bolagsstämman. I bolagsordningen kan det emellertid finnas föreskrifter om att en eller flera av ledamöterna får utses på annat sätt.

Jag ser inte tillräcklig anledning att behandla de ovan nämnda kategorierna av ledamöter på olika sätt, trots att utnämning-proceduren kan kräva viss koordination. Följaktligen bör ett krav på könsfördelningen i styrelsen gälla hela styrelsen, inklusive styrelseledamöter som utses av annan med stöd av bolagsordningen.

För styrelseledamöter får också utses suppleanter. Suppleanter förekommer emellertid allt mer sällan i stora bolag. I Svensk kod för bolagsstyrning anges att suppleanter till stämموvalda ledamöter inte skall utses.

Könsfördelningen bland suppleanterna bör undantas från lagstiftning.

Arbetstagarrepresentanterna utses efter samråd om könsfördelningen

I styrelsen för ett aktiebolag kan ingå representanter för arbetstagarerna enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Enligt min bedömning kan ett och samma krav på jämn könsfördelning inte omfatta såväl ägarvalda

ledamöter (dvs. de som utses av bolagsstämman eller i enlighet med föreskrift i bolagsordningen) som ledamöter som utses bland arbetstagarna. Jag har därför arbetat utifrån förutsättningen att arbetstagarrepresentanterna (arbetstagarledamöterna och suppleanterna) skulle kunna ses som en skild grupp för vilken krav på könsfördelningen borde gälla.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen arbetar i princip på samma villkor som de styrelseledamöter som valts av bolagsstämman. Tanken är att arbetstagarledamöterna skall jämföras med övriga ledamöter. Mot denna bakgrund är min uppfattning att det är principiellt viktigt att arbetstagarledamöterna omfattas av krav på könsfördelning, i den utsträckning som sådana krav ställs på bolagen beträffande de ägarvalda ledamöterna.

Situationen för arbetstagarorganisationerna är emellertid annorlunda än för ägarerna. Tanken är att arbetstagarrepresentanterna skall utses bland de anställda. Om könsfördelningen inom företaget eller koncernen är skev, är det oundvikligt att detta också tillåts få avspeglats i valet av arbetstagarrepresentanter.

En eventuell lagreglering ställer därutöver särskilda krav på samordning mellan de arbetstagarorganisationer som får utse arbetstagarledamöter och suppleanter. Det saknas i varje enskilt fall garantier för att det finns något gemensamt råd eller liknande som kan koordinera valproceduren.

En särskild fråga, på vilken något tillfredsställande svar inte här kan ges, är vilken sanktion som skulle vara lämplig för det fall en strikt regel om könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna införs.

Min bedömning är mot bakgrund härav att det är det svårt att konstruera en tillfredsställande lagstiftning som ställer sanktionerade krav på hur arbetstagarrepresentanterna formerar sig. Slutresultatet skulle i vissa fall kunna bli att jämställdhetssträvandena får negativa verkningar på arbetstagarrepresentanternas möjligheter till insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

Det finns emellertid anledning att inskräpa vikten av att hänsyn tas till könsfördelningen även bland arbetstagar-

representanterna. De lokala arbetstagarorganisationer som får utse arbetstagarrepresentanter i aktiebolag vars styrelse skall ha en jämn könsfördelning skall därför ha en skyldighet att i skälig omfattning samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning gälla även bland arbetstagarrepresentanterna. Kravet bör emellertid inte kopplas till någon sanktion.

Detta kräver ett visst samarbete organisationerna emellan. Jag har dock valt att inte närmare reglera hur de fackliga organisationerna skall samarbeta eller samråda i dessa frågor.

40 procent av vardera könet i styrelserna – ett riktmärke

En utgångspunkt för arbetet har varit att minst 40 procent av vardera könet skall ingå i styrelserna. Jag har gjort bedömningen att antalet personer av vardera könet lämpligen bör beskrivas i fasta tal i förhållande till styrelsens storlek för situationer då styrelsen har färre än tio ledamöter. Riktmärket i uppdragsbeskrivningen blir därmed ett närmevärde som preciseras genom angivande i lagtext av hur en styrelse skall konstrueras.

Vissa mindre avvikelser från den nu aktuella procentsatsen måste enligt min mening anses godtagbara, närmare bestämt om styrelsen består av tre eller av åtta ledamöter.

Lagstiftningen införs i etapper

Jag har haft möjlighet att föreslå ett stegvis införande av de nya reglerna.

Ett stegvis upptrappat krav på könsfördelningen (t.ex. 25 procent vid en viss tidpunkt) bör inte genomföras. Däremot finns skäl att låta de aktiebolag som är bäst rustade att möta kraven – aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen – omfattas av lagstiftningen i en första ”etapp”. För deras del skall lagstiftningen träda i kraft år 2008. Bolag som bildats före denna tidpunkt får en övergångsperiod om två år

under vilken de ges möjlighet att anpassa styrelsesammansättningen utifrån de nya kraven.

Enligt uppdragsbeskrivningen skall samtliga publika aktiebolag omfattas av mitt förslag. För de publika aktiebolagens räkning, dvs. de publika aktiebolag som varken är aktiemarknadsbolag eller ägs av staten, bör ikraftträdandet skjutas till år 2010, med en övergångsperiod för redan bildade bolag. Som tidigare nämnts anser jag att denna del av lagstiftningen ("etapp 2") inte bör genomföras.

Aktiebolag som bildas efter ikraftträdandetidpunkten skall uppfylla lagkraven omedelbart för att inte drabbas av den föreslagna sanktionen.

Andra juridiska personer än aktiebolag

Jag har i korthet belyst vissa aspekter som är av betydelse för frågan om regler om könsfördelningen bör införas för andra juridiska personer än aktiebolagen. Jag har emellertid avstått från att lämna några lagförslag i denna del. Kartläggningen av de rådande förhållandena är ofullständig, och utrymmet för att näringslivet på egen hand åstadkommer tillfredsställande resultat torde knappast vara uttömt. Dessutom finns det skäl att avvakta resultatet av den aktiebolagsrättsliga regleringen.

Beträffande europabolagen görs dock ett undantag. Eftersom lagförslag lämnas som tar sikte på de publika aktiebolagen, är det oundvikligt att även europabolagen påverkas. Ett europabolag skall nämligen enligt den s.k. SE-förordningen behandlas som ett publikt aktiebolag.

Jag har avstått från att utnyttja möjligheten att lämna förslag till andra lagstiftningsåtgärder än bolagsrättsliga regler om viss könsfördelning i bolagsstyrelserna.

Summary

One of the goals of Swedish gender equality policy is equal access by women and men to positions of power and influence.

In recent years, the role of women in top management positions in Sweden has been debated in great detail. A major aim has been to increase female board representation in listed companies. In 2005, the proportion of female board members in such companies was approximately 16 percent.

In June 2005, I – Catarina af Sandeberg – received an assignment from the Ministry of Justice to design rules for the Swedish Companies Act (*aktiebolagslagen*) to ensure that at least 40 percent of the members of the boards of public limited-liability companies (*publika aktiebolag*) are of each sex. The assignment included a possibility for me to extend the scope of the legislation to private limited-liability companies (*privata aktiebolag*) and other associations.

The first question was whether there are legal obstacles to rules that limit the power of the shareholders to elect board members and may prevent persons of the overrepresented sex from being appointed to the board, e.g. in EU regulation. My conclusion is that there are no such obstacles to the rules that I propose.

One of the most difficult tasks was to create an appropriate delimitation of the regulation. My starting-point was that it is inexpedient to resort to “quota rules” if there is a possibility that the business world itself will create a situation where there is no inequality. On the other hand, it cannot be argued nowadays that there are not enough women with the proper qualifications

for appointments as board members. Nevertheless, a certain prudence characterizes my delimitation strategy, not least since the effects of a regulation that applies to small companies is uncertain. In my opinion, rules of this kind are for a number of reasons best suited for companies with a large number of shareholders. Only public companies are allowed to offer ownership via shares on the open market. Therefore, I cannot recommend rules concerning the distribution of board members for (privately-owned) private limited-liability companies.

I now deliver a proposal for an amendment to the Companies Act according to the terms of reference, which includes legislation that applies to all Swedish public limited-liability companies. Many of those companies do not have a significant number of shareholders. I therefore recommend a delimitation of the legislation to those public limited-liability companies which are listed on the stock exchange.

In any case, the rules that apply to the listed companies should enter into force on 1 January 2008, whereas unlisted public limited-liability companies will not be included until 1 January 2010. Companies which are already formed will have a two year transitional period.

In addition, I propose that state-owned public and private limited-liability companies should be covered by the rules in 2008. The municipally-owned companies are exempted from the regulation, unless they are public limited-liability companies.

In my proposal for rules in the Companies Act, the number of board members of each sex that must be appointed to achieve “equal gender distribution” (*jämn könsfördelning*) is expressed in figures in relation to the size of the board when the board consists of less than 10 directors. The figures are approximately equivalent to a representation of 40 percent. The deputies to the directors are exempted from the regulation.

If certain conditions in the Swedish law on board representation for private employees are met, the employees of a company may be given representation on the board. The directors are called employee representatives, but their

responsibility is equal to that of the other directors. The requirements in the Companies Act should not apply to them, but I propose rules that give the unions an obligation to consult each other in order to achieve an equal gender distribution among the employee representatives as well.

If the shareholders for some reason fail to elect directors that meet the stipulated requirements, the appointments will not be invalid. The board can still be duly qualified. Accordingly, failures in this respect does not mean that the company is at risk of being ordered into compulsory liquidation. Instead, the company must pay a special fee, SEK 150 000. Bolagsverket (the Swedish Companies Registration Office) will keep track of whether a board of directors has been elected according to the requirements. The supervision will be linked to the process when changes in a board of directors are reported to Bolagsverket. As an alternative rule, companies which do not have a board with an equal gender distribution, e.g. while elected directors are permanently prevented from performing their duties during a mandate period, will be liable to pay the special fee if they for some reason do not report changes in the composition of the board that satisfy the requirements before the last day of the seventh month after the end of the financial year.

My proposal for legislation does not include rules for a procedure in which exemptions from the requirements can be given. Such rules are not suitable.

I have refrained from proposing legislation that applies to other associations than companies that are regulated in the Companies Act. However, since European public limited-liability companies (*Societas Europaea* or *SE*) governed by the provisions of Swedish law must be treated as if they were Swedish public limited-liability companies, the requirements concerning the board must be met by them as well. The requirements will consequently apply to the supervisory organ and the management organ (two-tier system) or the administrative organ (one-tier system) depending on the form adopted in the statutes.

Författningsförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda att det i lagen skall införas en ny paragraf, 8 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 a §

De lokala arbetstagarorganisationer som får utse arbetstagarrepresentanter i aktiebolag som enligt 8 kap. 9 a § aktiebolagslagen (2005:551) skall ha en styrelse med jämn könsfördelning skall på lämpligt sätt och i skälig omfattning samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning gälla även bland arbetstagarrepresentanterna.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

Förslag till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2004:575) om europabolag att 16 § skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt prop. Föreslagen lydelse
2005/06:186

16 §¹

I fråga om europabolag som har ett sådant förvaltningssystem som avses i artiklarna 39-42 i SE-förordningen (dualistiskt organiserade europabolag) gäller följande.

Om inte annat följer av SE-förordningen, skall bestämmelserna i aktiebolagslagen (2005:551) och andra författningar om styrelsen eller dess ledamöter tillämpas på ledningsorganet eller dess ledamöter. Detta gäller dock inte bestämmelserna i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Vad som sägs i följande bestämmelser i aktiebolagslagen om styrelsen eller dess ledamöter skall tillämpas på tillsynsorganet eller dess ledamöter:

7 kap. 32, 34 och 35 §§ om upplysningsplikt mot bolagsstämman,

7 kap. 50 § om styrelsens eller en styrelseledamots talan mot bolagsstämmobeslut,

7 kap. 53 § om styrelsens talan mot bolaget,

7 kap. 54 § om skiljeförfarande,

8 kap. 3 § om styrelsesuppleanter,

8 kap. 4 § fjärde stycket om delegation av uppgifter,

8 kap. 6 § första stycket om arbetsordning,

8 kap. 9 § om bosättningskrav,

8 kap. 9 a § om könsfördelningskrav,

8 kap. 10–12 §§ om hinder mot att vara styrelseledamot,

¹ Senaste lydelse 2005:935.

8 kap. 13 § första stycket andra meningen om ändringar i styrelsens sammansättning,
8 kap. 14 § om förtida avgång,
8 kap. 20 § första stycket om inträde av suppleant,
8 kap. 21 § andra stycket om beslutsunderlag,
8 kap. 23 § om jäv för styrelseledamot,
8 kap. 23 a § om arvoden och annan ersättning till styrelseledamot,
8 kap. 24 och 26 §§ om styrelseprotokoll,
8 kap. 43 § om registrering,
8 kap. 45 § om anmälan av aktieinnehav,
8 kap. 48 § om information inför styrelseval,
9 kap. 7 § om tillhandahållande av upplysningar m.m.,
9 kap. 17 § om jäv,
9 kap. 28 § första stycket om revisionsberättelsen,
9 kap. 43 § om revisorns underrättelse om brottsmisstanke,
10 kap. 10 § om jäv,
10 kap. 13 § om granskningsrapport,
16 kap. om vissa riktade emissioner m.m.,
21 kap. om lån från bolaget till aktieägare m.m.,
25 kap. 11 § om tvångslikvidation på grund av Bolagsverkets beslut,
25 kap. 45 § andra och tredje styckena om upphörande av likvidation,
25 kap. 46 § om styrelseval efter upphävande av likvidationsbeslut,
27 kap. 6 § om avregistrering av obehöriga företrädare, och
29 kap. 1 och 5–14 §§ om skadestånd.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

2. För europabolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats och som har bildats före den 1 januari 2008 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2009.

3. För europabolag vars aktier inte är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats och som har bildats före den

1 januari 2010 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2011.

Förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551)

Härigenom föreskrivs i fråga om aktiebolagslagen (2005:551)
dels att 7 kap. 50 §, 27 kap. 2 § och 31 kap. 3 § och rubriken till
30 kap. skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas nya paragrafer, 8 kap. 9 a § och
30 kap. 3–5 §§, samt närmast före 8 kap. 9 a § och 30 kap. 3 § nya
rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

50 §

Om ett bolagsstämmbeslut inte har kommit till i behörig
ordning eller på annat sätt strider mot denna lag, tillämplig lag
om årsredovisning eller bolagsordningen, får en aktieägare,
styrelsen, en styrelseledamot eller den verkställande direktören
föra talan mot bolaget vid allmän domstol om att beslutet skall
upphävas eller ändras. Även den som styrelsen obehörigen har
vägrat att föra in som aktieägare i aktieboken har rätt att föra en
sådan talan.

*Vad som anges i första stycket
gäller inte bolagsstämmbeslut
som strider mot 8 kap. 9 a §.*

8 kap.

Könsfördelningskrav

9 a §

*I styrelsen i ett aktiebolag
vars aktier är noterade vid en
börs eller en auktoriserad*

marknadsplats skall båda könen vara representerade enligt vad som anges i punkterna 1–5 (jämn könsfördelning).

1. Om aktiebolaget har högst tre styrelseledamöter, skall personer av båda könen finnas i styrelsen.

2. Om aktiebolaget har fyra eller fem styrelseledamöter, skall minst två personer av vardera könet finnas i styrelsen.

3. Om aktiebolaget har sex–åtta styrelseledamöter, skall minst tre personer av vardera könet finnas i styrelsen.

4. Om aktiebolaget har nio styrelseledamöter, skall minst fyra personer av vardera könet finnas i styrelsen.

5. Om aktiebolaget har fler än nio styrelseledamöter, skall vardera könet vara representerat i styrelsen med minst 40 procent.

Första stycket gäller även i fråga om alla aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Vad som anges i första stycket gäller inte suppleanter och arbetstagarrepresentanter i styrelsen enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

27 kap.**2 §**

Om den som har gjort en registreringsanmälan inte har följt vad som gäller om anmälan, skall Bolagsverket förelägga honom eller henne att yttra sig i frågan eller vidta rättelse inom viss tid. Detsamma gäller, om verket finner att det beslut som anmäls för registrering eller en handling som bifogas anmälan

1. inte har tillkommit i behörig ordning,
2. till sitt innehåll strider mot lag eller annan författning eller mot bolagsordningen, eller
3. i något viktigare hänseende är otydligt eller vilseledande formulerat.

Om den som har gjort anmälan inte följer ett föreläggande enligt första stycket, skall anmälan skrivas av. En upplysning om detta skall tas in i föreläggandet.

Om det även sedan anmälaren har yttrat sig finns hinder för registrering som anmälaren har haft tillfälle att yttra sig över, skall Bolagsverket vägra registrering. Om det finns skäl för det, får dock verket ge den som har gjort anmälan tillfälle att yttra sig på nytt innan beslut fattas i ärendet.

Trots bestämmelserna i första–tredje styckena får ett bolagsstämmbeslut registreras, om det enligt 7 kap. 51 § första stycket inte längre är möjligt att föra talan mot beslutet.

Vad som anges i första stycket 2 gäller inte beslut som strider mot 8 kap. 9 a §. Trots bestämmelserna i första–tredje styckena får ett bolagsstämmbeslut registreras, om det enligt 7 kap. 51 § första stycket inte längre är möjligt att föra talan mot beslutet.

Straff och vite

30 kap.

Straff och vite *m.m.**Särskild avgift på grund av styrelsens sammansättning*

3 §

Om det i ett aktiebolag som avses i 8 kap. 9 a § har utsetts och till Bolagsverket anmälts en styrelse som inte uppfyller kraven på jämn könsfördelning, skall bolaget betala en särskild avgift.

Bolaget skall i annat fall än vad som avses i första stycket betala en sådan särskild avgift, om det inte inom sju månader från räkenskapsårets utgång har kommit in med anmälan till Bolagsverket om att en sådan styrelse utsetts som skall finnas enligt 8 kap. 9 a §.

En fråga om särskild avgift prövas av Bolagsverket.

Regeringen får meddela föreskrifter om avgiftens storlek.

4 §

Avgiftsbeslutet skall upphävas, om det kommer fram att det inte fanns grund för att besluta om avgiften.

5 §

Bolaget skall befrias från avgiften enligt 3 §, om den underlåtenhet som har föranlett avgiften framstår som ursäktlig med hänsyn till omständigheter som bolaget inte har kunnat råda över. Bolaget skall också befrias från avgiften, om det framstår som uppenbart oskäligt att ta ut den.

Bestämmelserna om befrielse från avgift skall beaktas även om något yrkande om detta inte har framställts, om det föranleds av vad som har förekommit i ärendet.

Om en avgift inte har betalats efter betalningsuppmaning, skall avgiften lämnas för indrivning.

Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske.

31 kap.

3 §

Bolagsverkets beslut i ärenden enligt 25 kap. 11, 28 eller 29 § överklagas hos tingsrätten i den ort där bolagets styrelse har sitt säte.

Bolagsverkets beslut i ärenden enligt 25 kap. 11, 28 eller 29 § *och enligt 30 kap. 3 §* överklagas hos tingsrätten i den ort där bolagets styrelse har sitt säte.

Skrivelsen med överklagandet skall ges in till Bolagsverket inom tre veckor från dagen för beslutet.

Vid ett överklagande enligt första stycket gäller lagen (1996:242) om domstolsärenden.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
 2. För aktiebolag som har bildats före den 1 januari 2008 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2009.

Förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551) – ”etapp 2”

Härigenom föreskrivs i fråga om aktiebolagslagen (2005:551) att 8 kap. 9 a § skall ha följande lydelse.

Föreslagen lydelse fr.o.m. 2008-01-01 *Föreslagen lydelse fr.o.m. 2010-01-01*

8 kap.

9 a §

I styrelsen i ett aktiebolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats skall båda könen vara representerade enligt vad som anges i punkterna 1–5 (jämn könsfördelning).

I styrelsen i ett *publikt* aktiebolag skall båda könen vara representerade enligt vad som anges i punkterna 1–5 (jämn könsfördelning).

1. Om aktiebolaget har högst tre styrelseledamöter, skall personer av båda könen finnas i styrelsen.

2. Om aktiebolaget har fyra eller fem styrelseledamöter, skall minst två personer av vardera könet finnas i styrelsen.

3. Om aktiebolaget har sex–åtta styrelseledamöter, skall minst tre personer av vardera könet finnas i styrelsen.

4. Om aktiebolaget har nio styrelseledamöter, skall minst fyra personer av vardera könet finnas i styrelsen.

5. Om aktiebolaget har fler än nio styrelseledamöter, skall vardera könet vara representerat i styrelsen med minst 40 procent.

Första stycket gäller även i fråga om *alla* aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Första stycket gäller även i fråga om *privata* aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Vad som anges i första stycket gäller inte suppleanter och arbetstagarrepresentanter i styrelsen enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

2. För aktiebolag som har bildats före den 1 januari 2010 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2011. Vad som anges i första meningen gäller inte aktiebolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats och aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Förslag till förordning om ändring i aktiebolagsförordningen (2005:559)

Härigenom föreskrivs i fråga om aktiebolagsförordningen (2005:559)

dels att 3 kap. 7 § och rubriken närmast före 3 kap. 7 § skall ha följande lydelse,

dels att det i förordningen skall införas en ny bestämmelse, 2 kap. 14 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

14 a §

Om anmälan för registrering görs som innebär att ett bolags styrelse inte uppfyller kravet på jämn könsfördelning enligt 8 kap. 9 a § aktiebolagslagen (2005:551), skall förhållandet antecknas.

3 kap.

Ärenden enligt 25 kap. 26 § aktiebolagslagen

Ärenden enligt 25 kap. 26 § aktiebolagslagen, m.m.

7 §

En avgift som avses i 25 kap. 26 § aktiebolagslagen (2005:551) skall uppgå till 2 700 kr.

En avgift som avses i 30 kap. 3 § aktiebolagslagen skall uppgå till 150 000 kr.

I fråga om sådan avgift som

I fråga om sådana avgifter

avses i första *stycket* finns det bestämmelser om begäran om indrivning m.m. i 4–9 §§ indrivningsförordningen (1993:1229). Att den betalningsskyldige skall uppmanas att betala fordringen innan ansökan om indrivning görs framgår av 3 § nämnda förordning. Indrivning behöver inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om indrivning inte krävs från allmän synpunkt.

avses i första *och andra styckena* finns det bestämmelser om begäran om indrivning m.m. i 4–9 §§ indrivningsförordningen (1993:1229). Att den betalningsskyldige skall uppmanas att betala fordringen innan ansökan om indrivning görs framgår av 3 § nämnda förordning. Indrivning behöver inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om indrivning inte krävs från allmän synpunkt.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2008.

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Under lång tid har diskussioner förts om kvinnors och mäns representation inom näringslivet. Flera insatser har gjorts från regeringens sida för att kartlägga skillnader i kvinnors och mäns förutsättningar att nå ledande positioner, varvid det har kunnat fastställas att mansdominans råder på många håll, inte minst i de privatägda företagen.

I en promemoria upprättad inom Justitiedepartementet den 17 juni 2005 konstaterades 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, något som föranleder att ytterligare åtgärder måste övervägas.

Enligt promemorian ligger det nära till hands att inrikta arbetet främst på aktiebolagens styrelser, i första hand styrelserna för de publika aktiebolagen. Som en tänkbar lagstiftningsåtgärd lanseras möjligheten att införa bestämmelser i aktiebolagslagen (ABL) med innebörd att styrelserna skall uppfylla vissa krav på könsfördelning. Ett sådant krav skulle, enligt vad som anges i promemorian, kunna 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 denna bakgrund gavs jag den 22 juni 2006 i uppdrag att överväga frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna för bl.a. publika aktiebolag.

Uppdraget preciseras på så sätt att det skall ta sikte på förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer att minst en viss andel – 40 procent enligt den utgångspunkt som anges i promemorian – av styrelseledamöterna i ett publikt aktiebolag skall vara av vardera könet. Lagförslaget skall, förutom de publika aktiebolagen, avse de privata aktiebolag som jag anser bör omfattas med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i näringslivet, varvid en lämplig avgränsning för tillämpningsområdet skall föreslås. Lagförslaget skall dock enligt särskild anvisning i promemorian inte avse styrelserna i ”små privata aktiebolag”. Vidare skall undersökas om alla helägda statliga resp. alla helägda kommunala aktiebolag bör omfattas av de föreslagna reglerna, dvs. även de som inte annars skulle ha omfattats av förslaget.

Uppdragsbeskrivningen tar upp olika frågor av bolagsrättslig karaktär som överläts till mig att ta ställning till, bl.a. om kravet på könsfördelningen bör gälla hela styrelsen (dvs. inklusive styrelseledamöter som utses av annan med stöd av bolagsordningen och arbetstagarrepresentanter), om även styrelsesuppleanter skall omfattas av en reglering samt om det kan förekomma situationer då det inte är rimligt att upprätthålla kravet.

Särskilda frågor att ta ställning till är enligt promemorian hur kontrollen av efterlevnaden av en bestämmelse om viss könsfördelning bör ordnas och behovet av sanktioner om bestämmelserna inte följs. När det gäller sanktioner framgår att förslag skall lämnas till sådana, även om bedömningen görs att sanktioner inte är nödvändiga.

Av förslaget skall också framgå när nya lagregler bör träda i kraft. En bedömning krävs av bl.a. hur lång tid aktiebolagen behöver för att nominera och utse det nödvändiga antalet nya styrelseledamöter, utan att kraven på ledamöternas faktiska kompetens och lämplighet för uppdraget åsidosätts. Möjligheter ges att föreslå ett stegvis införande.

I uppdraget ingår att belysa om det finns några EG-rättsliga eller andra hinder mot att införa regler av nu aktuellt slag. Om

sådana hinder finns, skall andra lagstiftningsalternativ som främjar en jämnare könsfördelning i aktiebolagens styrelser föreslås.

Jag skall enligt uppdragsbeskrivningen även belysa fördelar och nackdelar med att låta regler om könsfördelningen omfatta även andra juridiska personer än aktiebolag. Möjlighet ges att föreslå de lagändringar som bedöms behövliga.

När det gäller arbetets bedrivande ger promemorian bl.a. besked om att jag skall göra de internationella jämförelser som anses befogade, varvid särskild uppmärksamhet skall ägnas situationen i de andra nordiska länderna och de erfarenheter som har vunnits i fråga om nyligen införd norsk lagstiftning om krav på könsfördelning i vissa sammanhang. Vidare anges att jag i mitt arbete skall föra en dialog med och inhämta synpunkter från representanter för näringslivet och arbetsmarknadens parter samt andra berörda. Synpunkter skall också inhämtas från sakkunniga i jämställdhet och forskare inom genusvetenskap.

Promemorian finns i sin helhet intagen som **bilaga 1**.

1.2 Arbetets bedrivande

Mitt arbete med uppdraget påbörjades i juni 2006.

Frågan om könsfördelningen i bolagsstyrelser innehåller flera olika aspekter som förutom bolagsrättsliga frågor tangerar även samhälls-, organisations- och genusfrågor – inte minst att skapa lika villkor för kvinnor och män. Forskning inom de senare områdena har bedrivits under ca 30 år. I promemorian framhålls att utredaren bör överväga ändringar i den bolagsrättsliga lagstiftningen, och utredningsarbetet har därför koncentrerats till mitt eget forskningsområde, dvs. bolagsrätten. Jag har emellertid valt att peka på relevant forskning avseende andra berörda områden inom vilka jag själv inte besitter någon särskild kompetens.

Under arbetet har i enlighet med uppdragsbeskrivningen åtskilliga sammanträffanden förekommit med företrädare för myndigheter och organisationer samt forskare och

näringslivsföreträdare i syfte att informera om utredningsarbetet och inhämta synpunkter, i många fall mot bakgrund av tidigare översänt diskussionsmaterial. Bl.a. har diskussioner förts med manliga och kvinnliga styrelseledamöter i aktiemarknadsbolag och i bolag av mindre storlek, företrädare för institutionella placerare, fackliga huvudorganisationer, personer med uppdrag i valberedningar och personer med anknytning till det s.k. SNS-projektet.

Särskilda möten har vidare hållits med bl.a. Aktiespararna, Fondbolagens förening, Fondhandlarnas förening, Kollegiet för bolagsstyrning, OMX Stockholmsbörsen, VPC, Ruter Dam, StyrelseAkademien och Sveriges Kommuner och Landsting. Jag har också inhämtat synpunkter från mina kollegor i Forskningspanelen för bolags- och värdepappersrätt vid Stockholm Centre for Commercial Law samt företrädare för Aktiemarknadsnämnden och Näringslivets Börskommitté.

Jag har vidare haft ett informationsutbyte med enheten för statligt ägande och jämställdhetsenheten vid Näringsdepartementet samt andra tjänstemän vid Regeringskansliet.

Därutöver har möten hållits med bl.a. Jämställdhetsombudsmannen, professor Drude Dahlerup och forskaren Anna Wahl.

Information av värde för arbetet har också inhämtats genom ett stort antal underhandskontakter samt vid ett par seminarier och konferenser. Inom ramen för utredningsuppdraget hölls den 29 november 2005 ett seminarium i egen regi på Rosenbad till vilket ett stort antal myndigheter, organisationer, politiker och enskilda personer bjöds in.

Mot bakgrund av att Norge nyligen infört lagstiftning om könsfördelningen i bl.a. aktiebolagens styrelser gjordes i november 2005 ett besök i Oslo, varvid utvecklingen diskuterades med företrädare för Justis- och politidepartementet samt Barne- og familiedepartementet (numera Barne- og likestillingsdepartementet). Jag har därefter haft ett fortlöpande informationsutbyte med de nämnda departementen.

I Oslo ägde även sammanträffanden rum med docenten Kristin Normann samt professor Tore Bråthen tillsammans med jur kand Anne-Catherine Sundby.

Försök att initiera en dialog med Svenskt Näringsliv har gjorts. I brev den 14 oktober 2005 lät Svenskt Näringsliv emellertid meddela att man inte hade för avsikt att medverka i utredningens arbete, eftersom föreningen anser att kvotering är en oacceptabel metod för att öka andelen kvinnliga styrelseledamöter. Svenskt Näringsliv tillade att föreningen därför inte hade någon uppfattning i sakfrågan att delge utredaren, exempelvis vad avser lagtekniska frågor. – I samband med mitt besök i Norge fördes diskussioner vid ett särskilt möte med företrädare för Näringslivets Hovedorganisasjon (NHO), som kan sägas vara den norska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv. Diskussionerna gällde bl.a. de initiativ som tagits av NHO för att bistå medlemsföretagen med att finna och utbilda kvalificerade kvinnliga styrelseledamöter, inte minst inom ramen för ett internationellt uppmärksammat program ("Female Future").

Jag har haft en nära dialog med Bolagsverket, där även ett studiebesök gjorts. Bolagsverket har efter samråd tagit fram omfattande statistikuppgifter såvitt gäller bl.a. köns- och ålderfördelningen bland styrelseledamöterna i främst aktiebolagen. Även Sveriges Kommuner och Landsting har för utredningsarbetets räkning tagit fram särskild statistik i ämnet. Viss statistik har i övrigt tagits fram inom ramen för utredningen. I övrigt har arbetet grundat sig på befintliga statistikuppgifter.

Vid tidpunkten för tryckningen av denna promemoria har jag inte haft tillgång till sammanställningar av styrelsetillsättningarna i samband med aktiebolagens bolagsstämmor våren 2006.

Inför redovisningen av förslagets konsekvenser för små företag har samråd med Näringslivets Regelnämnd ägt rum.

I promemorian har jag valt att använda mig av beteckningen "utredaren" när mina egna ställningstaganden och åtgärder

redovisas, vilket överensstämmer med den nomenklatur som används i uppdragsbeskrivningen.

1.3 Disposition

Promemorian inleds med en kort bakgrund med hänvisningar till bl.a. politiska initiativ och tidigare utredningsarbete (*kapitel 2*). Därefter följer en redogörelse för de rättsliga ramarna för svenska aktiebolags styrelser (*kapitel 3*) samt för olika kategoriindelningar som berör främst aktiebolagen (*kapitel 4*).

Mot bakgrund av att uppdragsbeskrivningen särskilt nämner statliga och kommunala bolag har vissa karakteristiska avseende offentligägda företag beskrivits i *kapitel 5*. I kapitlet belyses också specifik statistik avseende sådana företag.

Följande avsnitt (*kapitel 6*) innehåller redogörelser för arbetstagarrepresentationen i bolagsstyrelserna enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda samt Bolagsverkets funktioner.

I ett särskilt avsnitt (*kapitel 7*) lämnas en huvudsakligen juridisk bakgrund beträffande andra associationsformer än aktiebolagen, med särskilda beskrivningar av de juridiska personernas ledningsorgan.

Som en bakgrund till besvarandet av frågan om det finns några juridiska hinder mot en lagstiftning om könsfördelningen i styrelserna ges i *kapitel 8* beskrivningar av relevant svensk lagstiftning samt för internationell rätt, däribland Europakonventionen och EG-rättsliga dokument.

I *kapitel 9*, som främst är ett statistikavsnitt, lämnas redogörelser för vissa undersökningar på senare år av kvinnors representation i näringslivets övre skikt.

Kapitel 10 innehåller statistik om aktieägandet i Sverige.

Synen på rekrytering av kvinnor till bolagsstyrelser och vissa kompletterande statistikuppgifter om de rådande förhållandena behandlas i *kapitel 11*. Därefter följer beskrivningar av rättsliga förhållanden resp. vissa initiativ för kvinnors deltagande i bl.a.

styrelsearbetet som tagits på senare år i ett antal europeiska länder (*kapitel 12*).

I *kapitel 13* återges de överväganden som berör aktiebolagen.

Tankegångar kring fördelar och nackdelar med att låta regler om könsfördelning omfatta andra associationsformer än aktiebolag redovisas i *kapitel 14*. Avsnittet innehåller också ställningstaganden till hur vissa associationsformer – främst europabolagen – bör påverkas av de ställningstaganden som görs beträffande aktiebolagen.

Praktiska och ekonomiska konsekvenser av den föreslagna lagstiftningen belyses närmare i *kapitel 15*. Därefter följer en författningskommentar (*kapitel 16*) och vissa bilagor.

2 Bakgrund till utredningsuppdraget

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. I regeringens skrivelse Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet (skr. 1999/2000:24) anges att en kvinnorepresentation i beslutande organ som står i proportion till kvinnornas andel av befolkningen är en viktig demokratifråga. Vidare sägs att båda könen måste vara representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer för att de skall kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor. Med en jämn fördelning mellan kvinnor och män ökar också förutsättningarna för ett bättre och bredare beslutsunderlag i olika samhällsfrågor.

Regeringen har sedan lång tid följt utvecklingen av könsfördelningen i olika beslutande organ, inte minst i politiska församlingar, i statliga styrelser och kommittéer och i bolagsstyrelser. Några av de initiativ som tagits skall kort redovisas här.

Redan under 1990-talet tog den dåvarande borgerliga regeringen initiativ till en granskning av utvecklingen mot en jämn könsfördelning bland chefer i olika företag, branscher och organisationer. En särskild utredare tillsattes i detta syfte. Arbetet skulle mynna ut i ett kunskapsunderlag som skulle kunna användas både för opinionsbildning och praktiskt förändringsarbete. Slutprodukt blev betänkandet Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap (SOU 1994:3). Resultatet som redovisades var att kvinnorna är väldigt få på högre nivåer i svenskt näringsliv. 72 procent av de privata företagens styrelser bestod av enbart män enligt utförda

undersökningar, medan 56 procent av ledningsgrupperna i företagen hade denna sammansättning.

I betänkandet fördes resonemang om "kvotering" till ledande positioner. I de sammanfattande kommentarerna lanserades tanken att kvotering redan praktiseras i form av en omedveten "kvotering" av män till ledande positioner.

År 1994 tillkallades en särskild utredare med uppdrag att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Arbetet bedrevs under beteckningen Kvinnomaktsutredningen. Inom ramen för arbetet publicerades tretton volymer med forskningsrapporter. Utredningsuppdraget avslutades i och med överlämnandet av betänkandet *Makten är din...* (SOU 1998:6).

År 2002 tillkallades en särskild utredare för att följa upp det utredningsarbete som redovisades 1994. Utredningen skulle kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och styrelsenivå i svenskt näringsliv och mot bakgrund av befintlig forskning på området sammanfatta kunskapsläget angående de hinder och strukturer som styr utvecklingen. Utredaren skulle även göra en samlad analys och föreslå åtgärder för att öka kvinnors representation på ledande poster i svenskt näringsliv. Betänkandet – *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16) – innehöll inte några åtgärdsförslag, eftersom Näringsdepartementet enligt ett beslut år 2003 skulle ta initiativ till ett fortsatt arbete med syftet att få fram konkreta förslag till åtgärder.

Såvitt gäller fördelningen av kvinnor respektive män i centrala och regionala styrelser har handgripliga resultat nåtts. Redan år 1988 antogs en handlingsplan med konkreta mål för könsfördelningen. År 1992 uppnåddes målsättningen att minst 30 procent skulle vara kvinnor i sådana styrelser, och år 1995 uppnåddes målet att 40 procent skulle vara kvinnor på central nivå. Också för de statliga bolagsstyrelsernas räkning satte regeringen som mål att åstadkomma en jämn könsfördelning. Ett delmål blev att andelen kvinnor skulle vara minst 40 procent år 2003 (skr. 1999/2000:24 s. 12 f). Detta mål har nu uppnåtts.

Vid samma tidpunkt konstaterade regeringen att den uppmärksamhet skulle följa utvecklingen de närmaste åren när det gäller styrelser i börsnoterade bolag – detta mot bakgrund av att andelen kvinnliga ledamöter under flera år legat runt 5 procent.

I det ovan nämnda betänkandet Mansdominans i förändring drogs slutsatsen att mansdominansen består i styrelser och i företagsledningar. Kvinnornas andel hade visserligen ökat något sedan 1993, men detta kunde ges flera förklaringar. Samtidigt anfördes att det fanns tecken på en process mot en jämnare könsfördelning i framtiden. En iakttagelse som redovisades var emellertid att det fanns en ojämn könsfördelning bland unga chefer, vilket ansågs vara en signal som också var värd att uppmärksamma.

På senare år har statsråd uttalat sig offentligt om behovet av en förändring. Inte minst har de uttalanden som gjorts tagit sikte på styrelseposterna. Dåvarande statsrådet Margareta Winberg anförde år 2002 att det kunde bli aktuellt att lagstiftningsvägen kvotera in kvinnor i börsnoterade företagsstyrelser. Målsättningen som då sattes upp var 25 procent inom en nära framtid. Möjligheterna att åstadkomma förändringar genom lagstiftning har i senare sammanhang upprepats av hennes efterträdare på posten som jämställdhetsminister. Allmänt sett anses att ”hotet” om lagstiftning har haft en stor effekt på rekryteringen av kvinnor till styrelseposter i de noterade företagens styrelser (se t.ex. Anne D. Boschini, *Balans på toppen*, 2004, s. 122 f, och Magnus Henrekson, *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, 2004, s. 32).

År 2004 infördes krav på företag att i sina årsredovisningar ange könsfördelningen inom företagets ledning (se främst 5 kap. 18 b § årsredovisningslagen [1995:1554]). Därigenom skulle nya incitament skapas för företagen att vidta åtgärder för att få en jämnare representation av båda könen bland de ledande befattningshavarna, eftersom fördelningen synliggörs både för företagen och för deras externa intressenter. Redovisningskravet omfattar företagets styrelseledamöter, men också könsfördelningen bland verkställande direktör och andra personer i

företagets ledning skall synliggöras. Företag och koncerner i vilka antalet anställda uppgår till högst tio är dock undantagna från kravet. Regeringen drog i förarbetena slutsatsen att ett krav på redovisningen av könsfördelningen kunde antas bidra till att förbättra fördelningen av kvinnor och män på ledande poster inom näringslivet utan att innebära några beaktansvärda kostnader eller andra olägenheter för företagen (se prop. 2002/02:56).

I februari 2006 beslutades i kommittédirektiv (dir. 2006:23) att en särskild utredare skall kartlägga och presentera fördelningen av kvinnor och män på olika maktpositioner inom samhällets olika sektorer. När det gäller näringslivet skall dels maktpositionerna i börsföretagen kartläggas, dels vissa resultat av de nationella kartläggningarna i betänkandet Mansdominans i förändring (SOU 2003:16) följas upp. Områdena som omfattas av kartläggningen är enligt direktiven av stor betydelse för att ge en samlad överblick över könsfördelningen på maktpositioner i Sverige och kan också bilda underlag för vidare analyser och eventuella senare åtgärder. – Arbetet skall redovisas senast den 1 november 2006.

I mars 2006 överlämnade regeringen en proposition till riksdagen med nya mål för jämställdhetspolitiken (Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, prop. 2005/06:155). Ett av delmålen i politiken föreslås vara en jämn fördelning av makt och inflytande, vilket är en formulering som finns redan i ett av de nuvarande delmålen. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. Regeringen noterar i propositionen att målet har varit mycket viktigt i arbetet för ökad kvinnorepresentation. I en målkommentar anges att målet tar sikte inte bara på formella politiska rättigheter inom ramen för vad som räknas till det demokratiska styrelseskicket, utan också fördelningen av den makt som representeras av t.ex. företagen och som har stor betydelse i formandet av samhället. Bakom formuleringen ”att forma villkoren för beslutsfattandet” ligger dels att en jämn

numerär fördelning av kvinnor och män på maktpositioner skall uppnås, dels att kvalitativa aspekter av maktutövning skall lyftas fram (makt över dagordningen och inflytande över beslutens innehåll, se prop. s. 45 f.).

Vid sidan om det statliga engagemanget i frågor om jämställdhet har även privata initiativ tagits. Ett uppmärksammat sådant har varit Studieförbundets Näringsliv och Samhälle (SNS) projekt åren 2001–2004 för fler kvinnor på ledande positioner i näringslivet, som startades som en reaktion på att utvecklingen mot en större andel kvinnor i ledande positioner gick långsamt. Inom ramen för projektet arrangerades olika aktiviteter, bl.a. seminarier, hearingar och konferenser. Projektet ledde bl.a. till att tio forskningsrapporter i ämnet presenterades. Projektet renderade dessutom betydande uppmärksamhet i massmedia.

3 Styrelsen i svenska aktiebolag

3.1 Styrelsen

I aktiebolagslagen (2005:551), ABL, finns reglerna om bolagets ledning i 8 kap.

3.1.1 Styrelsen och styrelsesuppleanterna

Ett aktiebolag skall ha en styrelse med en eller flera ledamöter. I ett publikt aktiebolag skall styrelsen ha minst tre ledamöter. Antalet styrelseledamöter eller lägsta och högsta antalet styrelseledamöter skall anges i bolagsordningen (8 kap. 1 och 46 §§, jfr 3 kap. 1 §).

För styrelseledamöter får utses suppleanter, men om styrelsen har färre än tre ledamöter, *måste* det finnas minst en suppleant. I bolagsordningen skall anges vad som gäller i fråga om suppleanter (8 kap. 3 § första stycket).

Bestämmelserna i ABL om styrelseledamöter gäller i tillämpliga delar även suppleant (8 kap. 3 § andra stycket). Detta innebär bl.a. att en suppleant måste uppfylla de behörighetskrav som ställs på en ordinarie ledamot.

En styrelse kan också ha s.k. arbetstagarrepresentanter. Dessa jämställs med styrelseledamöter, om inget annat föreskrivs (8 kap. 2 §, se särskild redogörelse i avsnitt 6.1 för lagen [1987:1245] om styrelserepresentation för de privatanställda). Det innebär bl.a. att de har samma behörighet och ansvar och samma rätt till information som andra styrelseledamöter. Vidare

skall de räknas med när en viss bestämmelse förutsätter att en viss andel av styrelsen skall delta i eller rösta för ett beslut (även bosättningskravet i 8 kap. 9 § tar sikte på arbetstagarrepresentanterna – se nedan).

3.1.2 Styrelsens uppgifter

I huvuduppgifterna för styrelsen ingår att svara för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Styrelsen skall fortlöpande bedöma bolagets ekonomiska situation. För bolag som är moderbolag gäller motsvarande skyldighet i förhållande till koncernen. Vidare skall styrelsen se till att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska förhållanden i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Möjligheter finns att delegera uppgifter, men styrelsen behåller sitt tillsynsansvar även i sådana situationer (jfr 8 kap. 4 §). Vissa uppgifter som lagen ålägger styrelsen, t.ex. utseende av verkställande direktör eller särskilda firmatecknare, är inte delegerbara. Det är heller inte möjligt för styrelsen att delegera bort uppgiften att fortlöpande göra ekonomiska bedömningar av bolagets situation, även om styrelsen därvid kan uppdra åt annan att inhämta de uppgifter som krävs för bedömningen. Om vissa uppgifter delegeras till en eller flera av styrelsens ledamöter eller till andra, skall styrelsen handla med omsorg och fortlöpande kontrollera om delegationen kan upprätthållas (prop. 2004/05:85 s. 618, af Sandeberg, Aktiebolagsrätten, 2006, s 100 f.).

För att styrelsen fortlöpande skall kunna bedöma bolagets eller koncernens ekonomiska situation skall skriftliga instruktioner finnas om hur information skall samlas in och rapporteras (8 kap. 5 §). Styrelsen skall också i skriftlig form årligen fastställa en arbetsordning, som skall innehålla besked om hur arbetsfördelningen skall ske mellan ledamöterna, om sammanträdestillfällen, m.m. (8 kap. 6 §, som gör undantag för bolag som har endast en styrelseledamot). Skriftliga

instruktioner skall också finnas såvitt gäller arbetsfördelningen i förhållande till verkställande direktören och olika organ.

Plikter kan också framgå genom bolagsordningen och olika former av direktiv från överordnade bolagsorgan.

3.1.3 Regler om utnämning av styrelseledamöter

Avsnittet bygger på af Sandeberg, Aktiebolagsrätten, s 93 ff.

Huvudregeln är att styrelsen skall utses av bolagsstämman. Detta avspeglar den aktiebolagsrättsliga principen att det är aktieägarna som skall besluta om bolagets inriktning och förvaltning.

I större bolag tar inte aktieägarna själva befattning med bolagets drift och skötsel. För ledningen av bolagets verksamhet väljer bolagsstämman i stället vissa personer som av olika skäl anses vara lämpade att representera aktieägarna. En naturlig rekryteringsbas är aktieägare med stort aktieinnehav, eftersom styrelsen skall representera aktieägarna. Bolagsstämman kan även välja representation till styrelsen på andra bevekelsegrunder. Detta kan ta sig uttryck i val av en person med särskild erfarenhet av företagsledning, gärna inom den aktuella branschen, eller en person med särskild kompetens inom visst område. Styrelsen består i normalfallet till övervägande delen av personer som har sitt dagliga värv utanför bolagets verksamhet. En person som är verkställande direktör i ett bolag kan mycket väl vara styrelseledamot i bolaget eller i något annat bolag.

I aktiebolag med få delägare utgör normalt aktieägarna även styrelsen.

Styrelseledamöter kan emellertid utses också på annat sätt än av bolagsstämman (i publika aktiebolag skall dock mer än hälften av ledamöterna utses av bolagsstämman). Detta regleras i så fall i bolagsordningen (8 kap. 8 § första stycket). Exempel på att ledamöter utses på annat sätt än av bolagsstämman kan vara att någon som bolaget samarbetar med ges representationsrätt i styrelsen. Behov kan också finnas av att låta en aktieägarminoritet utse styrelseledamöter, kanske för att en utomstående

skall gå med på att investera i bolaget (ABL ger inte en aktieägarminoritet rätt till styrelserepresentation). Även när en majoritetsaktieägare föredrar att låta valet av styrelseledamöter äga rum, helt eller delvis, utanför bolagsstämman kan en sådan reglering förekomma, exempelvis när ett kommunägt bolag vill låta valet beslutas redan i kommunfullmäktige (Sten Andersson, Svante Johansson & Rolf Skog, Aktiebolagslagen. En kommentar, Del I, s. 8:27, cit. Andersson m.fl. I). Föreskrifter av detta slag kan också förekomma i syfte att påverka valet av styrelse i bolag där två personer eller aktieägargrupper har samma röststyrka (s.k. 50/50-bolag, se Jan Kansmark & Carl Martin Roos, Aktieägaravtal, 2 uppl., 1994, s. 20 f.).

I praktiken kan sådana regler ge innehavare av en viss aktieklass rätt att utse en ledamot. Vidare kan i bolagsordningen ges föreskrift om höjda krav för att en person skall anses vald, exempelvis 2/3 av rösterna. (Carl Martin Roos, Avtal och rösträtt, 1969, s. 115 ff.).

Att överenskommelser kan träffas mellan aktieägarna som får betydelse för vilka ledamöter som skall ingå i styrelsen, utan att detta kommer till uttryck i bolagsordningen, redovisas i ett särskilt avsnitt (aktieägaravtal, se nedan).

Styrelsen eller en styrelseledamot får inte ges rätt att utse styrelseledamöter.

Särskilda regler finns om utseende av arbetstagarrepresentanter enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

3.1.4 Om val av styrelseledamöter på bolagsstämma

I samband med val av styrelseledamöter m.fl. vid bolagsstämma gäller att den person skall anses vald som har fått de flesta rösterna. Detta betyder att stämmomajoriteten har ett avgörande inflytande över valet av samtliga på stämman valda styrelseledamöter. Om valet står mellan tre eller flera kandidater, behöver inte ens flertalet av rösterna läggas på någon viss ledamot för att denne skall anses vald. Vid lika röstetal avgörs

valet genom lottning, om inte bolagsstämman före valet har beslutat att en ny omröstning skall äga rum i en sådan situation.

Undantag från dessa bestämmelser kan föreskrivas i bolagsordningen, där det dock inte får anges att fler röster krävs för giltigt val (7 kap. 41 §). I bolagsordningen kan föreskrivas t.ex. att de ledamöter som utses av stämman skall fördelas mellan olika aktieslag.

Enligt huvudregeln skall val vid omröstning ske öppet, men slutna omröstning skall hållas om någon röstberättigad begär det (7 kap. 39 § första stycket). För publika aktiebolags del krävs att bolagsstämman enligt sedvanliga majoritetsregler fattar beslut om slutna omröstning för att den öppna omröstningen skall frångås (7 kap. 58 §).

Hela styrelsen kan utses genom acklamation, om enighet råder. I annat fall måste särskild omröstning hållas rörande varje styrelseplats. Aktieägarna kan i en sådan omröstning rösta på samtliga kandidater. En annan möjlighet torde vara att valet förrättas med användande av röstsedlar på vilka aktieägarna på en gång kan ange hela den styrelse de röstar för (Andersson m.fl. I s. 8:26).

3.1.5 Bosättningskravet

Minst halva antalet styrelseledamöter skall vara bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Bolagsverket kan ge dispens från bosättningskravet i särskilda fall (8 kap. 9 §).

Bestämmelsen motiveras av hänsyn till fordringsägares, myndigheters, domstolars och andra intressenters behov av att bolagsledningen är lätt tillgänglig, bl.a. i delgivningssammanhang. Kravet gäller även styrelsesuppleanter.

Bestämmelsen skall enligt förarbetena tolkas på så sätt att man vid tillämpningen skall räkna antalet styrelseledamöter för sig och antalet styrelsesuppleanter för sig (prop. 1992/93:68 s. 72 och Andersson m.fl. I s. 8:29, jfr Carl Svernlöv, Om ABL:s bosättningskrav för styrelseledamot och VD, SvJT 1997 s. 22).

I avsaknad av särskilda bestämmelser om arbetstagarledamöter gäller att dessa skall räknas in vid ställningstaganden till om bosättningskravet är uppfyllt. Detta betyder att bosättningskravet kan vara uppfyllt, även om mindre än halva antalet arbetstagarledamöter bor inom EES-området (jfr prop. 1989/90:160 s. 49).

3.1.6 Hinder mot att vara styrelseledamot

I 8 kap. 10–12 §§ ABL finns en katalog över olika hinder mot att vara styrelseledamot.

En juridisk person kan inte vara styrelseledamot. Inte heller kan den som är underårig eller i konkurs eller som har en förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken vara styrelseledamot. (Detsamma gäller den som har näringsförbud, se 6 § lagen [1986:436] om näringsförbud.)

Till styrelseledamot får inte utan godtagbara skäl utses någon som inte avser att ta del i sådan verksamhet som enligt ABL ankommer på styrelsen. – Bestämmelsen syftar till att förhindra att s.k. målvakter används i bolaget. Den som uppsåtligt medverkar till ett beslut att utse en sådan ledamot – eller som åtar sig uppdraget – kan dömas till straff, om åtgärden är ägnad att dölja vem som utövar den faktiska ledningen (se 30 kap. 1 § ABL).

Av 9 kap. 17 § första stycket 2 ABL framgår slutligen motsatsvis att den som är revisor i bolaget inte samtidigt kan vara styrelseledamot.

3.1.7 Mandattiden och förtida avgång

Enligt 1975 års ABL skulle tiden för styrelseledamotens uppdrag anges i bolagsordningen. Så är inte längre fallet. I den nya lagen anges numera som huvudregel att ett uppdrag som styrelseledamot gäller till slutet av den första årsstämma som hålls efter det år då styrelseledamoten utsågs (8 kap. 13 § första

stycket). Ändringar i styrelsens sammansättning har dock verkan först från den tidpunkt då anmälan om ändringen kom in till Bolagsverket eller från den senare tidpunkt som anges i det beslut som anmälan grundar sig på. – Konsekvensen av detta är att ändringar som inte anmäls till Bolagsverket inte får verkan; en nyvald styrelseledamot har därmed inte tills vidare den behörighet och det ansvar som följer med uppdraget, samtidigt som den avgående ledamoten behåller sin behörighet och sitt ansvar. En nyvald ledamot skall i en sådan situation inte räknas med när man avgör om en styrelse är fulltalig eller beslutförför (prop. 2004/05:85 s. 621).

Det är fortfarande möjligt att i bolagsordningen ta in föreskrifter om en längre mandattid. Uppdragstiden skall dock upphöra senast vid slutet av den årsstämma som hålls under det fjärde räkenskapsåret efter det då styrelseledamoten utsågs (8 kap. 13 § andra stycket).

Ett uppdrag som styrelseledamot kan upphöra i förtid, om styrelseledamoten eller den som har utsett honom eller henne anmäler att uppdraget skall upphöra. Något skäl behöver inte anges. Anmälan skall göras hos styrelsen. Om en styrelseledamot som inte är vald av bolagsstämman vill avgå, skall anmälan också göras hos den som har utsett honom eller henne. För att den förtida avgången skall få verkan krävs en anmälan till Bolagsverket (8 kap. 14 §).

Om det uppstår en vakans i styrelsen, t.ex. för att en ledamot försätts i konkurs eller entledigas, skall i första hand en suppleant inträda. Detsamma gäller om en styrelseledamot bosätter sig utanför EES och mer än halva antalet ledamöter därmed är bosatta utanför EES-området (jfr 8 kap. 9 §). Finns det emellertid inte någon suppleant som kan träda in i hans eller hennes ställe, skall övriga styrelseledamöter vidta åtgärder för att en ny styrelseledamot utses för den återstående mandattiden. – Paragrafen hindrar inte att en ledig styrelseplats tillsätts av någon annan än suppleanten, om suppleanten valts in under det uttryckliga förbehållet att han eller hon inte skall tjänstgöra i styrelsen varaktigt (se prop. 1975:103 s. 371). Här kan anmärkas att om en styrelseledamot inte kan

närvara vid ett visst sammanträde och det finns en suppleant som skall träda in i hans eller hennes ställe, skall suppleanten ges tillfälle till det (8 kap. 20 § första stycket, jfr 8 kap. 6 §).

Åtgärder från den kvarvarande styrelsens sida behöver inte vidtas, om den förutvarande styrelseledamoten var en arbetstagarrepresentant.

Skall styrelseledamoten väljas av bolagsstämman, får valet anstå till nästa årsstämma, om styrelsen är beslutför med kvarstående ledamöter och suppleanter (8 kap. 15 §).

Det är av vikt att antalet styrelseledamöter inte understiger det minimiantal som anges i ABL, alternativt i bolagsordningen. Bolaget riskerar nämligen annars att försättas i likvidation genom Bolagsverkets försorg av det skälet att det inte gjorts anmälan om att det finns en behörig styrelse (25 kap. 11 § första stycket 1). I fall då en styrelseledamot enligt bolagsordningen skall utses på ett annat sätt än genom val av bolagsstämman men inte har utsetts, skall allmän domstol på ansökan utse en ersättare (8 kap. 16 §).

3.1.8 Styrelsens ordförande

I en styrelse som har mer än en ledamot skall en av ledamöterna vara ordförande. Ordföranden skall leda styrelsens arbete och bevaka att styrelsen fullgör sina lagenliga uppgifter.

Normalt väljer styrelsen ordförande. Bolagsstämman kan dock besluta att en viss ledamot skall vara ordförande. Vidare kan bolagsordningen innehålla föreskrifter om ordförandevalet (8 kap. 17 §).

I ett publikt aktiebolag får styrelsens ordförande inte vara verkställande direktör i bolaget (8 kap. 49 §).

3.1.9 Beslutförhet och majoritetskrav

Styrelsen är beslutför, om mer än hälften av hela antalet styrelseledamöter eller det högre antal som föreskrivs i

bolagsordningen är närvarande. När bestämmelsen tillämpas skall arbetstagarledamöterna räknas med. Styrelseledamöter som är jäviga anses som inte närvarande vid bedömningen av om styrelsen är beslutförför; detta kan i sin tur påverka behovet av att en ojävig suppleant kallas in.

Styrelseledamöterna måste få ett tillfredsställande beslutsunderlag och beredas tillfälle att delta i ärendets behandling. Detta är en förutsättning för att beslut skall få fattas i olika ärenden (8 kap. 21 §). Sistnämnda bestämmelse är straffsanktionerad (se 30 kap. 1 § första stycket 3).

När styrelsebeslut skall fattas vid ett sammanträde gäller den mening som mer än hälften av de närvarande röstar för, dvs. absolut majoritet. Ordföranden har utslagsröst vid lika röstetal. När styrelsen inte är fulltalig skall de som röstar för ett visst beslut utgöra mer än en tredjedel av hela antalet styrelseledamöter. Även arbetstagarledamöternas röster skall tas med i beräkningarna. – I bolagsordningen kan ges föreskrifter om särskild röstmajoritet och om krav på hur stor del av hela antalet styrelseledamöter som skall ha röstat för ett visst beslut för att beslutet skall äga giltighet (8 kap. 22 §).

Vid sidan om styrelsens beslutförförhet och de regler om majoritetskrav som gäller skall nämnas att den verkställande direktören utan styrelsens bemyndigande får vidta åtgärder som med hänsyn till omfattningen och arten av bolagets verksamhet är av ovanligt slag eller av stor betydelse, om styrelsens beslut inte kan avvaktas utan väsentlig olägenhet för bolagets verksamhet. I sådana fall skall styrelsen så snart som möjligt underrättas om åtgärden (8 kap. 29 § andra stycket).

Särskilda bestämmelser finns om jäv för styrelseledamöter (8 kap. 23 §).

3.1.10 Styrelsens roll som bolagets ställföreträdare

All rätt att företräda bolaget och teckna dess firma utgår från styrelsen. Handlingar som enligt ABL skall undertecknas av styrelsen skall skrivas under av minst hälften av antalet

styrelseledamöter (varvid även arbetstagarledamöterna skall tas med i beräkningen, 8 kap. 35 §). Firmateckningsrätten utövas enligt huvudregeln av styrelsen i beslut för sammansättning, men möjlighet finns att utse s.k. särskilda firmatecknare genom fullmakter (se 8 kap. 37 §). Därjämte har verkställande direktören firmateckningsrätt inom sitt begränsade kompetensområde (8 kap. 36 §).

3.1.11 Begränsningar i styrelsens kompetens, m.m.

Styrelsen för bolaget får inte företa en rättshandling eller någon annan åtgärd som är ägnad att ge en otillbörlig fördel åt en aktieägare eller någon annan till nackdel för bolaget eller någon annan aktieägare (8 kap. 41 § första stycket). Detta är den s.k. generalklausulen. Styrelsen får i enlighet med den s.k. likhetsprincipen heller inte vidta en åtgärd som strider mot aktieägarnas lagstadgade likställighet. Styrelsens kompetens inskränks vidare genom förbudet för en styrelseledamot att delta i ett beslut om hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas (jäv).

Styrelsen får inte följa en anvisning av bolagsstämman eller något annat bolagsorgan, om anvisningen inte gäller därför att den strider mot ABL, tillämplig lag om årsredovisning eller bolagsordningen (8 kap. 41 § andra stycket).

Om styrelsen likväl har företagit en rättshandling för bolaget och då har handlat i strid med bestämmelserna i ABL om bolagsorganens behörighet, gäller rättshandlingen inte mot bolaget. Detsamma gäller, om styrelsen överskridit sin befogenhet och bolaget visar att motparten insåg eller bort inse befogenhetsöverskridandet (såvida inte befogenhetsöverskridandet är hänförligt till bolagets verksamhetsföremål eller andra föreskrifter som har meddelats i bolagsordningen, alternativt föreskrifter av ett annat, överordnat bolagsorgan, 8 kap. 42 §).

3.2 Aktieägaravtal

ABL saknar regler om möjligheterna att upprätta avtal mellan aktieägarna (s.k. aktieägaravtal eller konsortialavtal). Lagen innehåller inte heller bestämmelser om verkan av sådana avtal.

Aktieägaravtalen, som kan träffas mellan några av eller samtliga aktieägare, kan exempelvis röra ett eller flera bolags förvaltning eller finansiering. Ibland syftar de till att förebygga konflikter eller till att rent allmänt ordna förhållandena i bolaget. De kan också tillgodose aktieägarnas intresse – kanske främst i bolag vars aktier inte är tillgängliga på marknaden – genom att aktier kan säljas på rimliga villkor utan att utomstående okontrollerat kommer in i bolagen. Inte sällan är de ett befogat och praktiskt komplement till bolagsordningen i sådana bolag. De torde däremot vara mindre vanligt förekommande i aktiebolag vars aktier finns tillgängliga på marknaden (se Kansmark m.fl. s. 15).

Gemensamt för avtalen är att de inte kan inskränka de rättigheter som aktieägarna kan åberopa sig på i ABL, t.ex. minoritetsskyddsreglerna. Inte heller får de strida mot annan lagstiftning, exempelvis lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privatanställda, eller föreskrifter i bolagsordningen.

Aktieägaravtalen har som antytts ovan en stor praktisk betydelse som instrument för maktfördelning. Ofta är avtal om ”röstbindning” kärnan i aktieägaravtalet, antingen i form av en handlingsförpliktelse eller en underlåtenhetsförpliktelse (Kansmark m.fl. s. 15 f.). I praktiken handlar det om att binda aktieägarna att utöva sin rösträtt i enlighet med de riktlinjer eller särskilda bestämmelser som avtalet innehåller. De kan följaktligen också ta sikte på bolagsstyrelsens konstitution, både i fråga om hur styrelsen skall utses och hur den skall vara sammansatt. Påföljden för att en part i ett aktieägaravtal utövar sin rösträtt i strid mot avtalets bestämmelser, dvs. gör sig skyldig till avtalsbrott, kan bli skadestånd. Parterna kan också ha tagit in en vitesklausul i avtalet (Kansmark m.fl. s. 36 ff. och 92 f.).

Ett exempel på aktieägaravtal som rör styrelsesammansättningen, med maktspridning som syfte, kan vara följande. Om ett visst bolag har gett ut – eller skall ge ut – olika aktieslag, kan aktieägarna träffa en överenskommelse om att vart och ett av aktieslagen skall få utse en ledamot till styrelsen. En sådan ”balans” mellan olika aktieklasser kan behövas, om två jämnstarka aktieägare strävar efter en spridning av kontrollen. Den praktiska konsekvensen av en dylik lösning är att vissa aktieägars förvaltningsmässiga befogenheter därmed utsträcks, medan andra aktieägars befogenheter inskränks, allt i förhållande till vad som annars skulle gälla enligt ABL och bolagsordningen. Överenskommelsen kan i och för sig, som tidigare nämnts, ofta manifesteras genom en föreskrift i bolagsordningen. Det kan emellertid åberopas skäl för att överenskommelsen i stället tas in i ett särskilt sidoavtal, som därmed blir vad som här benämns aktieägaravtal. Sådana skäl kan vara att man vill undvika att bolagsordningen med jämna mellanrum ändras i anslutning till att aktier byter ägare eller att maktkonstellationerna i bolaget ändras. Specialarrangemang av detta slag kan följaktligen företrädesvis komma till uttryck i avtal, samtidigt som bolagsordningen kan hållas fortsatt neutral till sitt innehåll (Kansmark m.fl. s. 23 och 36).

3.3 Regler i Svensk kod för bolagsstyrning

3.3.1 Om valberedningar och styrelsesammansättningar, m.m.

Aktiebolagslagen saknar bestämmelser om hur styrelsemedlemmar skall nomineras för val. Den innehåller inte heller bestämmelser om nomineringskommittéer eller valberedningar. Formerna för beredning av styrelseval torde i praktiken variera starkt mellan olika bolag. Variationerna beror bl.a. på ägarförhållandena. I börsnoterade bolag är det ofta styrelsens ordförande som tar initiativet till en beredningsprocess inför en bolagsstämma vid vilken styrelseval skall ske. Detta sker vanligen

i samråd med större aktieägare och andra styrelseledamöter som valts av stämman. I bolag med en eller ett fåtal dominerande aktieägare tas initiativet till beredningsförfarandet ofta av denne eller dessa (Carl Svernlöv, Bolagskoden, 2005, s. 40).

Regler om tillsättning av bl.a. styrelse finns emellertid sedan år 2004 i *Svensk kod för bolagsstyrning* (nedan kallad Koden). Koden, vars övergripande syfte är att bidra till förbättrad styrning av svenska bolag, gäller i första hand för aktie marknadsbolag, dvs. bolag med värdepapper noterade på börs eller auktoriserad marknadsplats. Enligt noteringskraven på Stockholmsbörsen skall f.n. svenska aktiebolag vars aktier är inregistrerade på A-listan samt bolag vars aktier är noterade på O-listan och som har ett ”marknadsvärde” överstigande 3 miljarder kronor tillämpa den svenska koden för bolagsstyrning.

Möjligheter finns att avvika från reglerna, men Stockholmsbörsens övervakningsfunktion kontrollerar i viss utsträckning hur bolagen tillämpar Koden. Den saknar i sig själv särskilda sanktioner mot avvikelser.

I Förtroendekommissionens betänkande (SOU 2004:47 s. 216) uttalades om rekryteringen av ledamöter bl.a. följande:

En del av kritiken mot snävt sammansatta styrelser har riktats mot sättet att rekrytera av ledamöter. Man har menat att nya ledamöter alltför snävt söks i den närmaste kretsen kring de befintliga styrelsemedlemmarna, i många fall utan någon tydlig kravspecifikation eller mer systematisk sökprocess. Denna kritik är enligt vår uppfattning till stor del berättigad. Medan metodiken för rekrytering till befattningar i företagens övre ledningsskikt har utvecklats och professionaliserats under de senaste decennierna, och numera vanligen sker med hjälp av specialiserade rekryteringsföretag, rekryteras styrelseledamöter fortfarande i många fall på ett närmast amatörmässigt sätt.

Metodiken och systematiken för rekrytering av styrelseledamöter bör enligt vår mening utvecklas i väsentlig grad. Därför ställs det i koden krav på att det i bolag som omfattas av koden skall finnas en särskild valberedning, utsedd av ägarna på bolagsstämman eller på annat sätt.

Även i bolag där en formell valberedning på grund av bolagets storlek, ägarstruktur m.m. inte anses motiverad bör arbetet med att rekrytera och nominera kandidater till styrelseuppdrag ske i form av en systematisk och strukturerad process. Ansvar för att så sker vilar främst på de större ägarna.

I Kodens avsnitt 2 anges sålunda att bolagsstämmans beslut om tillsättning av styrelse respektive revisorer bör beredas genom en av ägarna styrd, strukturerad och transparent process, som ger alla aktieägare möjlighet att ge sin syn på och lämna förslag i respektive fråga och som skapar goda förutsättningar för väl underbyggda beslut. Valberedningen anges vara bolagsstämmans organ för beredning av stämmans beslut i tillsättningsfrågor med syfte att skapa bra underlag för stämmans behandling av dessa ärenden.

Bolaget skall alltså ha en valberedning som representerar bolagets aktieägare (punkt 2.1.1). Bolagsstämman skall utse ledamöter, som då följaktligen måste namnges, eller ange hur sådana ledamöter skall utses. Om ledamöterna i valberedningen inte skall utses på stämman, skall denna besluta om vilka kriterier valberedningens ordförande och ledamöter skall uppfylla när de vid en senare tidpunkt skall tillsättas.

Valberedningen skall ha minst tre ledamöter. Majoriteten får inte utgöras av styrelseledamöter. Inte heller får verkställande direktören eller någon annan person från bolagsledningen ingå som ledamot. Styrelsens ordförande eller annan styrelseledamot får inte vara ordförande i valberedningen (punkt 2.1.2).

Senast sex månader före ordinarie bolagsstämma skall bolaget offentliggöra namnen på ledamöterna i valberedningen (punkt 2.1.3). Detta hänger samman med att valberedningarna skall ges tillräcklig tid för att genomföra sitt arbete med hög kvalitet.

När en ledamot representerar en viss ägare skall ägarens namn anges. Information om valberedningen skall finnas på bolagets hemsida, med instruktioner för hur aktieägarna kan lämna förslag till valberedningen (punkt 2.1.3).

I Kodens punkt 2.2.1, som saknar motsvarighet i ABL, anges att valberedningen skall lämna förslag till ordförande och övriga

ledamöter i styrelsen. Valberedningen skall även lämna förslag rörande styrelsens arvode.

När valberedningen lämnar sina förslag måste hänsyn tas till föreskrifterna om styrelsens storlek och sammansättning (se bl.a. punkt 3.2.1, där det anges att en jämn könsfördelning i styrelsen skall eftersträvas).

Valberedningen skall enligt Koden (punkt 2.2.2) bedriva sitt arbete enligt vissa anvisningar. Som underlag för sina förslag skall nämligen valberedningen bedöma i vilken grad den nuvarande styrelsen uppfyller de krav som kommer att ställas på styrelsen till följd av bolagets läge och framtida inriktning, bl.a. genom att ta del av resultatet av den utvärdering av styrelsen som har skett. Valberedningen skall också fastställa kravprofiler för den eller de nya ledamöter som enligt denna bedömning behöver rekryteras. Slutligen skall valberedningen genomföra en systematisk procedur för att söka kandidater till de styrelseposter som skall fyllas, varvid förslag som inkommit från aktieägare skall beaktas.

Valberedningens förslag skall presenteras i kallelsen till bolagsstämman och på bolagets hemsida. Viss information skall lämnas på hemsidan om styrelseledamot som föreslås för nyval eller omval, bl.a. ålder, huvudsaklig utbildning, arbetslivserfarenhet, uppdrag i och vid sidan om bolaget samt eventuellt aktieinnehav i bolaget. Valberedningen skall också lämna en redogörelse för hur den har bedrivit sitt arbete (punkt 2.2.3). En redovisning av arbetet skall också ske på bolagsstämman, där förslagen skall presenteras och motiveras (punkt 2.2.4).

De personer som föreslås bli invalda i styrelsen skall såvitt möjligt närvara på stämman för att kunna presentera sig och svara på frågor från aktieägarna (punkt 2.2.5).

I Koden finns också bestämmelser om styrelsens storlek och sammansättning.

Styrelsen bör, enligt vad som anges i Koden, avsnitt 3.2, ha en storlek och sammansättning som ger utrymme åt de olika kompetenser och erfarenheter som erfordras och som uppfyller de krav på oberoende som ställs för att styrelsen effektivt och

självständigt skall kunna förvalta bolagets angelägenheter. Styrelsen bör förnyas i erforderlig takt med beaktande av utvecklingen av bolagets verksamhet och behovet.

I punkt 3.2.1 preciseras kraven. Där sägs att styrelsen skall ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt.

I samma punkt anges också att en jämn könsfördelning i styrelsen skall eftersträvas. I samband med remissbehandlingen av Koden framfördes inte någon kritik i sak av denna regel, men vissa remissinstanser ansåg att den fått en alltför framträdande plats jämfört med andra aspekter av mångsidighetskravet (Kodgruppens betänkande Svensk kod för bolagsstyrning, SOU 2004:130, s. 33).

Styrelsen skall enligt Koden inte vara större än att enkla och effektiva arbetsformer kan tillämpas. Detta innebär att det är det enskilda bolagets behov som blir avgörande för det exakta antalet ledamöter. Suppleanter till stämмоvalda ledamöter skall inte utses (punkt 3.2.2). Högst en person från bolagsledningen får vara ledamot av styrelsen (punkt 3.2.3).

Majoriteten av de bolagsstämмоvalda styrelseledamöterna skall enligt punkt 3.2.4 vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. I samma punkt anges även en rad kriterier som får betydelse för frågan om en styrelseledamot skall anses ha en oberoende ställning. Koden innehåller också regler om styrelseledamöternas oberoende i förhållande till större ägare (punkt 3.2.5).

Styrelseledamot skall utses för ett år i taget (punkt 3.2.6, jfr 8 kap. 13 § ABL). I praktiken innebär detta att en styrelse endast utses för ett år i taget. Detta är en kodifiering av den praxis som utarbetats på området (Svernlöv s. 70).

Inför bolagsstämmorna år 2005 hade 57,3 procent av börsföretagen på A-, O- och NGM-listan valberedningar (angående listindelningen – se avsnitt 4.2). På A-listan var det hela 43 av 46 företag som använde sig av ett sådant organ (Daniel

Fristedt & Sven-Ivan Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2005–2006, s. 66).

Inför bolagsstämmorna 2006 gjordes en kartläggning av vilka personer som ingick i de stora börsföretagens valberedningar (Veckans Affärer, ”Få kvinnor i maktens hjärta”, nr 47 2005). De 74 bolag som ingick i undersökningen hade sammanlagt 337 platser i sina valberedningar. Detta ger ett snitt om 4,55 ledamöter per valberedning. 52 av platserna innehades av kvinnor, vilket motsvarar drygt 15 procent. Det var dock endast 19 olika kvinnor som fanns representerade, eftersom många hade flera uppdrag. Kvinnor saknades helt i 30 av de valberedningar som granskades.

3.3.2 Regler om styrelseledamöterna

Koden innehåller särskilda regler om styrelseledamöterna, bl.a. i fråga om särskild kunskap och kompetens (både generellt och med särskild inriktning på det aktuella bolaget). Dessa regler är naturligtvis av stor betydelse för valberedningens arbete.

I avsnitt 3.3 sägs inledningsvis att en styrelseledamot har en sysslomannaliknande ställning i förhållande till bolaget. Det innebär att ledamoten är skyldig att ägna uppdraget den tid och omsorg och ha den kunskap som erfordras för att på bästa sätt tillvarata bolagets och dess ägares intressen.

En av reglerna är att en styrelseledamot inte skall inneha så många andra uppdrag att ledamoten inte kan ägna styrelseuppdraget i bolaget erforderlig tid och omsorg (punkt 3.3.1).

En styrelseledamot skall självständigt bedöma de ärenden styrelsen har att behandla och föra fram de uppfattningar och göra de ställningstaganden detta föranleder. Han eller hon skall begära den kompletterande information som anses nödvändig för att styrelsen skall kunna fatta väl underbyggda beslut (punkt 3.3.2). En styrelseledamot är också skyldig att tillägna sig den kunskap om bolagets verksamhet, organisation, marknad m.m. som krävs för uppdraget (punkt 3.3.3).

Koden kräver att en ny styrelseledamot skall genomgå erforderlig introduktionsutbildning samt den utbildning i övrigt som styrelseordföranden och ledamoten gemensamt finner lämplig. Det är följaktligen bolaget som har att tillhandahålla utbildningen (punkt 3.3.4).

Koden innehåller särskilda regler för styrelseordföranden, som har en särställning inom styrelsen med ett särskilt ansvar för att styrelsens arbete är väl organiserat och bedrivs effektivt. Han eller hon har också ett ansvar för att styrelsen fullgör sina uppgifter (avsnitt 3.4).

3.4 Stockholmsbörsens krav på styrelsen

Till de s.k. fortlöpande noteringskraven på Stockholmsbörsen hör att ett bolag skall uppfylla börsmässiga krav beträffande ledning och styrelse. Detta följer av att börsnotering av ett bolag ställer stora krav på bolagets ledning och styrelse med hänsyn till det omfattande regelverk som är knutet till noteringsavtalet.

Kravens syfte är att ge hög kvalitet i ledningsarbetet. Detta innebär enligt en handledningstext till noteringskraven bl.a. att styrelsen och ledningen skall ha möjlighet att utöva den kontroll av verksamheten som aktiebolagslagen och ställningen som börsbolag kräver. I det arbetet ingår att se till att aktiebolagslagens grundläggande krav om likabehandling av aktieägare respekteras samt att noteringsavtalets bestämmelser följs. För att Stockholmsbörsens önskemål skall vara uppfyllda krävs enligt en huvudregel att ledning och styrelse inför en notering skall ha varit på plats och fungerat under åtminstone ett kvartal och även varit involverade i framtagandet av åtminstone en kvartalsrapport vid bolagskommitténs beslut. Högre krav på börsmässig organisation ställs då vinstintjäningsförmåga ännu inte föreligger (Noteringskrav med handledningstext gällande fr.o.m. den 1 januari 2006).

4 Kategoriseringar av aktiebolag

4.1 Inledning

En särskild fråga att ta ställning till är hur en lämplig avgränsning för en eventuell lagstiftning bör göras. Av denna anledning är det av intresse att se närmare på hur aktiebolagen i Sverige kan kategoriseras och hur många bolag som kan beröras av lagstiftningen, beroende på hur kriterierna sätts. – I uppdraget anges att lagförslaget inte skall avse styrelserna i ”små privata aktiebolag”.

4.2 Om publika aktiebolag, aktiemarknadsbolag och avstämningsbolag

I Sverige skiljer man i aktiebolagslagen mellan *privata* och *publika aktiebolag* (1 kap. 2 § ABL). Alla aktiebolag skall ha ett aktiekapital, och högre krav ställs på storleken hos det registrerade aktiekapitalet i ett publikt aktiebolag (jfr 1 kap. 5 och 14 §§ ABL).

Minimikapitalet för privata aktiebolag skall vara 100 000 kr (eller i princip motsvarande summa, om aktiekapitalet är bestämt i euro, 1 kap. 5 § ABL).

För publika aktiebolag finns regler avseende aktiekapitalets storlek i 1 kap. 14 §. I sådana bolag skall aktiekapitalet uppgå till minst 500 000 kr (eller motsvarande summa i euro). Redovisningsvalutan kan vara antingen svenska kronor eller euro (1 kap. 4 § ABL).

Statistik från Bolagsverket per den 2 september 2005 ger vid handen att 279 869 aktiebolag hade ett aktiekapital som inte överskred 500 000 kr. I intervallet 500 000–999 999 kr fanns 10 816 bolag. 8 823 bolag hade ett aktiekapital i intervallet 1–3 miljoner kr. Sammanlagt 7 708 aktiebolag hade ett aktiekapital som uppgick till 3 miljoner kr eller däröver.

Antalet registrerade publika aktiebolag var i november 2005 1 377 stycken enligt uppgifter från Bolagsverket. Av dessa kategoriseras drygt 1 000 som ”levande”, vilket innebär att varken likvidation eller konkurs avslutats.

Den viktigaste skillnaden mellan privata och publika aktiebolag består i att det endast är publika aktiebolag som har möjlighet att vända sig till allmänheten för kapitalanskaffning (jfr 1 kap. 7 § ABL – en gräns är satt vid 200 personer). Endast publika aktiebolags värdepapper kan bli föremål för handel på en svensk eller utländsk börs eller någon annan organiserad marknadsplats (dvs. ”noteras”, jfr 1 kap. 8 §).

Att ett aktiebolag är publikt innebär inte att bolaget också verkligen har utnyttjat sig av sin rätt att vända sig till allmänheten för kapitalanskaffning. Inte heller säger beteckningen något om huruvida bolaget har låtit notera sina värdepapper på börs eller auktoriserad marknadsplats, dvs. den s.k. reglerade marknaden. Tvärtom torde det finnas ett stort antal bolag som visserligen är registrerade som publika aktiebolag men som aldrig kommer att bli föremål för någon utbredd handel.

Bolag vars aktier är noterade vid en börs eller auktoriserad marknadsplats betecknas i aktiebolagslagen och annan lagstiftning som *aktiemarknadsbolag* (se förslaget till 7 kap. 61 § i prop. 2005/06:186). Aktiemarknadsbolagen kallas därmed även ”noterade” bolag. ”Börsbolag” är i formell mening sådana noterade bolag vars aktier är noterade vid en börs. I Sverige finns två handelsplatser som har auktorisation som börs, nämligen OMX Stockholmsbörsen och Nordic Growth Market, NGM. Därutöver finns Aktietorget, som är en auktoriserad marknadsplats.

Den 30 december 2005 var 272 bolag noterade på Stockholmsbörsens två huvudlistor A-listan och O-listan. I oktober 2006 kommer de nuvarande listorna i Danmark, Sverige och Finland att ersättas av en gemensam nordisk lista.

Inom de nuvarande listorna finns segment för de aktier som marknaden visat störst intresse för, ”Mest omsatta” på A-listan och ”Attract 40” på O-listan. För närvarande är kraven för att få ingå på ”Mest omsatta” på A-listan att handeln i bolagets aktier under den senaste tolv månadersperioden överstiger 6 miljarder kr (vilket motsvarar 24 miljoner kr per dag) samt att bolaget vid utgången av mätperioden har ett marknadsvärde överstigande 8 miljarder kr. Mätperiod är de senaste 12 månaderna med avstämningsdagar 31 maj och 30 november. Införandet sker första handelsdag varje halvår.

På NGM-listan finns drygt 40 bolag noterade, främst mindre och medelstora tillväxtbolag. På Aktietorget finns ca 50 noterade bolag. Sammanfattningsvis finns alltså i Sverige ca 360 aktiemarknadsbolag. Det betyder att det finns ca 600–700 (levande) aktiebolag som är publika men som inte är aktiemarknadsbolag.

Bolag vars värdepapper skall kunna bli föremål för en mera organiserad handel – på Stockholmsbörsen eller utanför denna marknadsplats – brukar vara *avstämningsbolag* (ibland kallade VPC-anslutna bolag). Övriga bolag kallas kupongbolag. Ett avstämningsbolag är ett aktiebolag vars bolagsordning innehåller förbehåll om att bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om kontoföring av finansiella instrument (avstämningsförbehåll, 1 kap. 10 § ABL). För aktieemittenternas räkning får VPC i uppdrag att hantera bolagets aktiebok och verkställa emissioner och andra bolagshändelser.

Det förekommer emellertid inte en utbredd handel i alla avstämningsbolag; många har endast någon enstaka ägare, vilket är fallet när det rör sig om ett helägt dotterbolag. Alla avstämningsbolag är inte publika.

Antalet avstämningsbolag uppgår f.n. till ca 950 stycken (uppgifter från VPC i oktober 2005). Alla aktiemarknadsbolag är också avstämningsbolag. 105 avstämningsbolag hade fler än 10 000 ägare, medan 407 bolag hade fler än 1 000 ägare. 562 bolag hade fler än 200 ägare.

4.3 Aktiemarknadsnämndens avgränsning i incitamentsfrågor

Aktiemarknadsnämnden bildades år 1986 av Sveriges Industriförbund och Stockholms Handelskammare för att stärka aktiemarknadens självsanering. Detta skulle i sin tur syfta till att undvika lagstiftning på börsetikens område. Aktiemarknadsnämnden är ett sakorgan inom en ideell förening – Föreningen för god sed på värdepappersmarknaden – som idag består av tio medlemmar, bl.a. Svenskt Näringsliv och Stockholmsbörsen.

Aktiemarknadsnämnden skall genom uttalanden, rådgivning och information verka för god sed på den svenska aktiemarknaden.

I ett principuttalande år 2002 (AMN 2002:1) gav Aktiemarknadsnämnden ett utlåtande som hade bäring på incitamentsprogram baserade på aktier, konvertibla skuldebrev och optioner av olika slag som emitteras eller överlåts till dem som omfattas av programmet. De principer som Aktiemarknadsnämnden behandlade borde, enligt uttalandet, ”iaktas inte bara av bolag som är aktiemarknadsbolag, dvs. bolag som har aktier noterade på börs eller auktoriserad marknadsplats, utan också av andra bolag med spritt ägande, om aktierna genom ett värdepappersinstitut är föremål för organiserad handel bland allmänheten”. Med spritt ägande avses att bolaget har minst 200 aktieägare.

4.4 Närmare om spridningskriteriet

Gränsen mellan privata och publika aktiebolag är, som tidigare nämnts, hänförlig till möjligheten att vända sig till allmänheten för kapitalanskaffning. Ett privat aktiebolag eller en aktieägare i ett sådant bolag får inte genom annonsering försöka sprida aktier eller teckningsrätter i bolaget eller skuldebrev eller teckningsoptioner som bolaget har gett ut. Ett privat aktiebolag eller en aktieägare i ett sådant bolag får inte heller på annat sätt försöka sprida sådana värdepapper genom att erbjuda fler än 200 personer att teckna eller förvärva värdepapperen. Detta gäller dock inte om erbjudandet riktar sig enbart till en krets som i förväg har anmält intresse av sådana erbjudanden och antalet utbudna poster inte överstiger 200. – Förbuden gäller inte erbjudanden som avser överlåtelse till högst tio förvärvare (1 kap. 7 § ABL).

I lagen (1991:980) om handel med finansiella instrument anges när ett prospekt skall upprättas. Där finns också bestämmelser om prospektens utformning och innehåll, hur de skall godkännas och offentliggöras och vilken tillsyn som skall bedrivas. Ett prospekt skall upprättas vid erbjudanden eller upptagande till handel på en reglerad marknad av finansiella instrument. Vid ett erbjudande av finansiella instrument till allmänheten ges undantag från prospektskyldigheten för vissa fall, exempelvis om erbjudandet riktar till mindre än hundra fysiska eller juridiska personer, som inte är s.k. kvalificerade investerare, i en stat inom EES eller om erbjudandet enbart riktar sig till kvalificerade investerare. (Med kvalificerade investerare avses bl.a. professionella aktörer på de finansiella marknaderna.)

Av Stockholmsbörsens noteringskrav gällande fr.o.m. den 1 januari 2006 framgår de krav som ställs på ett aktiebolag för att notering av bolagets värdepapper skall kunna ske. Ett bolag på A-listan skall ha minst 2 000 aktieägare som vardera äger aktier värda minst 20 000 kronor. Ett bolag på O-listan skall ha minst 500 aktieägare som vardera äger aktier värda minst 10 000 kronor. – Skulle spridningen efter noteringen sjunka kan en flyttning från A-listan till O-listan aktualiseras. För notering

av en andra serie aktier vid sidan av huvudserien (t.ex. A- och B-aktier) krävs att det finns förutsättningar för en ändamålsenlig handel vilket i praktiken innebär minst 500 ägare med aktier till ett värde om minst 10 000 kronor.

Stockholmsbörsen har också krav på spridning av ägandet. Ett bolag på A-listan skall ha minst 25 procent av aktierna och minst 10 procent av rösterna i allmän ägo, medan ett bolag på O-listan skall ha minst 10 procent av aktierna och minst 10 procent av rösterna i allmän ägo. Med ”allmän ägo” avses någon som direkt eller indirekt äger mindre än 10 procent av aktiekapitalet eller rösterna. Om kravet på spridning av ägandet inte uppnås placeras bolaget på observationsavdelningen. För bolag noterade på A-listan kan flytt till O-listan aktualiseras. För bolag som inte längre uppfyller O-listans minimikrav blir en avnotering aktuell.

Även NGM och Aktietorget ställer krav på spridning.

4.5 Gränsvärden i redovisningssammanhang

4.5.1 Om gränsvärden

Kraven på företags redovisning och revision har lagts på olika nivåer i svensk lagstiftning. Verksamhet som bedrivs i vissa juridiska former, såsom aktiebolag och finansiella institut, är av förklarliga skäl föremål för högre krav på kontroll och insyn. Även omfattningen på den bedrivna verksamheten är en anledning till att olika nivåer gäller i fråga om redovisning och revision.

Lagstiftningen på detta område tar i viss utsträckning hänsyn till de skillnader som finns mellan olika enskilda näringsidkare och juridiska personer. Avgränsningarna i regelverket bygger ofta på att olika skyldigheter om redovisning och revision inträder först om verksamheten bedrivs i en viss typ av juridisk person eller är av viss omfattning. Avgränsningarna betecknas ofta som s.k. gränsvärden.

För att dela in företag i olika kategorier är användningen av gränsvärden en användbar faktor.

4.5.2 Gränsvärden i EG-rätten

Redovisningsreglerna för aktiebolag och vissa handelsbolag har harmoniserats genom det fjärde och sjunde bolagsdirektivet (78/660/EEG och 83/349/EEG). I det förstnämnda direktivet finns regler om årsredovisning. Små och medelstora bolag är föremål för undantags- och lätttnadsregler. Artikel 11 kan sägas skilja mellan små och medelstora företag. Tre gränsvärden är här av relevans: balansomslutning 3 650 000 euro, nettoomsättning 7 300 000 euro och medeltal anställda 50. Ett företag som överskrider mer än ett av gränsvärdena räknas som medelstort. – Gränsen mellan medelstora och stora företag kan utläsas ur artikel 27. Avgränsningen sker på samma sätt men med andra gränsvärden: balansomslutning 14 600 000 euro, nettoomsättning 29 200 000 euro och medeltal anställda 250.

4.5.3 Gränsvärden i årsredovisningslagen (1995:1554), m.m.

Genom den svenska årsredovisningslagens gränsvärden fastslås vilka bestämmelser i lagen som ett visst företag skall tillämpa. Den största betydelsen torde gränsvärdena ha för skyldigheten att upprätta finansieringsanalys, koncernredovisning och delårsrapport samt för möjligheten att upprätta resultaträkning i förkortad form.

I årsredovisningslagen (i gällande lydelse) finns gränsvärden som närmast motsvarar gränsvärdena i artiklarna 11 och 27. Skyldigheten att upprätta en finansieringsanalys framgår av 2 kap. 1 § andra stycket. Där framgår det s.k. 200/1 000-gränsvärdet. Om någon av följande förutsättningar är uppfyllda, skall i årsredovisningen – utöver balansräkning, resultaträkning, noter och förvaltningsberättelse – även ingå en finansieringsanalys:

1. Företaget bedriver näringsverksamhet och nettovärdet av tillgångarna i företaget enligt balansräkningarna för de

två senaste räkenskapsåren överstiger ett gränsbelopp som motsvarar 1 000 prisbasbelopp.

2. Företaget har under de två senaste räkenskapsåren i medeltal haft fler än 200 anställda.
3. Företagets aktier eller skuldebrev är noterade vid en börs eller auktoriserad marknadsplats.

Här kan nämnas att gränsvärdena i 2 kap. 1 § andra stycket 1 och 2 i princip är identiska med dem som gäller enligt 9 kap. 13 § ABL i fråga om vilka förutsättningar som skall vara uppfyllda för att krav skall ställas på att minst en av bolagsstämman utsedd revisor skall vara auktoriserad eller godkänd revisor som avlagt revisorsexamen (se även 9 kap. 14 § ABL).

En gräns mellan små och medelstora företag kan utläsas ur 3 kap. 8 § som behandlar större periodiseringsposter. Krav på specificering av vissa större periodiseringsposter gäller ej för företag som undantas i 3 kap. 8 § andra stycket, nämligen sådana som i medeltal har haft högst tio anställda de senaste två räkenskapsåren och vars tillgångar har ett nettovärde om högst 24 miljoner kr (det s.k. 10/24-gränsvärdet).

”200/1 000”- och ”10/24”-gränsvärdena återkommer i flera andra bestämmelser på redovisningsområdet.

4.5.4 Gränsvärden för framtiden

I en i februari 2006 beslutad proposition (Förenklade redovisningsregler, m.m., prop. 2005/06:116) har föreslagits att de gränsvärden som förekommer inom redovisnings- och revisionslagstiftningen skall bli färre och få en annan utformning. Till utgångspunkterna för förslagen hör att gränsvärdena i redovisnings- och revisionslagstiftningen bör samordnas, att beloppsvärden bör uttryckas i fasta penningvärden i stället för i prisbasbelopp och att reglerna om löpande bokföring och bokslut bör förenklas där det är möjligt.

En bakomliggande tanke är att svenska företag skall kunna konkurrera och samverka med företag i jämförbara länder på lika villkor. De gränsvärden som skall tillämpas måste då, enligt vad

som anges i propositionen, bestämmas med hänsyn till de krav som ställs på jämförbara företag i andra länder inom EU. Enligt förslaget skall företag som är skyldiga att upprätta årsredovisning i fortsättningen delas in i två kategorier, mindre företag och större företag. Detta innebär en minskning av antalet gränsvärden från två till ett.

De nya centrala gränsvärdena i årsredovisninglagen skall enligt propositionen byggas upp kring tre delvärden – antal anställda, balansomslutning och nettoomsättning.

I proposition föreslås sålunda att med *större företag* skall avses företag som uppfyller mer än ett av följande tre kriterier:

1. Medelantalet anställda i företaget har under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren uppgått till mer än 50.
2. Värdet av företagets tillgångar enligt balansräkningarna (balansomslutningen) för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren har uppgått till mer än 25 miljoner kr.
3. Företagets redovisade nettoomsättning för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren har uppgått till mer än 50 miljoner kr.

Företag vars värdepapper är noterade på en börs eller någon annan reglerad marknad skall alltid anses som större företag. Övriga företag skall räknas till kategorin *mindre företag*.

Nivån på gränsvärdena har satts så att små- och medelstora företag i större utsträckning undantas från betungande regler. Enligt en uppskattning som redovisas i propositionen utifrån taxeringsuppgifter år 2003 kommer med ett dylikt gränsvärde 3,1 procent av samtliga aktiebolag att betraktas som större företag (vid motsvarande tidpunkt hamnade ca 4,4 procent av aktiebolagen ovanför det nuvarande gränsvärdet 1 000 prisbasbelopp/200 anställda). För ekonomiska föreningar och handelsbolag är andelen 0,5 procent (ca 1 procent låg över det nuvarande gränsvärdet).

Resultatet av införandet av ett nytt gränsvärde kommer enligt propositionen följaktligen att bli att färre företag skall iaktta de redovisningsregler som i dag är tänkta för medelstora och stora företag. Gränsvärdena skall kombineras med en s.k.

tröghetsregel, som innebär att om ett företag överskrider mer än ett av delvärdena skall detta beaktas först om företaget överskrider samma delvärden också påföljande år.

Företag vars andelar, teckningsoptioner eller skuldebrev är noterade vid en börs, en auktoriserad marknadsplats eller någon annan reglerad marknad – ”noterade företag” – skall alltså enligt propositionen i dessa sammanhang alltid behandlas som ”större företag”, oavsett den faktiska balansomslutningen, nettoomsättningen och antalet anställda. Detta skall ses mot bakgrund av att företag av detta slag har en särskild intressenkrets, aktieägare och aktiemarknadens aktörer, för vilka den offentliga redovisningen spelar en mycket stor roll. Också finansiella företag skall som utgångspunkt tillämpa bestämmelser som gäller större företag.

Även koncerner skall enligt propositionen delas in i två kategorier, nämligen *mindre koncerner* och *större koncerner*. Det gränsvärde som skall användas för att dela in företag i mindre och större företag skall användas också för att avgränsa vad som är en mindre respektive större koncern.

De allra minsta företagen skall skiljas ut genom ett gränsvärde på 3 miljoner kr i nettoomsättning. Bokföringsskyldiga som inte behöver upprätta en årsredovisning och vars nettoomsättning normalt uppgår till högst detta belopp skall enligt förslaget kunna vänta med att bokföra affärshändelser i verksamheten till dess betalning sker enligt den s.k. kontantmetoden. De skall också kunna upprätta årsbokslutet i förenklad form.

De nya gränsvärdena föreslås även få betydelse för bl.a. reglerna om när ett aktiebolag skall ha en auktoriserad revisor eller godkänd revisor som har avlagt revisorsexamen (9 kap. 13 och 14 §§ ABL).

Reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2007.

4.6 Statistik

Av statistik från Statistiska Centralbyråns Företagsregister kan följande slutsatser dras.

I mars 2006 fanns 902 899 företag i Sverige. Dessa fördelas på en större mängd juridiska former. Merparten (57 procent) drivs som enskild firma. 28 procent (255 598 stycken) drivs som aktiebolag.

99,7 procent av företagen är privatägda. Av aktiebolagen ägdes 1 322 av kommuner.

Statistik avseende år 2005 visar att det då fanns bl.a. 73 703 handelsbolag/kommanditbolag, 42 bankaktiebolag, 95 försäkringsaktiebolag och 1 europabolag. Familjestiftelsernas antal uppgick till 121 medan det i kategorin ”övriga stiftelser och fonder” fanns 4 137 stycken.

Med utgångspunkt från de gränsvärden som beskrivits i tidigare avsnitt är det av intresse att närmare granska hur många företag som kan tänkas bli berörda av en kommande lagstiftning som tar sikte på utskiljandet av de s.k. större företagen. När det gäller storleksklasserna kan följande information utläsas från Företagsregistret (siffrorna avser år 2005).

- 35 494 företag hade 10 eller fler anställda.
- 6 388 företag hade 50 eller fler anställda.
- 1 697 företag hade 200 eller fler anställda.

I fråga om omsättning för år 2004 kan utläsas att drygt 10 400 företag hade en nettoomsättning som översteg 50 miljoner kr (SCB:s Företagsregister, SCB).

4.7 Målgruppen för Svensk kod för bolagsstyrning

I Svensk kod för bolagsstyrning konstateras att frågor om bolagsstyrning har sin främsta betydelse i bolag med en bred ägarspridning. Koden riktar sig därför primärt till aktiemarknadsbolag, dvs. bolag noterade på börs eller auktoriserad marknadsplats. Det anges emellertid även att Kodens regler till stor del också torde kunna tillämpas av andra kategorier av bolag med ett spritt ägar- eller allmänintresse, t.ex. andra noterade bolag, kooperativa bolag, statliga och kommunala bolag samt ömsesidiga försäkringsbolag, liksom för många

privatägda bolag, inte minst sådana som förbereder sig för marknadsnotering (SOU 2004:130 bil. 3 s. 72 f.).

Kodgruppen anförde vidare följande (s. 73 f.):

Kodgruppens utgångspunkt är att i första hand bolag noterade på Stockholmsbörsen inom en nära framtid åläggs att tillämpa koden. Det kan därvid finnas skäl att överväga en stegvis implementering som inleds med de största och mest kvalificerade bolagen. Gruppens rekommendation är att i ett första steg införa koden för bolag noterade på A-listan och större bolag på O-listan, för att efter några år, då erfarenhet av kodens praktiska tillämpning vunnits, bredda tillämpningen till börsens samtliga bolag. Fördelarna med ett sådant förfarande är dels att erfarenhet vinnas av kodens praktiska tillämpning som kan ligga till grund för eventuella modifieringar i samband med att tillämpningen breddas, dels att de större bolagen utvecklar system och rutiner för att på ett kostnadseffektivt sätt tillämpa koden som de mindre bolagen sedan i tillämpliga delar kan utnyttja. [...]

Även övriga börser och auktoriserade marknadsplatser, liksom andra kategorier av bolag än aktiemarknadsbolag, rekommenderas att implementera koden. Det är Kodgruppens övertygelse att tillämpning av koden kommer att ses som ett kvalitetsmärke som allt fler marknadsplatser och bolag finner det angeläget att tillägna sig.

För bolag noterade på flera länders börser eller marknadsplatser bör bolagets juridiska hemvist vara avgörande för vilket lands kod som skall följas. Den svenska koden riktar sig således till svenska aktiebolag. Om ett svenskt bolag, genom notering på utländsk börs med tvingande regler som strider mot den svenska koden, måste avvika från vissa regler i den svenska koden torde detta i allmänhet utgöra giltigt skäl för avvikelse enligt principen ”följ eller förklara”.

Aktiemarknadsbolagens Förening och Stockholmsbörsen har enats om att införa Koden i Stockholmsbörsens regler. Beslutet innebär att Koden till en början kommer att gälla för samtliga svenska bolag på A-listan och för svenska bolag på O-listan med ett marknadsvärde över 3 miljarder kronor. En avstämning sker årligen den 31 maj. De berörda bolagen har uppmanats att tillämpa Koden så snart som möjligt efter den 1 juli 2005, dock senast inför bolagsstämmorna år 2006. Koden ingår också som en del i Stockholmsbörsens noteringskrav, det vill säga de krav

som ett bolag måste leva upp till för att få vara noterat på Stockholmsbörsen. Utländska bolag på A- och O-listan ska tillämpa den kod som gäller i bolagets hemland. Finns ingen bolagsstyrningskod, skall det utländska bolaget tillämpa den svenska koden. Målsättningen är att Koden inom några år skall kunna omfatta börsens samtliga bolag.

5 Statliga och kommunala bolag

5.1 Statliga aktiebolag

5.1.1 Bakgrund

Uppgifterna i detta avsnitt är huvudsakligen hämtade från Regeringskansliets ”Verksamhetsberättelse för företag med statligt ägande 2004”.

Den svenska staten är Sveriges största företagsägare. Genom Regeringskansliet förvaltades år 2004 57 företag/koncerner och affärsverk. Av dessa var 43 helägda (14 ägdes tillsammans med andra). Totalt var cirka 200 000 personer anställda i dessa företag. Svenska staten är dessutom den största ägaren på Stockholmsbörsen.

53 av företagen är aktiebolag medan 3 är affärsverk (Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Affärsverket Svenska kraftnät). Till statens ägande hör också Svenska Skeppshypotekskassan, som är en egen associationsform med offentlighetsprägel.

Om utländska äganden samt bolag under avveckling räknas bort återstår 49 hel- och delägda bolag. Av dessa är 18 publika aktiebolag och 31 privata aktiebolag. Bland de publika finns bl.a. Apoteket AB, Posten, SBAB, V & S Vin & Sprit AB, Vattenfall AB och Vasakronan AB. Till de privata bolagen hör bl.a. SJ AB, AB Svenska Spel, Luossavaara-Kirunavaara AB och Systembolaget AB.

Företag med statligt ägande kan i princip delas in i två grupper. Det är, å ena sidan, företag som verkar under

marknadsmässiga villkor och krav (t.ex. Posten, Vattenfall, TeliaSonera och SAS) samt, å andra sidan, företag som främst har särskilda samhällsintressen att infria (t.ex. Samhall, Apoteket, Systembolaget och Svensk Bilprovning). Till den senare kategorin hör de tre affärsverken.

Bland företagen med marknadsmässiga krav ingår även de börsnoterade bolag som staten har ett direkt ägande i (Nordea Bank, TeliaSonera, SAS och OMX).

Det sammanlagda värdet av de förvaltade bolagen uppgick till ca 500 miljarder kr.

De statliga företagen förekommer i flera mycket vitt skilda typer av verksamheter, t.ex. gruvindustri, opera, fastigheter och spel. Flera av företagen har en stark marknadsposition inom viktiga sektorer, bland annat i fråga om infrastruktur av olika slag.

Regeringen har i uppdrag att aktivt följa och förvalta statens tillgångar så att den långsiktiga värdeutvecklingen blir den bästa möjliga. För somliga verksamheter finns också ett ansvar för att särskilda samhällsintressen infrias. Ägarstyrning samt uppföljning och utvärdering av bolagen sker genom såväl styrelsearbete och dialog med styrelsens ordförande som ekonomiska analyser och branschanalyser.

I ägarförvaltningen ingår även att utveckla och implementera regeringens ägarpolicy och de verktyg som står till ägarens disposition i samtliga företag med statligt ägande. Regeringskansliet redogör för förvaltningen av bolag med statligt ägande i sin årliga skrivelse till riksdagen som huvudsakligen består av verksamhetsberättelsen för företag med statligt ägande.

Statens medel och dess övriga tillgångar står till regeringens disposition enligt 9 kap. 8 § regeringsformen. Enligt 9 kap. 9 § skall riksdagen fastställa grunderna för förvaltningen av statens egendom och förfogandet över denna. Uppdraget innebär att regeringen under vissa förutsättningar skall höra riksdagen vid väsentliga ändringar av företagets inriktning, nedgång i ägandet, kapitaltillskott samt försäljningar och köp av aktier.

Regeringen får inte utan riksdagens godkännande minska statens ägarandel i företag där staten har hälften eller mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar.

Näringsdepartementets enhet för statligt ägande ansvarar för merparten av de statligt ägda företag som förvaltas av Regeringskansliet. Sammantaget förvaltade Näringsdepartementet 40 företag, 2 affärsverk samt 3 avvecklingsföretag år 2004. För 15 företag låg ansvaret för förvaltningen på andra departement. Dessa bolag förvaltas av Finansdepartementet, Jordbruksdepartementet, Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet, Socialdepartementet, Utbildnings- och kulturdepartementet samt Utrikesdepartementet. Näringsministern är ansvarig för samtliga av Regeringskansliet förvaltade bolag i sådana frågor som ställer krav på enhetlig ägarpolitik eller avser styrelsenomineringar.

Regeringen lämnar varje år en redogörelse för företag med statligt ägande. Sedan år 1999 ger dessutom Regeringskansliet ut en verksamhetsberättelse om företag med statligt ägande.

Beslut som rör bolagen följer förvaltningspraxis inom Regeringskansliet. Vid ärendehantering tillämpas bland annat regelverket för offentlighet och sekretess.

De statliga företagen lyder under samma lagar som privatägda bolag, exempelvis aktiebolagslagen (ABL) samt konkurrens-, bokförings- och insiderlagstiftningen. Bolag som är verksamma inom en viss sektor lyder under särskild sektorslagsstiftning, till exempel postlagen och lagen om elektronisk kommunikation.

Det är dock ABL som ger ramen för de statliga aktiebolagen. I bolagsordningen anges den allmänna inriktningen för bolagen. Deras uppdrag och verksamhet styrs främst av beslut av riksdagen, men de kan även regleras i lag eller i avtal mellan bolagen och staten. Det finns inte några särregler i ABL för statliga bolag, utom vad gäller insyn för Riksrevisionen (9 kap. 8 § ABL).

Regeringen har ansett att Svensk kod för bolagsstyrning (här benämnd Koden) skall vara en del av regeringens ramverk för ägarförvaltningen och att grundprincipen skall vara att Koden

kompletterar statens ägarpolitik. I vissa frågor har Regeringskansliet funnit skäl att komplettera eller uttolka Kodens regler, bl.a. eftersom Koden huvudsakligen riktas mot bolag med ett spritt ägande. De statligt ägda företagen skall redogöra för hur man tillämpar kod och ägarpolitik. Sverige har också aktivt deltagit i utvecklingen av OECD-riktlinjer för statligt ägande. OECD fastställde i slutet av april 2005 Guidelines on the Corporate Governance of State-Owned Enterprises. Riktlinjerna, som bygger på OECD:s Principles of Corporate Governance, beskriver hur OECD-länderna bör förvalta sina statligt ägda företag.

5.1.2 Särskilt om statens ägarpolitik

Regeringens inställning i vissa viktiga principfrågor avseende förvaltningen av de helägda statliga företagen kommer till uttryck i verksamhetsberättelsen.

Varje år utses cirka 40–60 nya styrelseledamöter av bolagsstämorna i de statligt ägda företagen. När det gäller nomineringsprocessen anges i 2004 års Verksamhetsberättelse (s. 15 f.) att regeringens mål är att styrelserna skall ha hög kompetens som är väl anpassad till respektive företags verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöter skall alltid se till bolagets bästa. Regeringen förväntar sig att ledamöterna har hög integritet och motsvarar de krav på omdöme som förväntas av företrädare för staten.

Varje nominering av styrelseledamot skall utgå från kompetensbehovet i respektive företags styrelse. Styrelsens sammansättning skall vara sådan att styrelsen alltid besitter branschkunskap eller annat kunnande som är direkt relevant för bolaget även när företaget utvecklas och omvärlden förändras.

För att komma ifråga för en styrelseplats fordras en hög allmän kompetens inom antingen löpande affärsverksamhet, affärsutveckling, branschkunskap, finansiella frågor eller andra relevanta områden. Krav ställs också på en stark integritet och förmåga att se till bolagets bästa. Varje styrelseledamot skall ha

kapacitet att göra självständiga bedömningar av företagets verksamhet.

Ofta är tjänstemän inom Regeringskansliet ledamöter i bolagens styrelser. Enligt 2004 års verksamhetsberättelse var 38 sådana tjänstemän (13 kvinnor och 25 män) ledamöter i de statligt ägda företagens styrelser. Antalet hade följande år ökat till 47, varav 16 kvinnor, enligt uppgift i 2005 års verksamhetsberättelse (s. 17). Representationen i styrelsen innebär att statens krav på en god insyn i verksamheten tillgodoses.

Regeringens målsättning är att sammansättningen av styrelserna skall ge en balans avseende kompetens, bakgrund, ålder och kön. Ett delmål har till exempel varit att andelen kvinnor (underförstått av samtliga ledamöter i statliga bolagsstyrelser) skulle vara minst 40 procent 2003. Detta mål hade uppnåtts per den 30 juni 2003. Den 13 maj 2005 var andelen kvinnor 41 procent och andelen män 59 procent. I de av staten helägda företagen var andelen kvinnor 43 procent och andelen män 57 procent. Per den 3 maj 2006 var andelen kvinnor 44 procent och andelen män 56 procent (i de helägda företagen var andelen kvinnor 47 procent och andelen män 53 procent, Verksamhetsberättelse för företag med statligt ägande 2005, s. 17).

För att uppnå effektiva styrelser bör dessa enligt regeringen inte vara för stora. Antalet ledamöter bör normalt vara 6–8 stycken. Regeringens avsikt är att endast ha ordinarie ledamöter i styrelserna, om inte särskilda skäl kräver annat. År 2004 bestod styrelserna i företag med statligt ägande i snitt av 7,6 ledamöter inklusive suppleanter (7,0 ledamöter år 2005). Styrelsernas storlek varierar; den minsta styrelsen bestod år 2004 av 4 ledamöter och den största av 11 ledamöter (3 resp. 10 ledamöter år 2005).

Styrelseledamöter skall som regel utses för ett år i taget. En ledamot bör inte ingå i en och samma styrelse längre tid än åtta år. Ledamöternas ålder bör inte överstiga 70 år. Medelåldern för ledamöterna var 52 år för kvinnor och 57 år för män år 2005.

Kvinnor hade arbetat i snitt i drygt 3 år i styrelsen och män i snitt i ca 4,5 år.

Uppgifter om styrelsesammansättningen i dotterbolagen till de helägda statliga bolagen saknas i verksamhetsberättelsen och finns inte heller sammanställda i Regeringskansliet. Detsamma gäller bolag som ägs av affärsverk och myndigheter. Enligt uppgift från Näringsdepartementets enhet för statligt ägande gäller statens ägarpolitik inte andra bolag än de som redovisas i verksamhetsberättelsen.

5.1.3 Om valet av styrelser i helägda statliga bolag

Valberedningen är i första hand ett organ för aktieägare att bereda beslut i tillsättningsfrågor. För de av staten helägda företagen ersätter följande principer Kodens regler som berör beredning av beslut om tillsättning av styrelseledamöter och revisorer (Verksamhetsberättelse för företag med statligt ägande 2005 s. 18):

För de av staten helägda företagen tillämpas enhetliga och gemensamma principer för en strukturerad nomineringsprocess. Syftet är att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning till företagets styrelser. Näringsministern har givits ett särskilt ansvar för styrelsenomineringar i samtliga av staten förvaltade företag. Nomineringsprocessen drivs och koordineras av enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet.

En arbetsgrupp analyserar kompetensbehovet utifrån respektive styrelses sammansättning samt företagets verksamhet och situation. Därefter fastställs eventuellt rekryteringsbehov och rekryteringsarbetet inleds. Urvalet av ledamöter kommer från en bred rekryteringsbas. Då processen avslutats ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt kodens riktlinjer. Genom ett enhetligt och strukturerat arbetssätt skall på så sätt kvalitet tillförsäkras i hela nomineringsarbetet.

Regeringen har framhållit att de statligt ägda företagens ledningar och styrelser bör vara ett föredöme i jämställdhetsarbetet och att det är en fortlöpande och angelägen uppgift att ta

till vara den kompetens och erfarenhet som både kvinnor och män representerar, inte minst genom tillsättningar på chefsnivå.

Det kan tilläggas att nomineringsprocessen avseende styrelserna i dotterbolagen till de helägda statliga bolagen inte annat än undantagsvis sköts från Regeringskansliet. I stället ses detta som moderbolagets angelägenhet. Ofta utgörs styrelsen i dotterbolagen av personer från moderbolagets ledning.

5.2 Kommunala aktiebolag

5.2.1 Bakgrund

Nästan alla kommuner bedriver delar av sin verksamhet i kommunägda företag. Denna verksamhet har stor ekonomisk betydelse. Statistiska Centralbyrån gör årligen en inventering av de kommunägda företagen, till vilka räknas företag som till 50 procent eller mer ägs av en eller flera kommuner. Kommunerna anses m.a.o. ha ett avgörande inflytande i dessa företag (företag där staten eller landsting äger de resterande 50 procenten räknas dock som statliga eller landstingsägda). Den senaste tillgängliga statistiken finns intagen i SCB:s statistiska meddelande "Kommunägda företag år 2003" (OE 27 SM 0401), som speglar förhållandena den 31 december 2003.

Kommunalägda företag förekommer i ett flertal olika juridiska former. Merparten av dem återfinns inom fastighets- och försörjningsbranscherna (el-, gas-, värme- och vattenförsörjning). Av de 1 416 kommunägda företagen år 2003 var 1 282 aktiebolag, dvs. ca 90 procent. Näst vanligast var stiftelseformen (94 företag).

De kommunägda företagen är oftast helägda. Av de 1 416 kommunägda företagen ägs 1 092 helt och hållet av en kommun, medan 70 ägs av två eller flera kommuner till 100 procent. – Hur många av de helägda företagen som är aktiebolag framgår inte av den tillgängliga statistiken, men man kan mot bakgrund av att aktiebolagsformen är den vanligaste juridiska formen utgå från

att de flesta av de totalt 1 162 helägda företagen är just aktiebolag.

5.2.2 Lagstiftning som rör kommunala aktiebolag

Kommuner och landsting får efter beslut av fullmäktige lämna över vården av en kommunal angelägenhet, för vars handhavande särskild ordning inte föreskrivits, till ett aktiebolag, ett handelsbolag, en ekonomisk förening, en ideell förening, en stiftelse eller en enskild individ. Begränsningar finns dock i rätten att överlämna vården av en angelägenhet som innefattar myndighetsutövning (3 kap. 16 § kommunallagen, jfr 11 kap. 6 § regeringsformen).

Även om kommunallagen och annan offentlighetslag i princip inte gäller för kommunala bolag eller andra privaträttsliga organ finns det regler i kommunallagen som ålägger kommunerna att utöva ett eget inflytande över bolagsverksamheten. För en kommun (eller ett landsting) som har lämnat över vården av en kommunal angelägenhet till ett aktiebolag där kommunen eller landstinget innehar samtliga aktier, skall nämligen fullmäktige

1. fastställa det kommunala ändamålet med verksamheten,
2. utse samtliga styrelseledamöter,
3. se till att fullmäktige får ta ställning innan sådana beslut i verksamheten som är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt fattas.

Fullmäktige har också en skyldighet att utse minst en lekmanarevisor i de helägda (eller indirekt helägda) aktiebolagen (3 kap. 17 §).

Även i de delägda kommunala bolagen skall kommunen ha ett stort inflytande enligt kommunallagens bestämmelser. Innan vården av en kommunal angelägenhet lämnas över till ett bolag eller en förening där kommunen (eller landstinget) bestämmer tillsammans med någon annan, skall fullmäktige nämligen se till att den juridiska personen blir bunden av de villkor som avses i den tidigare nämnda 3 kap. 17 § kommunallagen i en omfattning

som är rimlig med hänsyn till andelsförhållandena, verksamhetens art och omständigheterna i övrigt (3 kap. 18 §).

De nu relaterade bestämmelserna har också betydelse för hel- och delägda kommunala stiftelser.

Styrelseledamöter i kommunala företag i form av aktiebolag (eller stiftelser) är inte förtroendevalda i kommunallagens mening; för dem gäller reglerna om styrelser i ABL (respektive stiftelselagen). De är därmed inte föremål för Justitieombudsmannens tillsyn och kan inte heller dra på sig ansvar för ämbetsbrott (jfr 20 kap. brottsbalken). Däremot fungerar fullmäktige som en valkorporation och utser styrelsen och minst en revisor. Bestämmelserna i 5 kap. 46 kommunallagen om proportionellt val av bolagsstyrelse eller stiftelsestyrelse kan tillämpas (se Ulla Björkman och Curt Riberdahl, *Det kommunala förtroendeuppdraget*, 1997, s. 30 f. och 143 f.).

Styrelseledamöter i kommunala företag har samma rätt till ledighet från anställning som förtroendevalda har för utövandet av sitt uppdrag (4 kap. 11 § kommunallagen).

Vid val av styrelseledamöter i kommunala företag skall valbarhetsreglerna i ABL beaktas (jfr Björkman/Riberdahl s. 30 f.). Det finns inte något krav på att styrelseledamöter av nu berört slag skall vara folkbokförda i den kommun som äger företaget (jfr 4 kap. 2 och 5 §§ kommunallagen).

5.2.3 Särskilt om kommunal ägarstyrning

För utredarens räkning har Sveriges Kommuner och Landsting tagit fram statistik över fördelningen mellan kvinnor och män i företagens styrelser. Enligt de uppgifter som lämnats var andelen kvinnor av det totala antalet ledamöter i helägda kommunala aktiebolag 20 procent år 2003. Detta kan jämföras med att andelen kvinnor i kommunala organ under samma period var 41 procent. För landstingens del var andelen kvinnor i de helägda aktiebolagen 35 procent. Statistiken ger dock inte besked om fördelningen mellan ägarvalda ledamöter och arbetstagarrepresentanter.

I majoritetsägda kommunala aktiebolag år 2003 fanns, enligt statistikuppgifter som SKL tagit fram, 2 354 kvinnliga styrelseledamöter av sammanlagt 10 727 ledamöter (22 procent). I landstingens majoritetsägda aktiebolag var 194 av 594 ledamöter kvinnor, vilket motsvarar 36 procent (MMPartners företagsregister 2003 och 2004).

I Svenska Kommunförbundets rapport "Ägarstrategier för kommunens aktiebolag" (2001) finns dock vissa uppgifter som ger en mer nyanserad bild av situationen (s. 73 ff.). Ambitionen med den undersökning som presenteras i skriften var att beskriva hur ägarstyrningsarbetet bedrivs i svenska kommuner i praktiken. En av de starkaste formerna av styrning är att välja ut personer i ledande positioner med bl.a. värderingar och normer som delas av ägaren. Ytterst är det ju också ledningen som skall realisera ägarens strategi och avsikter. Såvitt gällde styrelserna i de kommunala aktiebolagen visade studien att andelen kvinnor av styrelseordförandena uppgick till 16 procent (andelen kvinnor bland de verkställande direktörerna var endast 4 procent).

Undersökningen visade att styrelsernas storlek genomsnittligt var 6,4 ledamöter. De mest frekventa styrelsestorlekarna var 5, 7 respektive 9 ledamöter, vilket enligt rapporten tydde på att de var komponerade för att säkerställa majoritetsbeslut, samtidigt som de var tillräckligt små för att öka möjligheterna till samförståndslösningar.

Kommunala bolag har till mycket stor del ledamöter som blivit tillsatta i första hand på grund av sin politiska kompetens. Enligt undersökningen bestod de kommunala bolagens styrelser till 90 procent av personer med denna bakgrund (bland dessa kan dock givetvis finnas personer som därutöver också har viss näringslivs- eller branschfarenhet). Styrelsens ordförande var tillsatt på grund av just sin politiska kompetens i 56 av de 59 bolag för vilka uppgifter fanns tillgängliga i undersökningen. Andelen som i första hand kunde åberopa sig på affärsmässig kompetens uppgick till 7 procent, medan resterande 3 procent hade huvudsakligen branschmässig kompetens.

Av undersökningen att döma var förhållandena mellan de tre kategorierna av ledamöter likartad oavsett vilken strategi det kommunala bolaget hade. En slutsats som drogs av undersökningsresultaten var att styrelsen i ett kommunalt aktiebolag är politiskt dominerad, både vad gäller ledamöter och ordförande, oavsett strategi för ägandet.

5.2.4 Om valet av styrelser i kommunala bolag

Sveriges Kommuner och Landsting upprättade år 2005 en skrift med förslag – ”God sed för styrning av kommun- och landstingsägda bolag” – i syfte att tydliggöra vad som erfarenhetsmässigt visat sig vara bra lösningar såvitt gäller utformningen av samspelet mellan bolag och ägare. ”Seden” hade sin utgångspunkt i Svensk kod för bolagsstyrning men innehöll anpassningar utifrån de speciella förhållanden som gäller för kommun- och landstingsägda bolag. Anpassningarna hänger samman med att det i denna typ av bolag primärt är ägaren som står i fokus – inte bolagen och deras olika organ – och att kommunallagens regler skall följas. Innehållet har nyligen reviderats och i april 2006 utkom skriften ”Principer för styrning av kommun- och landstingsägda bolag”. Principerna är avsedda som ett stöd för kommunens eller landstingets arbete med bolagsstyrning. Syftet har inte varit att konstruera ett antal regler som måste följas utan att tillhandahålla principer som kan användas av kommunen eller landstinget. Det är kommunen eller landstinget som avgör om principerna skall följas helt eller delvis eller om bolagsstyrningen skall ske på något annat sätt.

I punkt 3.2 behandlas tillsättande av styrelse, styrelsens storlek och sammansättning:

”Styrelsen skall ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. En jämn könsfördelning i styrelsen skall eftersträvas.”

I en kommentar till skrivningen om könsfördelningen anges i skriften (s. 23) att något annat hade varit otänkbart i kommun- och landstingsägda bolag. – När det gäller styrelsens ledamöter sägs följande (punkt 3.3):

”En styrelseledamot skall ha den kunskap om bolagets verksamhet, marknad och omvärldsförutsättningar i övrigt som erfordras för att tillsammans med övriga styrelseledamöter kunna göra i förhållande till företagsledningen självständiga bedömningar av bolagets angelägenheter och konstruktivt bidra till att fullgöra styrelsens uppgifter.

Ny styrelseledamot skall genomgå en introduktionsutbildning om bolaget, dess verksamhet, organisation, marknad m.m. samt den utbildning i övrigt som styrelseordföranden och ledamoten gemensamt finner lämplig för att ledamoten skall kunna fullgöra sitt uppdrag.”

6 Annan rättslig reglering

6.1 Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

6.1.1 Allmän bakgrund

Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer rätt att utse ledamöter att representera de anställda i företagsstyrelsen i företag av viss storlek. Därigenom skall de anställda garanteras insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

Lagen omfattar aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar.

Rätten till styrelserepresentation är beroende av antalet anställda i företaget. I ett företag som under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare har de anställda rätt till två ledamöter i styrelsen (arbetstagarledamöter) och en suppleant för varje sådan ledamot. Bedriver företaget verksamhet inom skilda branscher och har det under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet sysselsatt i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot.

För moderföretag blir storleken på koncernen i dess helhet av betydelse för representationsrätten.

De anställdas rätt till styrelserepresentation får inte leda till att antalet arbetstagarledamöter överstiger antalet övriga styrelseledamöter; de ges således aldrig möjlighet att komma i majoritet i styrelsen.

När arbetstagarledamöterna har utsetts förändras inte de anställdas rätt till styrelserepresentation under mandatperioden om antalet anställda eller antalet övriga styrelseledamöter minskar. Därigenom tryggas en kontinuerlig representation för de anställda.

För att styrelserepresentation skall inrättas i ett företag krävs att en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget fattar beslut med denna innebörd. Företagets styrelse skall skriftligen underrättas om beslutet.

Arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget eller, i moderföretag, av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen.

De berörda arbetstagarorganisationerna kan enas om hur arbetstagarrepresentanterna skall utses (lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation, dvs. alla klubbar som tillhör LO-förbund betraktas som en enda organisation och alla som tillhör PTK-förbund som en annan). Samverkan mellan tjänstemannaklubbar inom PTK kan exempelvis ske inom PTK-L, som fungerar som en kontaktgrupp. Vidare kan samverkan mellan LO- och PTK-avdelningar (-klubbar) ske i lokala medbestämmanderåd (MBR-L). Under åren har en praxis utvecklats som innebär att LO-klubbarna tillsammans utser en ordinarie ledamot och en suppleant medan PTK-klubbarna gör detsamma. Eventuella överenskommelser träffas lämpligen innan man börjar nominera de personer som skall representera de anställda (Fackligt uppdrag: Bolagsstyrelseledamot, PTK, 2004, s. 8 ff.).

Om ingen sådan överenskommelse finns, anges i lagen att den organisation som representerar mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen skall utse samtliga arbetstagarrepresentanter. Finns därjämte en organisation som företräder minst en tjugondel av

de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock denna organisation utse en av suppleanterna.

I de fall då det inte finns någon organisation som företräder mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen och organisationerna inte heller har enats om någon annan lösning, får de två lokala arbetstagarorganisationer som företräder det största antalet arbetstagare utse vardera en ledamot och en suppleant. Skall tre representanter utses i en sådan situation, blir det den större av organisationerna som får utse två ledamöter och två suppleanter. Det är också den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare vid företaget eller koncernen som har rätt att utse arbetstagarrepresentant och suppleant när övriga styrelseledamöters antal får till följd att endast en arbetstagarrepresentant skall utses.

Olika sätt finns för utnämning av arbetstagarrepresentanter. I en undersökning som genomfördes av Arbetslivsinstitutet i samarbete med LO och PTK i slutet av 1990-talet konstaterades att det var vanligast förekommande att representanten väljs av klubbmöte/sektionsmöte. I många företag väljs representanten av den lokala klubbens/sektionens styrelse. Det förekommer också val av representant i referensgrupp, koncernråd, kontaktgrupp eller valförrättningsgrupp. Val kan också ske vid medlemsomröstning eller av fackförbund/avdelning (Klas Levinson, Anställdas representation i företagsstyrelser – en enkätundersökning av svenskt näringsliv, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 6, nr. 2, sommaren 2000, s. 79). PTK:s styrelse har fastställt särskilda procedurer för val av tjänstemännens representanter. Procedurerna är olika för små och stora företag. Vid oenighet mellan lokala organisationer kan PTK:s grupp för inflytandefrågor kopplas in för medling (under förutsättning att det förekommer någon form av lokal samverkan, Fackligt uppdrag: Bolagsstyrelseledamot, s. 14).

Av lagen framgår att arbetstagarrepresentanterna *bör* utses bland de anställda vid företaget eller, i fråga om moderföretag, inom koncernen. Detta innebär att en lokal arbetstagar-

organisation i undantagsfall kan utse exempelvis en lokal ombudsman i stället för att anlita någon från personkretsen i företaget, såsom när andra lämpliga kandidater ännu inte fått erforderlig utbildning.

Mandattiden för en arbetstagarrepresentants uppdrag bestäms av den som utser henne eller honom, men mandatperioden får inte vara längre än fyra räkenskapsår. Den skall bestämmas så att uppdraget upphör vid slutet av en ordinarie stämma på vilken styrelseval förrättas.

Den som utser arbetstagarrepresentanterna bestämmer när de skall tillträda uppdraget. Om inte företagets styrelse medger annat, får de dock inte tillträda förrän tre månader efter det att styrelsen har fått underrättelse om att styrelserepresentation skall inrättas.

Det materiella innehållet i arbetstagarrepresentanternas styrelseuppdrag bestäms huvudsakligen genom rättsregler i de respektive huvudförfattningar som reglerar de skilda företagstyperna, t.ex. aktiebolagslagen. Vissa undantag gäller emellertid. Bl.a. har suppleanter för arbetstagarledamöter en utökad rätt att närvara och yttra sig i olika sammanhang jämfört med vad som gäller för stämموvalda suppleanter. Särskilda regler gäller för arbetstagarrepresentanternas rätt att närvara i arbetsutskott eller liknande beredningsorgan. Vidare finns speciella bestämmelser om jäv.

6.1.2 Förekomsten av arbetstagarrepresentanter

Arbetslivsinstitutet och huvudorganisationerna LO och PTK genomförde i slutet av 1990-talet en enkätstudie för att få en bild av hur styrelserepresentationen fungerar i svenskt näringsliv. Med hjälp av Statistiska Centralbyrån (SCB) sändes enkäter till ett slumpmässigt urval av drygt 700 företag.

Resultaten redovisas i skriften "Hur klarade man vågen? 25 år med lagen om styrelserepresentation" (Klas Levinson, Bo Ragnar & Bo Tengberg, "Anställda i företagsstyrelser i svenskt näringsliv", 1999, s. 122 ff.).

Av LO-företrädarna var 11 procent kvinnor, medan motsvarande andel bland PTK-företrädarna var 20 procent.

I genomsnitt hade LO-företrädarna suttit under 6,5 år i bolagsstyrelsen (6 år för PTK-företrädarna). 80 procent av arbetstagarrepresentanterna satt i endast en bolagsstyrelse.

Samtidigt antydde svaren att det finns ett viktigt personellt samband i och med att arbetstagarrepresentanten oftast är ordförande i en klubb, sektion eller avdelning (60 procent för LO och 50 procent för PTK). Var femte ingick som "övrig ledamot" av styrelsen. Därutöver fanns många som hade något annat fackligt uppdrag inom styrelserna (drygt en tredjedel av LO-representanterna och 10 procent av PTK:s företrädare).

Urvalet till undersökningen gjordes efter samkörning mellan det centrala företagsregistret och koncernregistret. En grupp om 3 296 företag uppfyllde kriterierna som lades till grund, nämligen minst 25 anställda och styrelserepresentation för de anställda (Levinson, Anställdas representation i företagsstyrelser, s. 73).

Enligt uppgift från Arbetslivsinstitutet gjordes i anslutning till arbetet med enkäten en uppräknings av resultaten, varvid konstaterades att det vid tidpunkten fanns ca 13 000 fackliga styrelserepresentanter. Uppgiften synes grundad på ett snitt om två arbetstagarledamöter och lika många suppleanter i de företag som ingick i urvalsgruppen.

Ledamöter som valts av de anställda fanns i 111 av de 288 svenska börsbolagen år 2005. Sådana ledamöter förekommer oftast i företagen på A-listan (i 76 procent av dessa företag). Arbetstagarrepresentanter finns i 36 procent av företagen på O-listan och i 8 procent av företagen på NGM-listan (Daniel Fristedt & Sven-Ivan Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2005-2006, s. 10).

Enligt en kartläggning som gjorts av utredaren med stöd av listor över börsföretagens styrelsemedlemmar år 2005 fanns 230 ordinarie ledamöter som valts av arbetstagarerna. Av dessa var 180 män och 50 kvinnor. Vid samma tidpunkt fanns dessutom 184 suppleanter till arbetstagarledamöterna i styrelserna varav 123 män och 61 kvinnor.

6.1.3 Arbetstagarinflytande i andra associationsformer

Frågan om könsfördelningen bland arbetstagarnas representanter behandlades nyligen i anslutning till införandet av den nya associationsformen europabolag (Arbetstagarinflytande i europabolag, prop. 2003/04:122, se särskilt s. 47 ff.). Jämställhetsombudsmannen ansåg att det i lagtext borde anges att platserna för (arbetstagar)ledamöter i en förhandlingsdelegation skall fördelas jämnt mellan könen. Regeringen avfärdade remissynpunkten enligt följande (s. 50):

I de svenska jämställdhetssträvandena ligger naturligtvis att en så jämn könsfördelning som möjligt skall gälla mellan de ledamöter som representerar svenska arbetstagare. Regeringen utgår ifrån att de fackliga organisationer som, enligt huvudregeln, skall utse ledamöter på frivillig väg beaktar denna jämställdhetssträvan. Utgångspunkten bör alltså vara att organisationerna så långt som möjligt skall eftersträva en jämn könsfördelning bland ledamöterna från Sverige.

Regeringen anser däremot inte att det i lagen bör anges att platserna i förhandlingsdelegationen skall fördelas jämnt mellan könen. Det finns i dag inte någon sådan reglering såvitt avser arbetstagarledamöter i svenska företags styrelser eller för andra ledamöter i svenska bolagsstyrelser. Det finns en risk för att en tvingande regel i detta avseende skulle göra förfarandet allt för stelbent. I vissa bolag kan verksamhetens inriktning vara sådan att det stora flertalet arbetstagare är antingen män eller kvinnor. Om lämpliga ledamöter för de svenska arbetstagarna i ett sådant fall alltid måste utses med lika delar män och kvinnor, skulle detta i vissa fall kunna försvåra att en förhandlingsdelegation kan inrättas.

Motsvarande uttalanden gjordes beträffande fördelningen av platserna i s.k. arbetstagarråd samt i förvaltnings- och tillsynsorgan (prop. s. 68 och 78).

Bestämmelser i ämnet finns i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

Enligt direktivet 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande, artikel 3.2 b första

stycket, bör den metod som tillämpas för val eller utseende av ledamöter till ett förhandlingsorgan i en europeisk kooperativ förening (europakooperativ) eftersträva en jämn könsfördelning. Vidare anges att den metod som används för att utnämna, utse och välja arbetstagarrepresentanterna från ett visst land till ett arbetstagarråd bör eftersträva en jämn könsfördelning. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i europabolagsdirektivet. I en proposition, där frågan om genomförande av direktivet behandlas, görs dock samma bedömning som i förarbetena till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. I propositionen hänvisas dock även till att regeringen avvaktar resultatet av denna utrednings arbete (Arbetstagarinflytande i europakooperativ, m.m., prop. 2005/06:170 s. 54 f och 73).

6.2 Bolagsverkets funktioner

Bolagsverket är en avgiftsfinansierad statlig myndighet som bildades år 2004 genom att Patent- och registreringsverket (PRV) delades i två myndigheter. Den dåvarande bolagsavdelningen (PRV Bolag) blev i samband därmed Bolagsverket.

Bolagsverket, som är placerat i Sundsvall, har en myndighetsutövande funktion och sorterar under Näringsdepartementet. Bolagsverket hanterar registreringen av nya företag och registerändringar för befintliga företag, tar emot årsredovisningar och registrerar företagsinteckningar. Bolagsverket fattar även beslut i likvidationer. Vidare har verket en servicefunktion genom att verket från sina register tillhåller information om näringslivet för olika intressenter.

Bolagsverket får årligen in över 300 000 registreringsärenden och 280 000 årsredovisningar. Ca 50 000 nystartade företag förs in i registren varje år, samtidigt som över 300 000 förslag till företagsnamn namnprövas.

Bolagsverket har en roll att spela i enlighet med reglerna i 8 kap. ABL om aktiebolagens anmälningsskyldighet. Anmälningar för registrering enligt ABL skall nämligen göras skriftligen hos Bolagsverket (1 kap. 1 § aktiebolagsförordningen

[2005:559]). På Bolagsverket tas uppgifterna in i aktiebolagsregistret, som förs med hjälp av automatiserad behandling. Registret hålls sedan tillgängligt hos myndigheten (27 kap. 1 § ABL och 2 kap. 7 § aktiebolagsförordningen).

Aktiebolag skall för registrering i aktiebolagsregistret anmäla bl.a. vem som har utsetts till styrelseledamot, styrelsesuppleant, styrelsens ordförande, verkställande direktör, vice verkställande direktör och särskild delgivningsmottagare. Anmälan skall innehålla uppgift om postadress (i vissa fall även hemvist), personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum för de ovanstående personkategorierna. Vidare skall i förekommande fall anges om en styrelseledamot eller en styrelsesuppleant har utsetts enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Även den som anmälan gäller har rätt att göra anmälan; han eller hon får då också anmäla företrädarens avgång (8 kap. 43 § ABL, jfr också 1 kap. 3 § aktiebolagsförordningen).

Anmälningsskyldigheten skall uppfyllas första gången när bolaget anmäls för registrering och därefter genast när ett förhållande som har anmälts eller skall anmälas för registrering har ändrats (8 kap. 44 § ABL).

Ändringar såvitt avser en styrelses sammansättning har verkan från den tidpunkt då anmälan härom kommer in till Bolagsverket eller från den senare tidpunkt som anges i det beslut som anmälan grundar sig på (8 kap. 13 § första stycket andra meningen ABL). Motsvarande förfarande gäller för att en styrelseledamots förtida avgång skall få verkan (8 kap. 14 § andra stycket ABL). Konsekvensen av att en ändring i styrelsens sammansättning inte anmäls till verket är alltså att ändringen inte får verkan – detta innebär att en nyvald styrelseledamot tills vidare inte har den behörighet och det ansvar som följer med uppdraget och att den ledamot som har avgått tills vidare behåller sin behörighet och sitt ansvar. En nyvald styrelseledamot skall i en sådan situation inte heller räknas med när man avgör om en styrelse är fulltalig eller beslutför.

Om den som har gjort en registreringsanmälan inte har följt vad som gäller om anmälan, skall Bolagsverket förelägga henne

eller honom att yttra sig i frågan eller vidta rättelse inom viss tid. Detsamma gäller, om verket finner att det beslut som anmäls för registrering eller en handling som bifogas anmälan t.ex. inte har tillkommit i behörig ordning eller till sitt innehåll strider mot lag eller annan författning eller mot bolagsordningen. Om den som har gjort anmälan trots allt inte följer ett sådant föreläggande, skall anmälan skrivas av. Har anmälaren yttrat sig, men finns det fortfarande hinder för registrering, kan Bolagsverket vägra registrering (27 kap. 2 § ABL).

Om t.ex. en styrelseledamot har försatts i konkurs, fått förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken eller fått näringsförbud, skall Bolagsverket stryka denne ur aktiebolagsregistret (27 kap. 6 §).

Beslut och andra förhållanden som anmäls för registrering i aktiebolagsregistret skall antecknas i registret så snart som möjligt efter det att anmälan har kommit in. Om det framgår att ett beslut skall ha verkan först vid en viss senare tidpunkt, skall dock anteckning i registret ske i så nära anslutning som möjligt till denna tidpunkt (2 kap. 13 § aktiebolagsförordningen).

Bolagsverket skall i vissa fall besluta om tvångslikvidation av ett aktiebolag. Tvångslikvidation blir följderna bl.a. om ett bolag inte på föreskrivet sätt har kommit in med anmälan till Bolagsverket om sådan behörig styrelse, verkställande direktör, särskild delgivningsmottagare eller revisor som skall finnas enligt aktiebolagslagen (25 kap. 11 § första stycket 1 ABL). – Med ”behörig styrelse” förstås en sådan styrelse som skall finnas enligt ABL eller bolagsordningen. De bestämmelser som skall beaktas gäller bosättningskravet och de olika former av hinder som finns mot att vara styrelseledamot, se 8 kap. 9–12 §§ ABL, prop. 1975:103 s. 504 och Sten Andersson, Svante Johansson & Rolf Skog, Aktiebolagslagen. En kommentar, Del III, s. 25:17, cit. Andersson m.fl. III).

Frågan om tvångslikvidation prövas av Bolagsverket självmant eller på ansökan av styrelsen, en styrelseledamot, den verkställande direktören, en aktieägare eller en borgenär. Även någon annan vars rätt är beroende av att det finns någon som kan

företräda bolaget kan ansöka om ett sådant beslut (25 kap. 11 § tredje stycket ABL).

Bolagsverket skall i ett sådant ärende förelägga bolaget samt aktieägare och borgenärer som vill yttra sig att komma in med ett skriftligt yttrande eller efterfrågade handlingar till verket inom en viss tid. Föreläggandet skall också kungöras i Post- och Inrikes Tidningar minst en månad före utgången av den utsatta tiden (25 kap. 24 § ABL).

7 Övriga associationsformer

7.1 Inledning

Enligt uppdragsbeskrivningen skall förslagen som lämnas inriktas på de publika aktiebolagen och de övriga aktiebolag som utredaren finner lämpligt att reglera. Utredaren skall emellertid också 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 för andra juridiska personer, får utredaren föreslå de lagändringar som bedöms behövliga.

Mot den ovan angivna bakgrunden har utredaren valt att ge en kort beskrivning av några associationsformer som skulle kunna bli aktuella att diskutera. Även t.ex. bankaktiebolagen, som i nu aktuellt hänseende omfattas av bestämmelserna i aktiebolagslagen, redovisas här.

7.2 Europabolag

Ett europabolag är en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i aktiebolagsform.

EG:s förordning om europabolag (den s.k. SE-förordningen, 2157/2001/EG) trädde i kraft i oktober 2004. Den innehåller bestämmelser om bl.a. hur ett europabolag skall bildas och hur det skall vara organiserat. På flera punkter överlåter förordningen den närmare regleringen till medlemsstaterna. I vissa fall innehåller förordningen direkta hänvisningar till den

nationella lag som tillämpas på publika aktiebolag. Beträffande sådana frågor som inte regleras i SE-förordningen eller i andra EG-regler om europabolag ges en generell hänvisning till den på publika aktiebolag tillämpliga nationella rätten.

Ett europabolag skall enligt SE-förordningen kunna bildas på fem olika sätt (prop. 2003/04:112 s. 45). Gemensamt för alla sätten är att bildandet sker genom åtgärder som vidtas av redan befintliga nationella juridiska personer.

Det första sättet att bilda ett europabolag är att publika aktiebolag hemmahörande i minst två olika medlemsstater fusioneras till ett europabolag (artikel 2.1).

En annan möjlighet är att två eller flera privata eller publika aktiebolag tillsammans bildar ett holdingbolag i form av ett europabolag (artikel 2.2). Två eller flera bolag kan också skapa ett dotterbolag i form av ett europabolag (artikel 2.3). En förutsättning för bildande är i båda fallen att minst två av bolagen omfattas av olika medlemsstaters lagstiftning, alternativt att de sedan minst två år har ett dotterbolag eller en filial i en annan medlemsstat.

Det är också möjligt att ombilda ett nationellt publikt aktiebolag till ett europabolag, under förutsättning att bolaget sedan minst två år har ett dotterbolag som omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat (artikel 2.4). Det är till sist också möjligt för ett europabolag att självt bilda ett eller flera dotterbolag i form av europabolag (artikel 3.2).

Den normgivningskompetens som delegeras till medlemsstaterna i förordningen avser europabolag som är registrerade inom medlemsstatens territorium. Den svenska lagen (2004:575) om europabolag innehåller i konsekvens härmed bestämmelser för europabolag med säte i Sverige, om inte annat anges särskilt. Lagen och därtill hörande förordning (2004:703) om europabolag kompletterar SE-förordningen.

Bolagsverket för ett särskilt register över europabolag med säte i Sverige.

Aktieägarnas beslutanderätt utövas vid bolagsstämman, liksom i svenska aktiebolag, men den övriga organisationen kan vara uppbyggd på två olika sätt.

I ett *monistiskt* system – som påminner om det svenska – finns ett bolagsorgan utöver bolagsstämman, nämligen förvaltningsorganet (som kan likställas med en styrelse i ett svenskt aktiebolag). Det är förvaltningsorganet som utövar ledningen och förvaltningen av bolaget. Ledamöterna tillsätts av bolagsstämman.

Det *dualistiska* systemet har två bolagsorgan utöver bolagsstämman, nämligen ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan. Ledningsorganet svarar för bolagets ledning och förvaltning, medan tillsynsorganet tillsätter (och entledigar) ledamöterna i ledningsorganet samt kontrollerar ledningsorganets förvaltning. Ledamöterna i tillsynsorganet väljs av bolagsstämman. Det är upp till bolaget att välja vilken organisationsmodell som skall användas.

I båda systemen kan den nationella lagstiftningen föreskriva att löpande förvaltningsåtgärder får vidtas av en verkställande direktör. Nationella regler för publika aktiebolag tillämpas i frågor om genomförande av bolagsstämman och omröstningsförfarandet.

För europabolag som är dualistiskt organiserade finns – i den mån inte SE-förordningen innehåller avvikande regler – hänvisningar till att bestämmelser i aktiebolagslagen och andra författningar om styrelsen eller dess ledamöter skall tillämpas på *ledningsorganet* (dock ej bestämmelserna om arbetstagarrepresentanterna, 16 § andra stycket). Ledningsorganet har därvid jämförts med styrelsen. Hänvisningen är generell och omfattar således samtliga bestämmelser som på något sätt reglerar styrelsen eller styrelsens ledamöter. Detta innebär t.ex. att aktiebolagens bestämmelser om bosättningskrav och obehörighetsgrunder gäller. Även bestämmelser som anger att vissa befattningshavare inte får ingå i styrelsen i särskilda slag av aktiebolag omfattas av hänvisningen (se t.ex. bestämmelserna om ledningsprövning i 3 kap. 2 § lagen om bank- och finansierings-

rörelse, prop. 2003/04:112 s. 128). – För *tillsynsorganet* i ett bolag som är organiserat enligt den dualistiska modellen, vilket saknar motsvarighet i svensk rätt, skall vissa utpekade bestämmelser i aktiebolagslagen tillämpas. Till de utpekade bestämmelserna i 16 § tredje stycket hör bl.a. 8 kap. 9 § om bosättningskrav samt 8 kap. 9–12 §§ om hinder mot att vara styrelseledamot.

För försäkringsaktiebolag finns särskilda associationsrättsliga bestämmelser i försäkringsrörelselagen (1982:713) i stället för i aktiebolagslagen. För europabolag som driver försäkringsrörelse tillämpas därför, i stället för aktiebolagslagens regler, motsvarande associationsrättsliga regler i försäkringsrörelselagen om styrelsen eller dess ledamöter på tillsynsorganet eller dess ledamöter.

När det gäller europabolag som driver försäkringsrörelse, bankrörelse eller annan tillståndspliktig finansiell verksamhet tillämpas alltså dessutom vissa verksamhetsspecifika regler avseende styrelsen eller dess ledamöter på tillsynsorganet eller dess ledamöter. Vissa av bestämmelserna saknar motsvarighet i aktiebolagslagen medan andra tillämpas i stället för bestämmelserna i aktiebolagslagen. Det rör sig bl.a. om bestämmelser rörande ledningsprövning och krediter till vissa befattningshavare.

För närvarande finns endast ett fåtal svenska europabolag registrerade.

7.3 Försäkringsaktiebolag m.fl.

Försäkringsbolagens verksamhet regleras i försäkringsrörelselagen (1982:713), som har utformats med bestämmelserna i aktiebolagslagen (1975:1385) som förebild.

Associationsrättsligt är försäkringsbolagen av två slag, försäkringsaktiebolag och ömsesidiga försäkringsbolag. Försäkringsaktiebolag utgör inte aktiebolag i aktiebolagslagens mening.

I ett försäkringsaktiebolag är aktieägarna inte personligen ansvariga för bolagets åtaganden och förpliktelser. På samma sätt som i ett allmänt aktiebolag fungerar aktiekapitalet tillsammans med övrigt eget kapital som en garanti för borgenärsintressena. Försäkringsaktiebolagen kan bedrivas som vinstutdelande bolag eller enligt ömsesidiga principer.

Ömsesidiga försäkringsbolag ägs enligt huvudregeln av sina försäkringstagare. Bolagen styrs genom direkt utövande av äganderätt på stämmor eller genom de delegerade, som kan ha valts på lokala stämmor.

Försäkringsrörelse får drivas endast av försäkringsaktiebolag och ömsesidiga försäkringsbolag som fått tillstånd (koncession) till detta, om inte annat följer av bestämmelser i lagen.

Bestämmelserna i lagen om publika försäkringsaktiebolag skall tillämpas på europabolag som har beviljats koncession att driva försäkringsrörelse när det gäller frågor som inte regleras i SE-förordningen. (Särskilda bestämmelser om europabolag finns i 1 a kap. försäkringsrörelselagen.)

Försäkringsbolagen står under tillsyn av Finansinspektionen. Registreringsmyndighet är Bolagsverket.

I Sverige finns ca 440 försäkringsbolag. De flesta är små lokala skadebolag (Sveriges riksbank, Finansmarknaden i Sverige 2004, s. 45).

För varje försäkringsbolag skall finnas ett huvudkontor i Sverige.

Försäkringsaktiebolagen är på grund av försäkringsverksamhetens egenart underkastade andra rättsregler än allmänna aktiebolag. Liksom beträffande aktiebolagen finns dock en indelning av försäkringsaktiebolagen i två kategorier, privata och publika. Endast publika försäkringsaktiebolag har rätt att inbjuda allmänheten att teckna eller förvärva värdepapper. Värdepapper som har givits ut av ett privat försäkringsaktiebolag får inte heller bli föremål för handel på börs eller annan organiserad marknadsplats, vilket motsvarar vad som gäller för privata aktiebolag.

Bolagsordningen i ett försäkringsbolag skall ange bl.a. antalet eller lägsta och högsta antalet av de styrelseledamöter och eventuella styrelsesuppleanter, som får utses av bolagsstämman, samt tiden för styrelseledamöternas och revisorernas uppdrag.

Bestämmelser om försäkringsbolags ledning finns i 8 kap. Ett försäkringsbolag skall ha en styrelse med minst tre ledamöter. I ömsesidiga försäkringsbolag och i försäkringsaktiebolag som inte får dela ut vinst skall mer än hälften av styrelseledamöterna vara personer som varken är anställda i bolaget eller anställda eller styrelseledamöter i företag som ingår i samma koncern som bolaget eller i en företagsgrupp av motsvarande slag.

Styrelsen väljs av bolagsstämman. I ett försäkringsaktiebolag som inte får dela ut vinst skall minst en av styrelseledamöterna utses av försäkringstagarna eller av någon intressegrupp som har anknytning till dem. Sådan styrelseledamot får inte vara aktieägare i bolaget, anställd i bolaget eller aktieägare, anställd eller styrelseledamot i företag som ingår i samma koncern som bolaget eller i en företagsgrupp av motsvarande slag.

Försäkringstagarrepresentanten som skall utses i icke-vinstutdelande försäkringsaktiebolag har till uppgift att tillgodose ett riskkapitalintresse genom att representera försäkringstagarna som bidragsgivare av riskkapital i denna form av bolag (8 kap. 1 § andra stycket försäkringsrörelselagen, se prop. 2003/04:109 s. 38). Det ankommer på försäkringsaktiebolaget att antingen fastställa en modell för hur försäkringstagarna skall utse sina representanter eller knyta nomineringen till någon intresseorganisation som har koppling till försäkringstagarna. Hur frågan löses i detalj har dock anförtrotts bolagen att själva bestämma om (prop. 2003/04:109 s. 38 f.). Försäkringstagarrepresentanten förutses bli utsedd enligt bestämmelse i bolagsordningen.

Även annan styrelseledamot får enligt bestämmelse i bolagsordningen tillsättas i annan ordning än genom val av bolagsstämman. Om en styrelseledamot, som enligt bolagsordningen skall tillsättas på något annat sätt än genom val

av bolagsstämman, inte har utsetts, skall rätten förordna ersättare på ansökan.

Lagens krav för valbarhet motsvarar aktiebolagslagens regler.

Med stöd av regeringens bemyndigande den 16 oktober 2003 tillkallade biträdande finansministern den 27 januari 2004 en särskild utredare med uppdrag att se över frågor som rör den associationsrättsliga regleringen för försäkringsföretag. I uppdraget ingår bl.a. att göra en genomgripande översyn av nu gällande bestämmelser med inriktning på att skapa en modern och tydlig associationsrättslig reglering av försäkringsverksamhet samt att genomföra en författningsteknisk översyn och föreslå en ny försäkringsrörelselag. I direktiven till utredningen anges som riktlinje att aktiebolagslagen skall utgöra den associationsrättsliga grunden för försäkringsaktiebolag, medan det för de ömsesidiga bolagen bör väljas en lagstruktur som främjar en utveckling i takt med förändringarna i den associationsrättsliga lagstiftningen i allmänhet.

Utredarens uppdrag skall slutredovisas senast den 31 maj 2006. De förslag som lämnas där har således inte kunnat bli föremål för några närmare slutsatser i denna promemoria. Vid underhandskontakter med Försäkringsföretagsutredningen har dock inhämtats att förslag kommer att lämnas som innebär att försäkringsaktiebolagen kommer att omfattas av bestämmelserna i aktiebolagslagen och att endast vissa särregler kommer att finnas kvar i försäkringsrörelselagen. Detta får till resultat att försäkringsaktiebolagen fortsättningsvis i praktiken kommer att behandlas som andra aktiebolag. Bestämmelserna om aktiebolagens styrelse kommer således, om förslaget genomförs, fortsättningsvis att utgöra grunden även för försäkringsaktiebolagen.

7.4 Bankaktiebolag m.fl.

Bankerna och kreditmarknadsföretagen omfattas av särskild associationsrättslig reglering på grund av sin betydelse för det finansiella systemet. Systemets stabilitet och effektivitet samt

konsumentskyddsintresset står här i fokus (jfr prop. 2002/03:139 s. 353 f.).

De centrala regler som gäller för banker och kreditmarknadsföretag är sammanförda i en gemensam lag, lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse. Med bankrörelse avses rörelse i vilken det ingår betalningsförmedling via generella betalsystem och mottagande av medel som efter uppsägning är tillgängliga för fordringsägaren inom högst 30 dagar. (Med generella betalsystem avses system för förmedling av betalningar från ett stort antal från varandra fristående betalare avsett att nå ett stort antal från varandra fristående slutliga betalningsmottagare.)

I lagen definieras bankaktiebolag som aktiebolag som har fått tillstånd att driva bankrörelse. Kreditmarknadsbolag definieras som aktiebolag som har fått tillstånd att driva finansieringsrörelse.

Särskilda associationsrättsliga bestämmelser för bankaktiebolag finns i lagens 10 kap. Där anges att det för bankaktiebolag gäller vad som är föreskrivet för aktiebolag i allmänhet, om inte annat följer av lagen eller är särskilt föreskrivet. (Det är dock såvitt nu är relevant Finansinspektionen – ej Bolagsverket – som prövar frågor om dispens från bosättningskravet för styrelseledamöterna.)

Ett bankaktiebolag skall ha en styrelse med minst tre ledamöter. Flertalet av ledamöterna skall vara personer som inte är anställda i banken eller i företag som ingår i en koncern där banken är moderbolag. I ett bankaktiebolag skall styrelsen utse en verkställande direktör; denne får inte vara ordförande i styrelsen.

Enligt bestämmelser i 11 kap. skall vad som gäller för bankaktiebolag i de frågor som nu är aktuella även gälla för kreditmarknadsbolag.

Här skall också nämnas att det i lagens 3 kap. finns angivet förutsättningar för att banker och finansieringsföretag skall få driva sådan rörelse som nu är i fråga. Tillstånd att driva bankrörelse (vad som tidigare benämndes ”oktroj”) får ges för svenska aktiebolag, sparbanker och medlemsbanker, medan

tillstånd att driva finansieringsrörelse får ges för svenska aktiebolag och ekonomiska föreningar.

Ett svenskt företag skall ges tillstånd att driva bankrörelse eller finansieringsrörelse, om vissa förutsättningar är uppfyllda. En av dessa är att den som skall ingå i företagens styrelse eller vara verkställande direktör, eller vara ersättare för någon av dem, har tillräcklig insikt och erfarenhet för att delta i ledningen av ett kreditinstitut och även i övrigt är lämplig för en sådan uppgift (3 kap. 2 § första stycket 4).

7.5 Sparbanker

Sparbankslagen (1987:619) innehåller bestämmelser om hur en sparbank bildas och om dess organisation m.m. Bestämmelser om tillstånd att driva bankrörelse, den rörelse som en sparbank får driva samt andra för bankaktiebolag, sparbanker och medlemsbanker gemensamma bestämmelser finns i lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse.

En sparbank har till ändamål att, utan rätt för dess stiftare eller andra att få del av den vinst som kan uppkomma i rörelsen, främja sparsamhet genom att driva bankverksamhet i enlighet med de bestämmelser som meddelas i sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse. En sparbanks rörelse skall avse främst ett visst verksamhetsområde.

Bestämmelser om sparbankens ledning finns i lagens 3 kap.

En sparbank skall ha en styrelse med minst fem ledamöter. Styrelsen skall förvalta sparbankens angelägenheter i enlighet med vad som föreskrivs i sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse.

Styrelsen väljs av sparbanksstämman, där representanter för insättarna (s.k. huvudmän) utövar rösträtten. Om någon annan än styrelseledamot utses till verkställande direktör, skall han eller hon ingå som ledamot i styrelsen. Om någon annan än styrelseledamot eller ersättare utses till ställföreträdare för verkställande direktör, skall han eller hon ingå som ersättare i styrelsen.

Bestämmelser om arbetstagarrepresentanter finns i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Inom styrelsen skall en av ledamöterna vara ordförande.

Reglerna om valbarhet och registrering motsvarar reglerna i aktiebolagslagen.

7.6 Medlemsbanker

En medlemsbank är en ekonomisk förening som har till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intressen genom att driva bankverksamhet i vilken medlemmarna deltar genom att använda bankens tjänster som insättare eller på annat sätt.

Bestämmelser i andra författningar om ekonomiska föreningar gäller även medlemsbanker, om inte annat följer av lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller i övrigt är särskilt föreskrivet.

En medlemsbank skall ha en styrelse med minst fem ledamöter. Styrelsen skall förvalta bankens angelägenheter.

Styrelsen väljs av föreningsstämman, om det inte föreskrivs i stadgarna att en eller flera styrelseledamöter skall utses på annat sätt. Reglerna om valbarhet, mandatperiod och registrering är desamma som motsvarande regler i aktiebolagslagen.

Styrelseledamöterna skall vara medlemmar i medlemsbanken, om inte stadgarna i särskilt angivna fall tillåter annat. Den som enligt lag är ställföreträdare för en medlem eller, om en juridisk person är medlem, den som är ledamot av styrelsen för den juridiska personen eller delägare i denna får dock vara styrelseledamot utan att vara medlem i banken, även om stadgarna saknar föreskrift om det. Vad som nu sagts gäller inte eventuella arbetstagarrepresentanter.

Av styrelseledamöterna får högst en för varje påbörjat femtal (exklusive arbetstagarrepresentanterna) vara anställd i medlemsbanken.

7.7 Värdepappersbolag, kreditinstitut och värdepappersinstitut

Värdepappersrörelse definieras i lagen (1991:981) om värdepappersrörelse som verksamhet som består i att yrkesmässigt tillhandahålla sådana tjänster som t.ex. handel med finansiella instrument för annans räkning i eget namn, förmedling av kontakt mellan köpare och säljare av finansiella instrument samt handel med finansiella instrument för egen räkning och förvaltning av någon annans finansiella instrument. Värdepappersrörelse är enligt huvudregeln tillståndspliktig. Det är Finansinspektionen som meddelar erforderliga tillstånd.

I lagen definieras *värdepappersbolag* som svenska aktiebolag som fått tillstånd att driva värdepappersrörelse. *Kreditinstitut* är en beteckning som används för banker och kreditmarknadsföretag. Värdepappersbolag och svenska kreditinstitut som fått tillstånd att driva värdepappersrörelse benämns *värdepappersinstitut*. Även utländska banker och andra företag som driver rörelse här i landet från filial berörs av lagen.

För att ett svenskt aktiebolag skall få tillstånd att driva värdepappersrörelse krävs enligt lagen bl.a. att de som avses ingå i bolagets styrelse och vara verkställande direktör eller dennes ställföreträdare har de insikter och den erfarenhet som måste krävas av den som deltar i ledningen av ett värdepappersbolag och även i övrigt är lämpliga för en sådan uppgift. Ett värdepappersbolags tillstånd skall under vissa förutsättningar återkallas om någon av dessa inte uppfyller de krav som nu redovisats.

Ett värdepappersbolag skall ha en styrelse med minst fem ledamöter.

7.8 Fondbolag

Fondverksamhet får drivas bara med stöd av lagen (2004:46) om investeringsfonder. Fondverksamhet är i lagens bemärkelse förvaltning av en investeringsfond, försäljning och inlösen av

andelar i fonden samt därmed sammanhängande administrativa åtgärder.

Finansinspektionen kan ge ett svenskt aktiebolag tillstånd att driva sådan verksamhet. Tillstånd kan också ges för att förvalta någon annans finansiella instrument och att utföra visst arbete eller vissa funktioner på uppdrag av ett fondbolag, ett förvaltningsbolag eller ett fondföretag. Ett svenskt aktiebolag som har fått tillstånd att driva fondverksamhet benämns *fondbolag*.

Tillstånd för fondverksamhet som avser specialfonder får ges av Finansinspektionen även till värdepappersbolag och svenska kreditinstitut som har tillstånd för förvaltning av någon annans finansiella instrument.

För ett svenskt aktiebolag som vill ha tillstånd att driva fondverksamhet krävs bl.a. att den som skall ingå i bolagets styrelse eller vara verkställande direktör, eller vara ersättare för någon av dem, har tillräcklig insikt och erfarenhet för att delta i ledningen av ett fondbolag och även i övrigt är lämplig för en sådan uppgift.

För fondbolag gäller vad som är föreskrivet om aktiebolag i allmänhet om inte annat följer av lagen om investeringsfonder.

Ett fondbolag skall ha en styrelse med minst tre ledamöter samt en verkställande direktör.

Fondbolagens förening antog år 2004 en "Svensk kod för fondbolag" som ett samlande dokument för övergripande principer för fondbolag. Syftet med koden är att verka för en sund fondverksamhet och därmed att värna om förtroendet. I dokumentet anges bl.a. att i styrelsen skall finnas den kompetens som behövs för uppdraget. Regler finns också om s.k. oberoende ledamöter.

7.9 Ekonomiska föreningar

7.9.1 Allmän bakgrund

En ekonomisk förening har till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intressen genom ekonomisk verksamhet i vilken medlemmarna *deltar* som konsumenter eller andra förbrukare, som leverantörer, med egen arbetsinsats, genom att begagna föreningens tjänster eller på annat liknande sätt (1 kap. 1 § första stycket lagen [1987:667] om ekonomiska föreningar). Föreningarna kan ha tusentals medlemmar. Medlemmarnas ansvar begränsas till det kapital som satsas i föreningen.

Deltagandekravet räknas som det s.k. kooperativa kravet. De kooperativa föreningarna är av två huvudtyper, konsumentföreningar och producentföreningar. Till de förstnämnda räknas konsumtionsföreningar, bostadsföreningar, bostadsrättsföreningar och elektriska distributionsföreningar. Därutöver hör till denna kategori villaägare-, egnahems-, vattenlednings- och badhusföreningar samt sparkassor. Exempel på producentföreningar är inköpsföreningar, avsättningsföreningar (däribland bl.a. mejeri- och skogsägareföreningar) och lånekassor. Lantmännenföreningar är exempel på kombinerade inköps- och avsättningsföreningar (Anders Mallmén, Lagen om ekonomiska föreningar, 1995, 2 uppl, s. 37 f.).

En ekonomisk förening skall registreras (1 kap. 2 §).

För en ekonomisk förening är utmärkande att den uppfyller särskilda villkor i fråga om rätten till medlemskap, rösträtt och överskottsutdelning (1 kap. 1 § femte stycket).

Det finns emellertid olika slag av ekonomiska föreningar. I allmänhet gäller för dessa lagen om ekonomiska föreningar (FL), men för vissa, t.ex. bostadsrättsföreningar, sambruksföreningar och föreningsbanker, gäller särskild lagstiftning.

En ekonomisk förening skall ha minst tre medlemmar. Medlemmarna skall anta stadgar samt välja styrelse och revisorer (2 kap. 1 §).

Föreningens stadgar skall ange bl.a. antalet eller lägsta och högsta antalet styrelseledamöter och revisorer samt eventuella suppleanter, tiden för deras uppdrag samt, om någon av dem skall utses på annat sätt än som anges i lagen, hur det i så fall skall ske (2 kap. 1 § första stycket 6).

En ekonomisk förening skall ha en styrelse med minst tre ledamöter. Styrelsen väljs av föreningsstämman, om det inte föreskrivs i stadgarna att en eller flera styrelseledamöter skall utses på annat sätt. (Exempel på detta är att en huvudförening, till vilken föreningen är ansluten, ges rätt att utse ledamöter eller att vissa medlemmar, medlemsgrupper, staten eller en kommun tillerkänts sådan stadgerätt – se Mallmén s. 161). En styrelseledamots uppdrag gäller för den tid som anges i stadgarna.

Uppdragstiden får inte omfatta mer än fyra räkenskapsår och skall bestämmas så att uppdraget upphör vid slutet av den ordinarie föreningsstämma på vilken styrelseval förrättas. Vad som sägs i lagen om styrelseledamöter skall i tillämpliga delar gälla även suppleanter (6 kap. 1 §).

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ger de anställda rätt till styrelserepresentation i ekonomiska föreningar av viss storlek (jfr 2 § nämnda lag).

Ett uppdrag som styrelseledamot upphör i förtid, om ledamoten eller den som har utsett honom begär det (6 kap. 2 § första stycket).

Till styrelsens uppgifter hör att utse en verkställande direktör. En VD skall utses, om detta framgår av stadgarna eller om antalet anställda i föreningen under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren i medeltal har överstigit 200 (6 kap. 3 §).

Verkställande direktören och minst halva antalet styrelseledamöter skall vara bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, om inte regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer i särskilda fall tillåter annat. Den som är underårig eller i konkurs eller har förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken kan inte vara styrelseledamot eller verkställande direktör. Att detsamma gäller den som är underkastad

näringsförbud följer av 6 § lagen (1986:436) om näringsförbud (6 kap. 4 § första stycket).

Styrelseledamöterna skall vara medlemmar i föreningen, om inte stadgarna i särskilt angivna fall tillåter annat. Den som enligt lag är ställföreträdare för en medlem eller, om en juridisk person är medlem, den som är ledamot av styrelsen för den juridiska personen eller delägare i denna får dock vara styrelseledamot utan att vara medlem i föreningen, även om stadgarna saknar föreskrift om det (6 kap. 4 § andra stycket).

Styrelsen svarar för föreningens organisation och förvaltningen av föreningens angelägenheter. Verkställande direktören skall ha hand om den löpande förvaltningen enligt de riktlinjer och anvisningar som styrelsen meddelar (6 kap. 6 § första stycket).

Styrelsen skall se till att organisationen beträffande bokföringen och medelsförvaltningen även innefattar en tillfredsställande kontroll (6 kap. 6 § andra stycket).

Inom styrelsen skall en av ledamöterna vara ordförande. Enligt huvudregeln skall styrelsen själv välja ordförande (6 kap. 8 § första stycket).

Styrelsen är beslutförför, om mer än hälften av hela antalet styrelseledamöter eller det högre antal som föreskrivs i stadgarna är närvarande. Beslut i ett ärende får dock inte fattas, om inte såvitt möjligt samtliga styrelseledamöter har fått tillfälle att delta i ärendets behandling och erhållit tillfredsställande underlag för att avgöra ärendet (6 kap. 9 § första stycket).

Föreningen skall för registrering anmäla bl.a. vem som har utsetts till styrelseledamot (6 kap. 15 § första stycket).

En styrelseledamot som uppsåtligt eller av oaktsamhet skadar föreningen då han fullgör sitt uppdrag skall ersätta skadan (13 kap. 1 §).

Föreningsmedlemmarnas rätt att besluta i föreningens angelägenheter utövas vid föreningsstämman, där varje medlem har en röst, om inte annat anges i stadgarna (7 kap. 1 §). I stadgarna får bestämmas att föreningsstämmans befogenheter

skall helt eller delvis utövas av särskilt valda fullmäktige (7 kap. 12 § första stycket).

Bolagsverket är registreringsmyndighet för en ekonomisk förening (15 kap. 1 § första stycket). Registreringsmyndigheten skall besluta att föreningen skall gå i likvidation, om föreningen inte på föreskrivet sätt har kommit in med anmälan till registreringsmyndigheten om sådan behörig styrelse, verkställande direktör eller särskild delgivningsmottagare som skall finnas enligt denna lag (11 kap. 4 a § första stycket).

7.9.2 Statistik över ekonomiska föreningar

Per den 31 juli 2005 fanns 13 025 registrerade ekonomiska föreningar.

För utredarens räkning har Bolagsverket tagit fram statistik avseende 5 647 levande ekonomiska föreningar registrerade sedan 1994-09-01. Av statistiken, som ger en bild av situationen i februari 2006, kan utläsas att det i föreningarna fanns sammanlagt 24 545 styrelseposter. Av dessa innehades sammanlagt 9 385 av kvinnor, dvs. ca 38 procent. Av 5 832 styrelsesuppleanter var 2 329 kvinnor (ca 40 procent).

Nästan 49 procent av de ekonomiska föreningarna hade två eller tre registrerade styrelseledamöter. I knappt 46 procent av föreningarna fanns mellan fyra och tio styrelsemedlemmar, medan ca 5 procent av föreningarna hade styrelser med fler än tio medlemmar.

Av de ekonomiska föreningar som ingick i undersökningen hade 72 stycken en extern VD (dvs. en VD som inte ingick i styrelsen som ledamot eller suppleant). 21 av de verkställande direktörerna var kvinna, vilket motsvarar drygt 29 procent.

7.10 Stiftelser

7.10.1 Allmän bakgrund

Enligt stiftelselagen (1994:1220) godtas fyra olika former av förmögenhetsbildning som stiftelser. Utöver stiftelser i allmänhet rör det sig om insamlingsstiftelser, kollektivavtalsstiftelser och tryggestiftelser.

Enligt lagen bildas en stiftelse genom att egendom enligt förordnande av en eller flera stiftare avskiljs för att varaktigt förvaltas som en självständig förmögenhet för ett bestämt ändamål. Detta är den allmänna definitionen av stiftelsebegreppet. Från stiftarens sida krävs alltså ett s.k. stiftelseförordnande och en förmögenhetsdisposition i enlighet med förordnandet. Stiftelseförordnandet skall vara skriftligt och undertecknat.

Stiftelsens egendom skall anses vara avskild när den har tagits om hand av någon som har åtagit sig att förvalta den i enlighet med stiftelseförordnandet.

En stiftelse kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter. För en stiftelses förpliktelser svarar endast stiftelsens tillgångar.

En stiftelse kan inta ställning som moderstiftelse i förhållande till en annan juridisk person.

Föreskrifterna i stiftelseförordnandet skall följas vid förvaltningen av stiftelsens angelägenheter, om inte föreskrifterna strider mot någon bestämmelse i stiftelselagen.

Stiftelselagen innehåller bestämmelser om två förvaltningsformer – egen förvaltning och anknuten förvaltning. Om ett åtagande att förvalta stiftelsens egendom i enlighet med stiftelseförordnandet görs av en eller flera fysiska personer, föreligger egen förvaltning. Görs ett sådant åtagande av en juridisk person, föreligger anknuten förvaltning. Den eller de fysiska personer som har åtagit sig att förvalta stiftelsens egendom i enlighet med stiftelseförordnandet bildar styrelse för stiftelsen. En juridisk person som har åtagit sig att förvalta stiftelsens egendom är förvaltare för stiftelsen. Det kan också

röra sig om en statlig myndighet som är förvaltare. Det är styrelsen eller förvaltaren som svarar för att föreskrifterna i stiftelseförordnandet följs. Styrelsen eller förvaltaren har också vissa skyldigheter i fråga om bl.a. stiftelsens namn och bokföring.

I det följande redogörs för vad som gäller för en stiftelses styrelse; de särskilda bestämmelser som gäller anknuten förvaltning tas således inte upp här.

Av lagen framgår att styrelsen skall utse och entlediga ledamöter om inte annat följer av stiftelseförordnandet. Detta kallas ibland för självsupplering. Ett uppdrag som ledamot i en styrelse med två eller flera ledamöter upphör, om ledamoten anmäler det hos den som har utsett henne eller honom eller, om denne inte kan nås, hos styrelsen. Ett uppdrag som ledamot i en styrelse med endast en ledamot upphör, om ledamoten anmäler det hos tillsynsmyndigheten och hos den som har utsett henne eller honom, om denne kan nås.

Styrelsen för en stiftelse får inte bestå av enbart stiftaren eller stiftarna. Den som är underårig eller försatt i konkurs eller som har förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken kan inte vara styrelseledamot. Den som är underkastad näringsförbud får inte vara styrelseledamot i en stiftelse som är bokföringsskyldig. Däremot innehåller lagen inte några bestämmelser om krav på bosättning. En av ledamöterna skall av styrelsen väljas till ordförande. Därmed följer en skyldighet att se till att sammanträden hålls när det behövs. Stiftaren kan dock i stiftelseförordnandet föreskriva t.ex. att någon annan än styrelsen skall välja ordförande.

Styrelsen är beslutförför, om mer än hälften av hela antalet styrelseledamöter är närvarande. I stiftelseförordnandet får emellertid föreskrivas att fler styrelseledamöter måste vara närvarande. Om inte stiftelseförordnandet föreskriver en särskild röstmajoritet, gäller som styrelsens beslut den mening som mer än hälften av de närvarande röstar för eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

En styrelseledamot har som utgångspunkt rätt till skäligt arvode, men en föreskrift i stiftelseförordnandet kan ge besked om att arvode inte skall utgå.

Det är styrelsen som företräder stiftelsen och tecknar dess firma.

Om det finns suppleanter för styrelseledamöterna enligt föreskrift i stiftelseförordnandet gäller samma regler för dem som för ledamöterna.

Föreskrifter i stiftelseförordnanden får ändras eller upphävas eller åsidosättas endast om sådana ändrade förhållanden inträtt att den aktuella föreskriften på grund därav inte längre kan följas eller har blivit uppenbart onyttig eller stridande mot stiftarens avsikter. Det är ytterst styrelsen eller förvaltaren som svarar för besluten i frågor om ändring m.m. Styrelsen får dock inte utan tillstånd av Kammarkollegiet ändra eller upphäva eller i särskilt fall åsidosätta föreskrifter i stiftelseförordnandet som avser bl.a. av vem en styrelseledamot eller förvaltaren entledigas eller utses eller hur styrelsen skall vara sammansatt. Sådana föreskrifter kan t.ex. reglera antalet ledamöter i styrelsen eller lägsta och högsta antal. Det kan också röra sig om föreskrifter som innebär att innehavaren av en viss tjänst på en viss myndighet eller ordföranden i styrelsen för en viss ideell förening skall vara ledamot i stiftelsens styrelse. I förarbetena till lagen nämndes som ett annat exempel en föreskrift om en viss fördelning mellan kvinnor och män i styrelsen (prop. 1993/94:9 s. 178). – Bestämmelserna härvidlag är tvingande, men undantag finns bl.a. i de fall då stiftaren gjort ett s.k. ändringsförbehåll.

Alla stiftelser står under tillsyn av en tillsynsmyndighet, i regel länsstyrelsen i det län där styrelsen eller förvaltaren för stiftelsen har sitt säte. Tillsynsmyndigheten kan bl.a. skilja en ledamot från uppdraget under vissa förutsättningar, t.ex. om ledamoten försatts i konkurs. Vidare kan den rikta förelägganden eller förbud direkt mot styrelseledamöterna. Tillsynsmyndigheten kan också väcka talan om entledigande av en ledamot eller en förvaltare som missköter uppdraget och skall under särskilda

omständigheter förordna en ny styrelseledamot, om detta behövs för att styrelsen skall bli beslutför.

Stiftelser skall i vissa fall vara registrerade. Särskilda bestämmelser finns för stiftelser som avser att utöva näringsverksamhet. En anmälan för registrering i stiftelseregistret skall innehålla uppgifter bl.a. om styrelseledamöterna. Anmälan skall också göras vid inträde av ny ledamot, varvid även skall anges vem som ersatts.

7.10.2 Statistik över stiftelser

Någon övergripande statistik som tar sikte på könsfördelningen i stiftelser finns, såvitt är känt, inte.

Länsstyrelsen i Östergötland genomförde år 2004–05 en granskning av förhållandena i östgötska stiftelser med egen förvaltning som var registrerade hos länsstyrelsen (Länsstyrelsen Östergötland, Jämställdheten i Östergötlands stiftelser – siffror, attityder och framtid, Rapport 2005). 276 postenkäter skickades ut, och 180 användbara svar erhöles.

I 19 procent av fallen rådde en jämn könsfördelning i styrelsen (enligt definitionen ”minst 40 procent av vardera könet”). I 72 procent av styrelserna rådde mansdominans, medan kvinnorna utgjorde en majoritet i resterande 9 procent av styrelserna. – I 24 procent av styrelserna fanns bara tre ledamöter. 43 procent av dessa bestod av både män och kvinnor.

Bland de ordinarie ledamöterna var 73 procent män (27 procent kvinnor). Män var ordförande i 82 procent av styrelserna (kvinnor i 18 procent av styrelserna).

I 55 procent av styrelserna fanns suppleanter. Bland dessa var 66 procent män och 34 procent kvinnor.

8 Skyddet för äganderätten, diskrimineringslagstiftningen, m.m.

8.1 Svensk rätt

8.1.1 Skyddet för äganderätten

I den allmänna debatten har frågan väckts om en eventuell lagstiftning som tar sikte på en mer jämställd fördelning av styrelseposter skulle kunna utgöra ett ingrepp i äganderätten.

Genom att Europakonventionen inkorporerades i svensk rätt fick svensk lagstiftning en principiell regel om att den enskildes rätt till sin egendom skall lämnas okränkt. Detta medförde ett förstärkt skydd för egendomsrätten. Samtidigt ansågs det angeläget att skyddet för äganderätten skrevs in i grundlagen på ett mer uttryckligt sätt än vad som hittills varit fallet – 2 kap. 18 § regeringsformen hade fram till 1995 endast tagit sikte på rätten till ersättning för ingrepp genom expropriation eller annat sådant förfogande (dvs. tvångsvisa överföringar av egendom från den enskilde), inte sådana *begränsningar* i den enskildes möjligheter att utnyttja främst sin fasta egendom som följer av bestämmelser i t.ex. planlagstiftning och naturvårdslagen.

Regeringsformens skydd för egendomsrätten återges alltså i 2 kap. 18 §. Den nuvarande lydelsen av stadgandet i regeringsformen kan sägas utgöra en precisering av det skydd som Europakonventionen ställer upp för medborgarnas rätt till sin egendom. Av intresse i detta sammanhang är första och i viss mån andra stycket:

Varje medborgares egendom är tryggad genom att ingen kan tvingas avstå sin egendom till det allmänna eller till någon enskild genom expropriation eller annat sådant förfogande eller tåla att det allmänna inskränker användningen av mark eller byggnad utom när det krävs för att tillgodose angelägna allmänna intressen.

Den som genom expropriation eller annat sådant förfogande tvingas avstå sin egendom skall vara tillförsäkrad ersättning för förlusten. Sådan ersättning skall också vara tillförsäkrad den för vilken det allmänna inskränker användningen av mark eller byggnad på sådant sätt att pågående markanvändning inom berörd del av fastigheten avsevärt försvåras eller skada uppkommer som är betydande i förhållande till värdet på denna del av fastigheten. Ersättningen skall bestämmas enligt grunder som anges i lag.

Skyddet för egendomsrätten består alltså främst i en rätt för en ägare att få ersättning, när han eller hon tvingas avstå från egendom. Det nämnda skyddet tar sikte på både fast och lös egendom. Med egendom avses här inte bara äganderätt till fast och lös egendom i civilrättslig mening utan även faktiska existerande rättigheter som fordringar och immateriella rättigheter. Beträffande fast egendom är dock skyddet mer differentierat på så sätt att regeringsformen tillerkänner ägaren ersättning även vid inskränkningar av rådigheten över egendomen.

I förarbetena till ändringen i regeringsformen sades att inskränkningar i enskildas användning av sin egendom förekommer i stor utsträckning och är speciellt vanligt vad gäller fast egendom. Regeringen ansåg det därför särskilt motiverat att i grundlagen införa ett uttryckligt skydd mot rådighetsinskränkningar i mark och byggnader (prop. 1993/94:117 s. 15).

Tvångsinlösen eller (när det gäller mark och byggnader) rådighetsinskränkningar får alltså endast ske när det krävs för att tillgodose angelägna allmänna intressen.

8.1.2 Näringsfriheten

I vissa sammanhang har anförts att en eventuell lagstiftning som syftar till att kvotera in kvinnor i bolagsstyrelser skulle stå i strid med näringsfriheten.

Av 2 kap. 20 § första stycket regeringsformen framgår att begränsningar i rätten att driva näring eller utöva yrke får införas endast för att skydda angelägna allmänna intressen och aldrig i syfte enbart att ekonomiskt gynna vissa personer eller företag. I andra stycket anges att den näringsrättsliga sidan av samernas rätt att bedriva renskötsel som den framgår av lag är förenlig med skyddet för närings- och yrkesfriheten.

Med att driva näring avses här enskilda som yrkesmässigt bedriver verksamhet av ekonomisk art (prop. 1993/94:117 s. 50). Skyddet är utformat så att det tar sikte på ett särskilt moment i närings- och yrkesfriheten, nämligen den ekonomiska sidan av den s.k. likhetsprincipen. Likhetsprincipen kan sägas innebära att alla regleringar på närings- och yrkesfrihetens område måste vara generella på så sätt att alla skall ha möjlighet att konkurrera på lika villkor under förutsättning att de i övrigt uppfyller de krav som kan ställas upp för just det yrket eller den näringsgrenen. Under dessa förutsättningar skall bestämmelsen följaktligen förhindra att någon enskild ekonomiskt skall få gynnas på någon annans bekostnad (prop. a. s.).

Av förarbetena kan utläsas att sådana ”angelägna allmänna intressen” som avses i paragrafens första stycke kan utgöras av säkerhets-, hälsovårds- och arbetarskyddsintressen men att det slutliga ställningstagandet får göras från fall till fall i enlighet med vad som kan anses vara acceptabelt i ett demokratiskt samhälle.

8.1.3 Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen

En ny jämställdhetslag trädde i kraft i Sverige år 1992 (SFS 1991:433). Vid den nya lagens tillkomst diskuterades i förarbetena vikten av att det bedrivs ett aktivt jämställd-

hetsarbete inom olika samhällsområden. Jämställdhetslagen ansågs dock böra behålla sin arbetsrättsliga karaktär och uteslutande gälla i arbetslivet (se prop. 1990/91:113 s. 65). I 1 § sägs sålunda att lagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Tillämpningsområdet utsträcks efter en lagändring som trädde i kraft år 2005 till dem som fullgör yrkespraktik och som utgör inhyrd eller inlånad arbetskraft (1 a och 1 b §§).

I specialmotiveringen till 1 § i den tidigare gällande lagen framhölls bl.a. att lagen var avsedd att gälla för hela *arbetsmarknaden*, den enskilda lika väl som den offentliga sektorn, och för alla anställningar. Begreppet ”arbetsgivare” ansågs inte behöva bestämmas närmare för de ändamål som lagen skulle fylla. Begreppet har, anfördes det, samma innebörd när det används i lagen som när det används i annan arbetsrättslig lagstiftning, där arbetsgivare åläggs rättsliga förpliktelser av olika slag. – Den nya lagen innebar inte någon ändring i dessa avseenden (prop. 1990/91:113).

Lagen ger särskilda bestämmelser om rekrytering. Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar; sådana ansträngningar behöver dock inte göras, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder och åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt (7–9 §§).

Lagen innehåller bestämmelser om såväl direkt som indirekt könsdiskriminering.

I 15 § uppställs ett förbud mot *direkt* diskriminering. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön.

Indirekt diskriminering behandlas i 16 §. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Lagens diskrimineringsförbud gäller bl.a. när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet (17 § första stycket 1). – Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte, om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga (17 § andra stycket 2).

Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering har till ändamål att motverka diskriminering. Sedan den 1 juli 2005 gäller lagen även diskrimineringsgrunden kön (1 §).

Definitioner av direkt och indirekt diskriminering ges i 3 § (jfr 15 och 16 §§ jämställdhetslagen).

Bestämmelserna i lagen innebär att diskrimineringsförbud gäller för diskrimineringsgrunden kön i fråga om bl.a. arbetsmarknadspolitisk verksamhet (5 §), start eller bedrivande av näringsverksamhet (6 §), yrkesutövning (7 §), medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer (8 §) och i

fråga om yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder (10 §). Ett par av dessa paragrafer skall här behandlas närmare.

I 6 § förbjuds diskriminering som har samband med kön i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

I 7 § uppställs ett förbud mot diskriminering som har samband med kön i fråga om yrkesutövning. Diskriminering är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke. I förarbetena konstaterades att de direktiv som låg till grund för lagen – arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och direktivet om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering, 2000/43/EG) – inte närmare utvecklade vad som skulle menas med ”yrkesutövning”. Bestämmelsen i diskrimineringslagen ansågs dock ta sikte på formella och informella krav för utövande av visst yrke. Den skulle utgöra ett komplement till det skydd mot diskriminering som ges i 16 kap. 9 § brottsbalken och genom regeringsformens objektivitetsprincip. Skyddet gäller oavsett om yrket utövas, eller avses att utövas, av en anställd person (en arbetstagare) eller av en självständig företagare. En begränsning är dock att skyddet bara gäller fysiska personer. Om verksamheten bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller förbudet inte bolaget som sådant (prop. 2002/03:65 s. 126 f.).

Lagen innehåller bestämmelser om ogiltighet (15 §) och skadestånd (16–18 §§). Det ankommer på bl.a. Jämställdhetsombudsmannen att utöva tillsyn över lagen (19 §).

I Arbetsdomstolens dom AD 2002 nr 45 kom domstolen fram till att diskrimineringsförbudet gäller även om det saknas en jämförelseperson av motsatt kön.

I februari 2006 lämnade Diskrimineringskommittén sitt slutbetänkande En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

(SOU 2006:22). Betänkandet innehöll förslag till en ny lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering. Lagen skall ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Samtidigt som den nya lagen införs skall enligt förslaget bl.a. jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering upphävas. Lagstiftningen föreslås träda i kraft den 1 januari 2008.

8.2 Internationell rätt

8.2.1 Europakonventionen

Artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen innehåller ett skydd för äganderätten. Konventionen jämte bl.a. det första tilläggsprotokollet är införlivade med svensk rätt.

Artikel 1 i första tilläggsprotokollet har följande lydelse:

Varje fysisk eller juridisk person skall ha rätt till respekt för sin egendom. Ingen får berövas sin egendom annat än i det allmännas intresse och under de förutsättningar som anges i lag och i folkrättens allmänna grundsatsar.

Ovanstående bestämmelser inskränker dock inte en stats rätt att genomföra sådan lagstiftning som staten finner nödvändig för att reglera nyttjandet av egendom i överensstämmelse med det allmännas intresse eller för att säkerställa betalning av skatter eller andra pålagor eller av böter och viten.

Artikeln kan sägas innehålla tre regler: den första slår fast att egendom skall respekteras, den andra anger villkoren för att någon skall få berövas sin egendom och den tredje tar upp frågan om hur ägarens rätt att utnyttja sin egendom får begränsas. Domstolen har att ta ställning till tillämpligheten av de två senare reglerna innan den prövar om den första allmänna regeln har iakttagits. De tre reglerna är emellertid inte "separata" i den meningen att de inte har något samband med varandra. Andra och tredje regeln avser särskilda fall av ingrepp i äganderätten

och måste därför tolkas i ljuset av den allmänna principen som är angiven i den första regeln (Hans Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, 2 uppl., 2002, s. 375 f., se målet *Sporrong och Lönnroth mot Sverige*).

Med egendom avses i protokollet inte bara äganderätt till fast och lös egendom i civilrättslig mening utan även faktiska existerande rättigheter som fordringar och immateriella rättigheter. Även begränsade sakrätter, såsom hyresrätt och panträtt, inbegrips. Därutöver kan legitima förväntningar om ekonomiska förmåner vara sådana att de får anses utgöra egendom enligt artikeln (Danelius s. 374).

Artikeln har enligt lydelsen främst bäring på egendomsberövanden (första stycket andra meningen). När det gäller inskränkningar finns begränsningar i andra stycket. En avvägning får göras mellan det allmänna intresset och den enskilde ägarens intresse; om en rimlig balans inte uppnås, strider en inskränkning i rätten att utnyttja egendomen mot artikel 1. Staten har, av Europadomstolens praxis att döma, tillerkänts ett tämligen stort utrymme för att bedöma vilka inskränkningar som är rimliga med hänsyn till det allmännas intresse (Danelius s. 385).

Artikel 1 kan få betydelse även när det inte är fråga om egendomsberövanden eller reglerande av nyttjande av egendom i det allmännas intresse. Av den inledande bestämmelsen i artikeln – första stycket första meningen – betonas nämligen också alla personers rätt till respekt för sin egendom. Europadomstolen har gett bestämmelsen självständig betydelse, utöver vad som i övrigt föreskrivs i artikeln (Danelius s. 391). Av Europadomstolens praxis kan utläsas att bestämmelsen åberopats i mål där enskilda ägare på olika sätt, t.ex. i samband med att mark stått under hot om expropriation eller varit föremål för byggnadsförbud, gått miste om rätten att använda sin egendom under lång tid (jfr Danelius s. 391 ff.).

Artikeln motsvarar artikel 17 i EU-stadgan (artikel II-112.2 i konstitutionen).

I artikel 14 i Europakonventionen finns ett förbud mot diskriminering. Åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av t.ex. kön.

I tilläggsprotokoll 12 till konventionen finns ett generellt förbud mot diskriminering. Protokollet har i skrivande stund inte trätt i kraft och Sverige har inte heller ratificerat det.

8.2.2 1979 års FN-konvention

År 1979 antog FN:s generalförsamling en konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW). Konventionen, som trädde i kraft år 1981, ratificerades av Sverige år 1980. Konventionsstaterna förpliktar sig genom konventionen bl.a. att införa principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i sina rättssystem, att vidta lämpliga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder som förbjuder all diskriminering av kvinnor och att vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor från enskilda personers, organisationers eller företags sida (artikel 2). Av intresse här är att konventionsstaternas tillfälliga särskilda åtgärder för att påskynda faktisk jämlikhet mellan män och kvinnor inte skall betraktas som diskriminering i konventionens mening. Åtgärderna får emellertid inte medföra ett bibehållande av olikvärdiga eller skilda normer och de skall upphöra när jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling har uppnåtts (artikel 4.1).

8.2.3 EG-rätten

Jämställdhetssträvanden och diskrimineringsförbud i EG-rätten

Kommissionen har lagt fram flera rekommendationer, resolutioner och handlingsprogram i jämställdhetsfrågor generellt sett, bl.a. för att öka medvetenheten om kvinnor som outnyttjad resurs. Kommissionens fjärde jämställdhetsprogram för åren 1996–2000 hade bl.a. som mål att åstadkomma bättre balans i beslutsprocesser, m.a.o. att nå en jämn könsfördelning i beslutande organ. Att skapa en jämn könsfördelning i beslutsfattandet i näringsliv och samhälle angavs som ett operativt mål i Kommissionens meddelande På väg mot en Gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001–2005), KOM (2000) 335.

Det kan i detta sammanhang vara av intresse att närmare granska regelverket för jämställdhetssträvandena.

I artikel 2 i EG-fördraget fastställs att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip och en av gemenskapens uppgifter och mål. Enligt artikel 3.2 skall gemenskapen främja jämställdhet mellan kvinnor och män i all sin verksamhet.

I Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan), artikel 23, sägs att jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet. I fråga om diskriminering framgår av artikel 21.1 i EU-stadgan att all diskriminering på grund av bl.a. kön skall vara förbjuden. – I det fördrag om en konstitution för EU som medlemsländernas regeringar enades om år 2004 ingår stadgan som en del (se artiklarna II-81 och II-83 i Fördraget om upprättande av en konstitution för Europa). Om fördraget godkänns av medlemsländernas parlament, blir stadgan juridiskt bindande. Det kan tilläggas att stadgan enbart skall befästa de

rättigheter och förpliktelser för medlemsstaterna som redan gäller; den skapar således inte några nya sådana (se prop. 2004/05:147 s. 35).

Lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke behandlas i artikel 141 (tidigare artikel 119). Där återges principen om att kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete (artikel 141.1). Av artikel 141.3 framgår att rådet enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén skall besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke (inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete). I syfte att i praktiken säkerställa full jämlikhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären (artikel 141.4, i lydelse efter Amsterdamfördragets ikraftträdande). Detta går under benämningen positiv särbehandling. I förklaring 28 om artikel 141 i Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen, som fogats till Amsterdamfördraget, anges att när medlemsstaterna beslutar om sådana åtgärder som avses i artikel 141.4 bör de i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet.

Tillämpningsområdet för likabehandling har utvidgats till att omfatta flera socialpolitiska områden. Här kan nämnas att rådet har antagit direktivet 75/117/EEG som utvecklar principen om lika lön för arbete som är lika eller av lika värde. Direktivet 76/207/EEG (med ändring 2002/73/EG) – det s.k. likabehandlingsdirektivet – handlar om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Ändringarna i direktivet år 2002 antogs med stöd

av artikel 141.3 i EG-fördraget. I 2002/73/EG behandlas begreppen direkt och indirekt diskriminering. Vid tillämpningen av principen om likabehandling är båda varianterna förbjudna. Beslut av en arbetsgivare som motiveras av kön är vad man kallar direkt diskriminerande. Indirekt diskriminering kan utgöras av till synes neutrala kriterier för ett visst arbete som innebär att ena könet i praktiken utestängs. När det gäller indirekt diskriminering skall domstolen dock göra en proportionalitetsbedömning av om diskrimineringen kan vara ursäktlig. Det reviderade likabehandlingsdirektivet gäller inte bara vid tillträde till anställning utan även till verksamhet som uppdragstagare/egenföretagare (jfr artikel 1.3 i 2002/73/EG).

Kommissionen lade sommaren 2004 fram ett förslag till nya regler på jämställdhetsområdet. Syftet är att i en enda text genomföra principen om likabehandling i frågor som omfattas av tidigare direktiv.

En av nyheterna i det föreslagna direktivet är att EG-domstolens rättspraxis är integrerad. Även domstolen har nämligen betonat att artikel 141 (på samma sätt som f.d. artikel 119 i EG-fördraget) utgör en del av gemenskapens sociala mål. EG-domstolen har avgjort flera mål om positiv särbehandling. Här kan nämnas Kalanke (C-450/93), Marschall (C-409/95), Badeck (C-158/97) och Abrahamsson (C-407/98).

Av visst intresse i detta sammanhang är i huvudsak Badeck-målet, i vilket domstolen meddelade dom den 28 mars 2000. Målet kom från Tyskland och gällde kvoteringsregler för offentliga tjänster vid lika meriter i delstaten Hessen. I Hessen fanns en lag om likabehandling av kvinnor och män och om undanröjande av diskriminering av kvinnor i offentlig tjänst (HGIG). Lagen syftade till att kvinnor och män skulle få lika tillgång till offentliga tjänster genom befordringsplaner för kvinnors anställnings-, arbets-, och karriärvillkor. Målsättningen för befordringsplanerna var av bindande karaktär. En av delfrågorna till domstolen rörde styrelsrepresentation. I lagens 14 § angavs nämligen att vid tillsättningen av kommittéer, rådgivande organ, *styrelser* och andra organ skulle minst hälften

av ledamöterna vara kvinnor. Staatsgerichtshof des Landes Hessen ställde frågan om likabehandlingsdirektivet, artikel 2.1 och 2.4 i då gällande lydelse, utgjorde hinder mot att tillämpa nationella bestämmelser, bl.a. just den bestämmelse enligt vilken minst hälften av platserna i kommittéer, rådgivande organ, styrelser och andra organ skulle tilldelas kvinnor. Domstolen yttrade i denna fråga följande (punkt 65):

Av begäran om förhandsavgörande samt av redogörelsen för motiven till paragrafen framgår att 14 § HGIG, som rör kommittéers sammansättning, inte är bindande, eftersom den erkänner att flera organ bildas enligt bestämmelser i lag och att ett fullständigt genomförande av kravet på ett lika stort antal kvinnor som män i dessa organ i alla händelser skulle kräva en ändring av den relevanta lagen. Vidare är bestämmelsen inte tillämplig på uppdrag som tilldelas genom val. Om så vore fallet, skulle även de relevanta grundbestämmelserna behöva ändras. Eftersom bestämmelsen inte är tvingande, ger den ett visst utrymme för att beakta andra kriterier.

Ställningstagandet till delfrågan blev att domstolen ansåg att likabehandlingsdirektivets artikel 2.1 och 2.4 inte utgjorde hinder mot tillämpning av bestämmelser av detta slag, enligt vilka föreskrifter som antas för att genomföra bestämmelserna skall beakta målsättningen att minst lika många kvinnor som män skall delta i organen.

Ytterligare vägledning kring bakgrunden till bestämmelsen i 14 § HGIG står att finna i generaladvokatens förslag till avgörande av den 10 januari 1999. Av informationen som ges där framgår med större tydlighet att paragrafen tog sikte på medlemmar av *interna* förvaltningsorgan. Vidare framgår att den avsåg tillsättningar som gjordes efter ansökningar (se punkt 42 i generaladvokatens yttrande).

Särskilt om arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet förekommer i fördraget i artiklarna 39–42, som behandlar den fria rörligheten.

Enligt domstolens praxis skall en arbetstagare definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Reglernas tillämplighet kan enligt domstolens praxis inte begränsas genom en snäv nationell tolkning av arbetstagarbegreppet; detta skall i stället ges en gemensam och vidsträckt tolkning. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning (mål 66/85 Lawrie-Blum [1986] ECR 2121).

De EG-direktiv som tar sikte på jämställdhets- och icke-diskrimineringsområdet fångar in andra kategorier än de som i strikt mening brukar kallas arbetstagare. I det reviderade likabehandlingsdirektivet (2002/73/EG), liksom i det allmänna ramdirektivet om likabehandling (2000/78/EG), det s.k. arbetslivsdirektivet, talas om att direktiven är tillämpliga på – utöver villkor för tillträde till anställning – villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

För en mer utförlig redogörelse hänvisas till departementspromemorian Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56 s. 107 ff.).

Närmare om kvotering i EG-rättsliga sammanhang

En utgångspunkt för uppdraget är att en viss minsta andel av styrelseledamöterna skall vara av vardera könet. Därför kan det vara av intresse att se hur man i EG-rättsliga sammanhang ställer sig till frågor av motsvarande slag och hur detta förhåller sig till principerna om positiv särbehandling.

I rådets rekommendation 96/694/EG av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen rekommenderades medlemsstaterna att t.ex. genom att anta jämställdhetsprogram och program för positiv särbehandling, eller inom ramen för sådana program, uppmuntra den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer (artikel I 4 a).

I ett meddelande från kommissionen till medlemsstaterna av den 7 juli 2000 om kommissionens beslut om könsfördelningen i kommissionens kommittéer och expertgrupper (2000/C 203/03) betonas att en jämn fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen är en nyckelfaktor för att uppnå verklig jämställdhet. Denna aspekt uppfattas alltmer som en förutsättning för demokrati och anses ha en positiv effekt på samhället, eftersom olika tankar och värderingar kommer att ingå i beslutsprocessen; detta leder till resultat som beaktar hela befolkningens intressen och behov.

Kommissionen konstaterar att gemenskapen har gått i täten när det gäller att förändra kvinnors ställning i samhället och att garantera deras rätt till jämställdhet. Genom Amsterdamfördraget gick man längre än till en garanti om formell jämställdhet inom gemenskapen och intog en mer föregripande hållning som syftar till att undanröja bristande jämställdhet och att främja jämställdhet mellan kvinnor och män på alla gemenskapens politiska områden. Detta gör det också, noterar kommissionen, möjligt för medlemsstaterna att vidta åtgärder för positiv särbehandling för att i praktiken säkerställa fullständig jämställdhet i arbetslivet.

Kommissionen, som anmärker att en jämn fördelning av kvinnor och män i beslutsfattande organ är ett lämpligt sätt att förverkliga jämställdhetspolitik, lyfter i meddelandet fram regler i nationella sammanhang. Därvid sägs att fem medlemsstater har rättsligt bindande bestämmelser om kommittéers sammansättning. I Österrike måste myndigheterna beakta antalet kvinnor och män som är representerade i kommittéer. I Belgien får rådgivande kommittéer avge yttranden endast om högst två

tredjedelar av ledamöterna är av samma kön, om inte särskilt undantag har beviljats av ministeriet för jämställdhetsärenden. I Danmark måste man utse lika många kvinnor som män i offentliga kommittéer, och i Finland måste minst 40 procent av ledamöterna i en kommitté bestå av kvinnor (se även redogörelsen nedan). Både i Tyskland och Sverige har man ett system med dubbla nomineringar. Enligt norsk lagstiftning skall andelen av vardera könet i en kommitté vara minst 40 procent. Motsvarande siffra på Island är 30 procent.

I EU-sammanhang konstaterade kommissionen att underrepresentationen av kvinnor inte förändrats särskilt mycket i regeringar, parlament och kommittéer som förbereder beslut och inte heller på högre nivåer inom arbetsmarknaden sedan den ovan nämnda rådsrekommendationen antogs 1996.

Kommissionen hade, i sin strävan att åstadkomma en jämnare könsfördelning, därför antagit ett beslut om könsfördelning i sina expertgrupper och kommittéer. För att inte enbart avskaffa rådande obalans utan även aktivt främja jämställdhet föreslogs att både nuvarande och kommande kommittéers och expertgruppers sammansättning skulle följa en jämn könsfördelning. På medellång sikt skulle minst 40 procent av ledamöterna i kommittéer eller expertgrupper vara kvinnor respektive män. Denna procentsats valdes på grund av att den ansågs vara en bra kompromiss av de förfaranden som följs i medlemsstaterna. Andelen var också densamma som användes i ett förfarande som kommissionen följde för kvinnors deltagande i alla paneler, samlingar och rådgivande organ som biträdde kommissionen i genomförandet av det femte ramprogrammet för forskning, teknisk utveckling och demonstration (1999–2000). Forskning fastställdes som ett område där kvinnor är allvarligt underrepresenterade. – För att en jämn könsfördelning skulle kunna beaktas av kommissionen när den utnämner personer till expertgrupper och kommittéer uppmanades medlemsstaterna och alla organ och organisationer som ansvarar för valet av kandidater att föreslå tillräckligt många män och kvinnor för att kommissionen skulle kunna inrätta

expertgrupper och kommittéer med en jämn könsfördelning. Kommissionen betonade dock att den inte avsåg att utnämna underkvalificerade kandidater enbart för att uppnå en jämn könsfördelning i en expertgrupp eller en kommitté.

Kvotering för att öka kvinnors deltagande i det politiska livet i EU:s medlemsstater

I en rapport från Generaldirektoratet för forskning från 1997 analyseras hur valsystem påverkar nivån på kvinnorepresentationen inom politiken i EU (Skillnader i olika valsystems påverkan på kvinnopolitiska representationen, Serien Kvinnors rättigheter). Där konstateras att kvotering har använts selektivt i några av medlemsstaterna som en tillfällig åtgärd för att motverka den ojämlika kvinnorepresentationen i det offentliga livet. För att öka kvinnors politiska representation, både vid val och för högre regeringsposter och befattningar inom offentlig förvaltningsorganisation, finns två kvoteringsystem: kvotering fastställd genom nationell lagstiftning och kvotering fastställd av de politiska partierna.

Av intresse här är närmast den förstnämnda formen av kvotering. Den syftar till att påverka valresultaten, närmare bestämt genom att tillförsäkra kvinnorna en viss andel av platserna.

I rapporten noterades att kvotering inte är något okontroversiellt ämne. Kritiken tar sikte på frågor om kvoteringsystem är rättvisa, om de enbart är symboliska och om en "hierarki" uppstår mellan – å ena sidan – de ledamöter som valts "på meriter" och har genomgått alla stadier i nomineringsproceduren och – å andra sidan – de kvinnliga ledamöter som kommit in med hjälp av reserverade platser. Den brittiska regeringen har exempelvis slagit fast att kvotering skulle undergräva kvinnors ansträngningar att få en objektiv bedömning av sina meriter. Vidare kritiseras kvoteringsregler utifrån aspekten att de kanske inte är tillräckliga för att öka kvinnorepresentationen. Kvoteringsmotståndarna hävdar att

kvotering är diskriminerande, intervenerande och i grunden odemokratisk. I vissa länder hävdas t.o.m. att kvotering är oförenlig med själva jämställdhetsbegreppet.

Vissa nerslag gjordes i rapporten i nationell lagstiftning. Det konstaterades att vid tidpunkten var det endast Belgien av medlemsstaterna som hade en lag som föreskrev kvotering för kvinnors politiska representation. En viss andel av kandidaterna på alla partilistor skulle vara kvinnor. I Frankrike och Italien hade lagstiftning om kvinnors förekomst på partilistor avfärdats. Det franska konstitutionsrådet fastslog nämligen att en sådan lagstiftning var oförenlig med jämlikhetsprincipen och därför okonstitutionell. Samma resultat kom den italienska författningsdomstolen till med hänvisning till att två redan genomförda lagar stred mot lagstiftningen om lika behandling.

Finland lyftes i rapporten fram som ett exempel på ett medlemsland som hade kvoteringsystem för kandidater till utskott. Redan år 1987 hade man där i lag föreskrivit att kvinnor och män skall företrädas med så jämn könsfördelning som möjligt i konsultativa råd, kommittéer och andra beslutsfattande organ. I nuvarande lydelse av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) anges i 4 a § att kvinnor och män skall vara representerade till minst 40 procent vardera i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan (med undantag för kommunfullmäktige), om inte särskilda skäl talar för något annat. Vidare sägs att om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i paragrafen skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

Slutligen togs Danmark som ett exempel på medlemsländer som i lagstiftning antagit kvoteringsystem. Det pekades på att en lag antagits som slog fast att alla offentliga kommittéer måste ha en jämn balans mellan könen och att alla organisationer som ingår i en kommitté måste nominera både en kvinna och en man för varje befattning.

I rapporten påtalades att de flesta av medlemsländerna hade kvoteringsystem på partinivå.

9 Representation av kvinnor i bolagsstyrelserna

Som en bakgrund till diskussionen om en lagstiftning är det av intresse att närmare återge vissa undersökningar av den kvinnliga representationen i näringslivets övre skikt, främst i styrelserna. På så sätt ges en bild av utvecklingen på senare år, men också av situationen så som den ser ut i dag. Vidare åskådliggörs därvid vissa initiativ som tagits för att fästa uppmärksamheten på att andelen kvinnor i bolagsstyrelserna legat – och alltjämt ligger – på en relativt låg nivå.

Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap (SOU 1994:3)

År 1993 gav regeringen en särskild utredare uppgiften att utreda möjligheten till en jämnare könsfördelning på chefsnivå i näringslivet. En enkätundersökning gjordes i syfte att bl.a. få fram statistik om andelen kvinnor på styrelse- och företagsledningsnivå. I ett antal branscher med varierande ägandeform och juridisk form tillfrågades 638 företag, allt med målsättningen att ge en så heltäckande bild som möjligt av kvinnor på chefsbefattningar inom svenskt näringsliv. Svar erhöles från 451 företag, varav 68 procent hade ”privat ägandeform” (härmed torde privatägda företag avses). – Uppgifter om antalet aktiebolag som ingick i undersökningen saknas i betänkandet.

Enkäten behandlade bl.a. frågor om företagens könsfördelning på styrelse- och företagsledningsnivå. Resultatet redovisades i betänkandet **Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap**

(SOU 1994:3). I styrelserna var andelen kvinnor 10 procent. 51 procent av företagen i undersökningen hade inte någon kvinna i styrelsen. För företag med ”privat ägandeform” var motsvarande andel 72 procent.

En klar majoritet av de kvinnor som satt i styrelserna var fackliga representanter. Om de fackliga representanterna exkluderades, var det 4 procent av styrelseledamöterna som var kvinnor, valda av bolagsstämman (siffran inkluderade även politiskt tillsatta styrelserepresentanter). För företag med ”privat ägandeform” var motsvarande andel endast 2,3 procent.

Ledare, makt och kön (SOU 1997:135)

I en rapport från 1997, **Ledare, makt och kön (SOU 1997:135)**, som ingick i projektet ”Makten över, i och genom organisationer”, lämnades en redogörelse för en undersökning av andelen kvinnliga styrelserepresentanter i börsbolagen (artikeln ”Makt och ledarskap i börsbolagen” Christina Hultbom, s. 55 ff.). I de börsnoterade företagen fanns år 1993 endast 17 kvinnor på ordinarie styrelseposter, vilket motsvarade 1,4 procent. År 1996 hade antalet stigit till 52. Den kvinnliga andelen styrelseledamöter motsvarade då 3,4 procent. Banker och försäkringsbolag var den bransch som hade flest kvinnor i sina styrelser. I börsföretag med svenska staten som dominerande ägare var antalet kvinnliga styrelseledamöter fler än i övriga ägarkonstellationer.

Mansdominans i förändring (SOU 2003:16)

Den utredning som tillsattes av regeringen år 2002 hade enligt sina direktiv i uppdrag att kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och styrelsenivå i svenskt näringsliv. I betänkandet **Mansdominans i förändring (SOU 2003:16)** gjordes vissa undersökningar, som delvis fungerade som en uppföljning till en enkätundersökning som gjordes inom ramen för betänkandet

från 1994 (SOU 1994:3). Syftet var bl.a. att ta fram statistik om kvinnor och män på styrelse- och ledningsnivå och bland unga chefer, vidare att kartlägga förändringsvilja och förändringsarbete i form av jämställdhetsarbete. I undersökningen ingick organisationer i ett antal näringsgrenar med fler än 200 anställda, sammanlagt 678 stycken. Majoriteten var aktiebolag med ”privat ägandeform” (varmed torde förstås privatägda aktiebolag), men även kommunalt respektive statligt ägda aktiebolag ingick i studien. 500 organisationer, varav 90 procent var aktiebolag, besvarade enkäten.

Det konstaterades att 87 procent av organisationerna i studien hade mansdominerade styrelser, dvs. mer än 60 procent män i styrelsen. Om man enbart tittade på organisationer med privat ägandeform var i stället 93 procent mansdominerade; 50 procent av organisationerna med sådan ägandeform hade enbart män i styrelsen.

I genomsnitt bestod styrelserna till 17 procent av kvinnor (13 procent i organisationer med privat ägandeform). 31 procent av de styrelserepresentanter som var kvinnor var fackliga representanter (37 procent i organisationer med privat ägandeform). Om de fackliga representanterna räknades bort uppgick andelen kvinnor till 13 procent (8 procent i organisationer med privat ägandeform). En stor andel av kvinnorna i styrelserna var följaktligen fackliga representanter.

Vissa näringsgrenar hade en högre andel kvinnor i styrelserna, t.ex. hälso- och sjukvårdsbranschen och fastighetsbranschen. Inom tillverknings- respektive byggindustrin var däremot andelen kvinnor särskilt låg. När det gäller byggindustrin kan dock anmärkas att andelen kvinnor bland samtliga anställda är låg i denna bransch.

I utvärderingen konstaterades att en knapp tiondel av kvinnorna i styrelserna representerade en dominerande ägargrupp.

Undersökningar gjordes även beträffande själva ledningen av organisationerna. Resultatet blev att 86 procent av organisationerna hade mansdominerade ledningar (dvs. mer än

60 procent män i ledningen) och 32 procent av organisationerna hade ledningar som helt och hållet bestod av män. I organisationer med privat ägandeform var motsvarande siffror 90 procent respektive 34 procent. I genomsnitt var andelen kvinnor i ledningarna 18 procent, medan männen följaktligen svarade för 82 procent.

Som en bakgrund till de nu redovisade siffrorna kan tilläggas att könsfördelningen i samtliga organisationer i studien var 41 procent kvinnor och 59 procent män. I organisationer med privat ägandeform var 35 procent kvinnor och 65 procent män.

Nettoökningen av kvinnor i börsbolagens styrelser

En undersökning från våren år 2005 av börsbolagens styrelser gav vissa besked om utvecklingen av andelen kvinnor på styrelseposterna i börsbolagen (**Veckans Affärer** nr 19/2005). Den tog sikte på nettoökningen av kvinnor i styrelser de senaste åren. Undersökningen avsåg börsbolag som hade hunnit tillsätta styrelse år 2005 men också sådana bolag där förslag till styrelse fanns. Undersökningsresultatet publicerades med vissa reservationer.

I undersökningen återgavs nettoökningen av antalet kvinnor i styrelserna och den procentuella andelen kvinnor i styrelserna. Siffrorna för år 2001 visade på en nettoökning med sju kvinnor i styrelserna, dvs. skillnaden mellan antalet styrelseposter med nyttillträdde kvinnor och antalet kvinnor som lämnade styrelseposter uppgick till denna siffra. (Det kan noteras att bakom ökningen också kan finnas kvinnor som sedan tidigare innehaft en eller flera styrelseposter.) Andelen kvinnor i styrelser var samma år 5,6 procent. För de följande åren redovisades följande resultat:

År 2002: nettoökning med 14 kvinnor, andelen kvinnor i styrelserna 6,3 procent.

År 2003: nettoökning med 102 kvinnor, andelen kvinnor i styrelserna 12 procent.

År 2004: nettoökning med 54 kvinnor, andelen kvinnor i styrelserna 15 procent.

Nettoökningen av kvinnor i styrelserna för år 2005 uppskattades i undersökningen till 34. Bakom nettoökningen fanns 26 kvinnor som tog nya styrelseplatser och som också var ”nya” på börserna. 17 kvinnor tog nya styrelseplatser men satt redan i styrelsen i andra börsbolag. (För fullständighetens skull skall redovisas att 9 kvinnor lämnade sina styrelseuppdrag.)

Den totala andelen kvinnor av styrelseledamöterna för året var 17 procent.

Undersökningen visar således att andelen kvinnor i bolagsstyrelserna på börserna ökat från 5,6 procent (år 2001) till 17 procent (år 2005) och att den kraftigaste nyrekryteringen av kvinnor ägde rum år 2003. Efter år 2003 har ökningstakten minskat.

Folksam s jämsällldhetsindex

Folksam publicerade en undersökning av kvinnors representation i börsföretagen i skriften *Folksam s Jämställldhetsindex 2005*. Datainsamlingen skedde under våren 2005, vilket innebar att ”jämställldhetsindexet” baserades på uppgifter i 2004 års årsredovisningar, alternativt på 2003/2004 års årsredovisningar i de fall då bolagen hade brutet räkenskapsår. I jämsällldhetsindexet ingick börsnoterade svenskregistrerade bolag som var noterade på Stockholmsbörsen den 5 april 2005. Arbetstagarrepresentanter inkluderades medan styrelsesuppleanter exkluderades. (Utöver andelen styrelseledamöter som var kvinnor i moderbolag mättes även andelen kvinnor i företagens ledning i moderbolaget och andelen kvinnor av det totala antalet anställda på koncernnivå.)

Även i denna undersökning blev resultatet en genomsnittlig representation av kvinnor i styrelserna om 17 procent. Motsvarande siffra för ledningsgrupperna uppgick till 10,5 procent. Av det totala antalet anställda i företagen var 32,5 procent kvinnor.

I Folksams undersökning gjordes åtskillnad mellan A- och O-listeföretag. I genomsnitt 20 procent av styrelseledamöterna bland A-listeföretagen (totalt 46 företag) var kvinnor. Detta var en ökning från året före, då andelen uppgick till 16 procent. Andelen kvinnor av personer i ledningsgrupperna hade under samma tid ökat från 8 till 10 procent.

O-listeföretagen (totalt 196 företag) hade i genomsnitt 14 procent kvinnor på styrelseposterna, vilket var en ökning från 11 procent. I ledningsgrupperna var 11 procent kvinnor, vilket var likvärdigt med föregående års resultat.

I undersökningen drogs slutsatsen att det fanns stora olikheter mellan branscherna när det gällde jämställdheten i fråga om styrelserepresentationen. Framst utmärkte sig tjänstebanschen samt media- och underhållningsbranschen, där åtskilliga kvinnor fanns representerade i styrelserna. Skogsbranschen var en bransch där kvinnoandelen var uppseendeväckande låg – i 43 procent av företagen saknades helt kvinnor i såväl styrelse som företagsledning.

Andra AP-fondens index

Även **Andra AP-fonden** har ett index som mäter andelen kvinnor i svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper med avseende på branscher, börslistor, m.m. Avsikten är att etablera ett "standardindex" som skall följas upp under ett antal år och kopplas till fondens uppfattning om vad som är realistiska mål. Såväl styrelseplatser som platser i företagsledningarna mäts. Tanken är att man genom att även mäta andelen kvinnor i koncernledningarna skall kunna skapa en bra grund för bedömningar av hur rekryteringsbasen för svenska styrelser utvecklas över tid (Andra AP-fonden/Nordic Investor Services, AP2 index över kvinnorepresentation i börsbolagens styrelser och ledningar, Maj 2005).

Utifrån styrelsesammansättningen i maj 2005 i 270 sverigenoterade företag (A-, Attract 40- och O-listan) och genom jämförelser bakåt i tiden kunde konstateras att den

markanta ökningen av andelen kvinnoplatser i styrelserna helt avstannat. Samtidigt hade andelen kvinnor i ledningarna under de fyra senaste åren varit relativt konstant, med en liten minskning det senaste året. Av 1 862 personer i företagets ledningar (270 verkställande direktörer och 1 592 chefer) var vid mätillfället endast 11,6 procent kvinnor.

I undersökningen konstaterades att den kvinnliga styrelse-representationen var som störst (30,0 procent) i underbranscherna tekniska konsulter, läkemedel samt bank- och försäkring. Även i underbranscherna vård och dagligvaror förekom en stor andel kvinnor i styrelserna. Till de fem minst könsvarierade underbranscherna (under 10 procent) hörde underleverantörer för telekommunikation, hårdvara och återförsäljare, tele- och datakommunikation samt grossister.

Vid en kartläggning av vilka underbranscher som hade högst andel kvinnor i ledningarna visade det sig att transport- (27,3 procent) och vårdbranschen (20,0 procent) hade högst andel kvinnliga chefer. Bland underbranscher med mycket låg andel kvinnliga ledande befattningshavare kan nämnas ”bygg- och anläggningsrelaterat” (5,0 procent), investment- och förvaltningsbolag (5,1 procent) samt skog (6,0 procent).

Kvinnor på styrelseposter i bolag på smålistorna

I en nyligen gjord undersökning av andelen kvinnor på styrelseposter i bolag på de s.k. smålistorna framgick att väsentligt färre kvinnor har ordinarie styrelseposter där än vad som är fallet med bolag på de två huvudlistorna på Stockholmsbörsen, dvs. A- och O-listan (undersökning publicerad i **Svenska Dagbladet Näringsliv** 2005-08-09).

Undersökningsresultaten speglade andelen kvinnor i styrelserna i slutet av juli år 2005. På Nordic Growth Market (NGM), som auktoriserades som marknadsplats år 1999 och som börs år 2003, fanns 22 kvinnor på sammanlagt 173 styrelseposter. På AktieTorget var motsvarande siffra 8 av 162 styrelseposter. Slutligen redovisades i undersökningen

antalet kvinnor på styrelseposter på Nya Marknaden, där 11 ledamöter av 152 uppgavs vara kvinnor.

Statistik från SIS Ägarservice

Av jämförelsestatistik från **SIS Ägarservice** kan vissa slutsatser dras av utvecklingen av bl.a. kvinnorepresentationen i börsföretagens styrelser (Daniel Fristedt & Sven-Ivan Sundqvist, *Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2004–2005 och 2005–2006*). Uppgifterna ger en bild av Stockholmsbörsens A- och O-listor och NGM Equity.

År 1999 hade kvinnor 4,5 procent av det totala antalet styrelseplatser som valts av bolagsstämma (ordinarie och suppleanter). Detta motsvarade 99 styrelseplatser. År 2002 hade andelen kvinnor stigit till 6,1 procent (132 styrelseplatser). En kraftig ökning skedde år 2003, då 11,6 procent av styrelseplatserna innehades av kvinnor (234 styrelseplatser). Ännu en stor ökning kunde noteras år 2004, då motsvarande kvot uppgick till 14,6 procent (288 styrelseplatser).

De senast publicerade talen, som alltså avser år 2005, visar att andelen kvinnor av de ledamöter som valts av bolagsstämma nu är 16,1 procent. Andelen motsvarar 296 styrelseplatser, varav 287 är ordinarie och 9 suppleanter. Ökningen kan således sägas ha mattats av. Totalt rör det sig om 226 olika kvinnor, varav 28 utländska. Som jämförelse kan nämnas att det vid samma tidpunkt fanns 1 166 olika män som var styrelseledamöter och att 189 ledamöter var utländska (dvs. utan svenskt pass). – Ingen av de kvinnor som hade en styrelsepost fungerade som styrelseordförande (samtidigt var 1,4 procent av de verkställande direktörerna kvinnor i de 288 företag som undersöktes, vilket motsvarar fyra personer).

Av det totala antalet nyinvalda styrelseledamöter var 20,6 procent kvinnor. Året dessförinnan var motsvarande siffra 28,6 procent.

Det brukar generellt sägas att kvinnor i större utsträckning erhåller platser i styrelsen hos storbolagen. Sett till de 150 högst

värderade storföretagen var det år 2005 enbart i 20 företag som det helt saknades stämмоvalda kvinnor i styrelsen.

Procentuellt sett var det på A-listan som det fanns flest företag med minst en kvinnlig styrelseledamot (97,8 procent) medan det i O-listans styrelser fanns kvinnor i 72,1 procent av företagen. Bland NGM-listans bolag fanns kvinnor med i 52,6 procent av företagens styrelser. Sammantaget hade 212 företag minst en kvinna som ordinarie styrelseledamot. 63 företag hade minst två kvinnor som ordinarie styrelseledamöter. I fyra av företagen uppgick andelen kvinnor bland de bolagsstämмоvalda styrelseledamöterna till 50 procent (Axfood, FöreningsSparbanken, Poolia och TITE). Av de 100 högst värderade företagen är det – utöver i FöreningsSparbanken och Axfood – även i Electrolux som det finns minst 40 procent kvinnor bland de bolagsstämмоvalda ledamöterna.

EPWN European BoardWomen Monitor 2004

I en internationell jämförelse av ca 270 av de största företagen i Europa drogs slutsatsen att Sverige var det land som hade näst störst andel kvinnor på styrelseposter i sina bolag (20 procent inklusive arbetstagarrepresentanter). Av de länder vars företag var representerade hade endast Norge en högre andel kvinnor (22 procent). Dessa båda länder stod i särklass i undersökningen. Den genomsnittliga andelen kvinnor i de största europeiska bolagen var 8 procent. Motsvarande undersökning av de största bolagen i USA visar att kvinnornas andel av styrelseledamöterna uppgår till 13,6 procent (**EPWN European BoardWomen Monitor 2004** – siffrorna avseende de europeiska bolagen avser förhållanden våren 2004).

Utvecklingen bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag

När man talar om kvinnors andel i styrelserna är det av intresse att också se närmare på kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Enligt en undersökning av **Svenskt Näringsliv** (Krister B Andersson & Håkan Eriksson, Luckor i glastaket, november 2005) förekommer allt fler kvinnor i traditionellt manliga utbildningar och yrken, vilket ökar rekryteringsbasen för företagen. Detta ger också bättre förutsättningar för tillträde till högre och mer värlödade befattningar. Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag har således kartlagts stora förändringar över tiden. Andelen kvinnor av de verkställande direktörerna var 12 procent år 2003, vilket kan jämföras med 7 procent år 1995. Andelen kvinnor med ledningsarbete i mindre företag hade under samma tidsperiod ökat från 32 procent till 42 procent. Bland företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän hade andelen kvinnor stigit från 38 till 48 procent.

I en kompletterande undersökning avseende chefskap på övergripande ledningsnivå konstaterades i undersökningen att det år 2004 fanns totalt 700 kvinnliga verkställande direktörer i medlemsföretagen (av totalt 6 300) vilket motsvarade 11,1 procent. Andelen kvinnor var högre bland driftschefer och chefer för mindre enheter (9 000 kvinnor av totalt 28 000 chefer, motsvarande 24,3 procent).

Bland civilingenjörer, som utgör en viktig rekryteringsgrund för högre befattningar bland medlemsföretagen och det starkt teknikdrivna näringslivet över huvud taget, hade andelen ökat från 10 till 21 procent. Andelen chefer bland de anställda kvinnorna med civilingenjörsutbildning var enligt undersökningen lika hög som bland män med civilingenjörsutbildning.

UC:s undersökning (december 2005)

I början av år 2006 offentliggjordes en undersökning av affärs- och kreditupplysningsföretaget **UC** om bl.a. andelen kvinnor i svenska aktiebolag (Dagens Industri 15 februari 2006). I en kartläggning av sammanlagt 289 011 aktiebolag angavs andelen kvinnor bland de ägarvalda styrelseledamöterna vara 15,0 procent (73 534 av totalt 489 618 ledamöter).

Undersökningen omfattade även ”inaktiva” bolag. Statistiken avsåg situationen i december 2005. Vid samma tidpunkt var andelen kvinnliga verkställande direktörer enligt uppgift 10,6 procent. Enligt UC hade den privata vårdsektorn och detaljhandeln den största andelen kvinnor i styrelserna.

Bolagsverkets undersökning (februari 2006)

Efter ett initiativ från utredaren tog **Bolagsverket** i februari 2006 fram statistik avseende bl.a. andelen kvinnor som är styrelseledamöter i svenska aktiebolag (Bolagsverket, Köns- och åldersfördelning. Levande aktiebolag och ekonomiska föreningar, 2006-02-27). Statistiken avsåg förhållandena den 26 februari 2006. Sammanlagt omfattades 293 574 ”levande” aktiebolag (dvs. bolag vars verksamhet inte avslutats efter likvidation eller konkurs) med minst en extern VD, styrelseledamot eller styrelsesuppleant i styrelsen av undersökningen. Enligt Bolagsverkets uppgifter var sammanlagt 480 544 olika ”funktionärer” (extern VD, styrelseledamöter, eller styrelsesuppleanter) registrerade i minst ett levande aktiebolag. Av samtliga funktionärer var 166 929 kvinnor (34,74 procent). Såväl bland kvinnorna som bland männen fanns den största andelen i ålderskategorin 45–54 år.

Det stora flertalet av de drygt 480 000 funktionärerna – 78,2 procent – hade endast en eller två funktioner (”uppdrag”) i levande aktiebolag. 15,7 procent hade tre eller fyra uppdrag, 4,7 procent hade mellan fem och nio uppdrag, medan knappt 1,5 procent hade tio eller fler uppdrag.

Den könsmässiga fördelningen bland styrelseledamöterna (inklusive arbetstagarrepresentanterna men exklusive suppleanter) var 15,1 procent kvinnor (73 086 styrelseplatser) och 84,9 procent män (412 452 styrelseplatser). Vissa personer hade naturligtvis flera uppdrag och har då redovisats flera gånger i statistiken. Bland styrelsesuppleanterna var situationen den omvända. Sammanlagt 148 307 styrelsesuppleanter av totalt 274 154 var kvinnor, vilket motsvarar 54,1 procent.

78,9 procent av de levande aktiebolagen saknade enligt statistiken kvinnor i styrelsen, och 84,2 procent hade mindre än 40 procent kvinnliga styrelseledamöter. – Å andra sidan hade 10,1 procent av aktiebolagen enbart kvinnor i styrelsen.

Bland de externa verkställande direktörerna (dvs. VD som ej ingår i styrelsen) – sammanlagt 8 218 stycken – var 11,0 procent kvinnor (902 stycken).

Särskilda uppgifter hade tagits fram för de levande publika aktiebolag – totalt 1 007 stycken – som hade minst en extern VD, styrelseledamot eller styrelsesuppleant i styrelsen som var folkbokförda i Sverige. I dessa bolag fanns totalt 4 657 individer som funktionärer, varav 15,4 procent (718 stycken) var kvinnor. 399 externa verkställande direktörer fanns i bolagen, varav 22 kvinnor. Totalt var 4 858 styrelseledamöter registrerade. 669 av platserna (13,8 procent) innehades av kvinnor. Den största andelen kvinnliga styrelseledamöter (245 stycken) fanns i åldersintervallet 45–54 år. För männens del fanns det största antalet (1 648 stycken) i intervallet 55–64 år.

Endast 640 styrelsesuppleanter fanns registrerade i de levande publika aktiebolagen. Av dessa var 169 kvinnor (26,4 procent).

I de levande publika aktiebolagen synes antalet uppdrag per person vara större än i aktiebolag i allmänhet. Endast 32,4 procent av samtliga individer hade högst ett eller två uppdrag. Av de undersökta personerna hade 21,4 procent tre eller fyra funktioner och hela 26,5 procent hade mellan fem och nio uppdrag. 19,7 procent av personerna hade minst tio uppdrag.

Bland de levande publika aktiebolagen hade 56,0 procent helt mansdominerade styrelser. Andelen aktiebolag som hade lägre andel kvinnliga styrelseledamöter än den i uppdragsbeskrivningen uppställda målsättningen, dvs. 40 procent, uppgick till 93,0 procent.

Enligt uppgift från Bolagsverket saknas ca 2 000 – 3 000 personer med utländska personnummer i statistiken.

Maktförhållandena i storföretagen

I tidskriften **Affärsvärlden** (nr 10/2006) redovisades nyligen en kartläggning av andelen kvinnor i ledande ställning. Detta gjordes i ljuset av debatten om kvinnlig representation inom näringslivet och med utgångspunkten att den stora *frivilliga* förändringen på styrelsenivå inte kan komma till stånd förrän antalet kvinnor ökat på operativa poster – när så sker, kommer nämligen också rekryteringsbasen för styrelserekryteringen att öka.

Kartläggningen omfattade 600 av Sveriges största bolag. Redovisningen tog sikte på olika ledande befattningar, närmare bestämt VD, vice VD, finanschef, ekonomichef, administrativ chef, chef försäljning/marknad, chef juridik, personalchef, chef affärsutveckling, ”övriga”, informationsdirektör, chef IR och informationschef. Av undersökningen framgick att andelen kvinnor i de nämnda ledande befattningarna totalt sett uppgick till 15 procent. Börsbolagen, särskilt de som i kartläggningen klassades som ”stora börsföretag”, och riskkapitalbolagen hade en något lägre andel kvinnor i ledande positioner. Storföretagen utanför börsen, inklusive de ”statliga storföretagen”, hade tvärtom fler kvinnor i ledande positioner än vad som gällde i genomsnitt.

10 Aktieägarstatistik

10.1 Aktieägandet i Sverige

Med jämna mellanrum publiceras statistik över aktieägandet i Sverige.

Av Värdepapperscentralens aktieägarstatistik 2005-06-30 framgår att det finns 2 402 643 unika aktieägare (siffrorna avser avstämningsbolagen). Naturligtvis finns bland dessa flera som äger aktier i många olika bolag. Av antalet fysiska aktieägare (inklusive dödsbon) med svenskt personnummer var 1 282 580 män och 885 166 kvinnor.

Fysiska personers totala aktieportfölj avseende svenska börsnoterade företag hade ett marknadsvärde om 433 miljarder kr. De juridiska personernas innehav uppgick som en jämförelse till 2 384 miljarder kr.

Drygt 7 procent av ägarna kategoriserades som "utländska". Dessa ägde ca 35 procent av det totala antalet aktier. Det utländska innehavet av svenska aktier var som störst i USA, Storbritannien och Luxemburg.

Statistik över antalet aktier som innehas av fysiska personer med svenskt personnummer visar att män vid tidpunkten ägde ca 14,4 miljarder aktier. Kvinnor hade vid tidpunkten ca 3,1 miljarder aktier. Detta innebär att kvinnor var innehavare av drygt 17 procent av samtliga aktier. – Det genomsnittliga innehavet för män var 11 209 aktier, medan kvinnor i genomsnitt hade 3 488 stycken. Genomsnittligt antal bolag per aktieägare var 2,88, men 50 procent av alla aktieägare hade aktier i endast ett bolag.

Av de båda köns totala aktieäggande på svenska marknadsplatser svarade kvinnorna för knappt 30 procent. – Som en jämförelse kan nämnas att kvinnors förmögenhet är mindre än männens. Av fysiska personers samlade nettoförmögenhet innehar kvinnorna 43 procent. Kvinnor har i högre grad sina finansiella tillgångar placerade i s.k. säkra värdepapper som räntebärande instrument och fonder (SCB, Förmögenhetsstatistik 2002).

I VPC:s statistik ingick även en kartläggning av vilka bolag bland de 100 största som hade störst andel kvinnor som ägare. Knappt 45 procent av ägarna i SEB var kvinnor. Andra bolag med mer än 40 procent kvinnor i förhållande till det totala antalet ägare var Billerud, Svenska Handelsbanken, Cardo, Hennes & Mauritz, Gambro och Lindex. I samtliga de 10 största bolagen utgjorde kvinnorna mer än 35 procent av ägarna.

Aktiefrämjandet genomför årligen en undersökning av svenska folkets aktieinnehav för att kartlägga innehavet av olika typer av aktier. Undersökningen omfattar intervjuer med drygt 1 500 personer, som utgör ett riksrepresentativt urval av svenska folket. De siffror som redovisas är närmevärden.

I den senaste undersökningen, Aktieägandet i Sverige 2005, finns flera frågor kring kvinnors aktieinnehav. Av undersökningen framgår att 78 procent av kvinnorna i en eller annan form äger aktier (83 procent bland männen). Ägandet utgörs av aktier i börsnoterade företag, andra aktier i något enskilt bolag, del i någon aktiefond genom PPM-valet, del i någon annan aktiefond, utländska aktier (direkt eller via fond) eller aktier via anställning (t.ex. i en personalstiftelse).

Aktieägarstatistik avseende december 2005 (Pressmeddelande från SCB och Finansinspektionen 2006-02-20) visade att 20,5 procent av befolkningen (1 853 983 individer) ägde aktier noterade på svensk marknadsplats. Andelen aktieägare bland alla kvinnor var 17 procent. Andelen som ägde aktier bland männen var vid samma tidpunkt 24 procent. Medelportföljen för kvinnor låg på 186 000 kr, medan männens var värd 314 000 kr. Medianportföljen för kvinnor var dock inte värd mer än

20 000 kr (männens var värd 27 900 kr); orsaken till de stora skillnaderna mellan medel- och medianportföljen är att ett relativt litet antal individer har ett stort ägande i förhållande till många med betydligt mindre ägande. De 5 procent som har störst aktieförmögenhet står för omkring 75 procent av den samlade förmögenheten.

10.2 De största aktieägarna

Börsvärdet för de svenska börsföretagen var 2 553 miljarder kr per den 30 december 2004. Den största aktieägaren var svenska staten med ett börsvärde om ca 123,3 miljarder kr, vilket motsvarar knappt 5 procent av det totala börsvärdet. Andra stora aktieportföljer innehades av Robur fonder, Stefan Persson med familj och bolag samt Investor. De 50 största aktieägarna stod för 44,2 procent av det totala börsvärdet. Av dessa var fem privatpersoner medan resten var institutioner.

De största (namngivna) utländska aktieägarna var Fidelity fonder, Finska Staten och Renault. Utländska förvaltare svarade för ca en fjärdedel av börsvärdet (uppgifter från Daniel Fristedt och Sven-Ivan Sundqvist, Ägarna och Makten i Sveriges Börsföretag 2005).

Av SCB:s aktieägarstatistik för december 2005 framgår att det utländska ägandet av aktier på svensk marknadsplats uppgick till 35,3 procent. Finansiella företag svarade för 28,6 procent och hushållen för 14,8 procent av ägandet. Icke-finansiella företag (8,4 procent), icke-vinstdrivande organisationer (4,8 procent) och staten (4,4 procent) var de övriga dominerande ägarsektorerna.

11 Synen på rekrytering av kvinnor till bolagsstyrelserna, m.m.

11.1 Kännetecken hos män och kvinnor med styrelseuppdrag

11.1.1 Allmänna karakteristika

Utifrån statistik kan vissa karakteristika hos de stämموvalda ledamöterna i börsbolagens styrelser utläsas (jfr Daniel Fristedt & Sven-Ivan Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2005-2006).

Genomsnittsåldern hos sådana ledamöter var 54,2 år. På A-listan var snittåldern något högre – 56,1 år – jämfört med på O-listan och NGM-listan (54,0 år respektive 51,8 år). 31 ledamöter var 70 år eller däröver, medan 32 ledamöter var 33 år eller yngre. Detta visar således att huvuddelen av de bolagsstämموvalda ledamöterna i börsföretagen – drygt 1 700 stycken – var i åldern 34–69 år.

Inte sällan har personer flera olika styrelseuppdrag. De får därigenom rollen som ”styrelseproffs”. Det finns givetvis även kvinnor som sorterar under denna benämning. 17 personer hade så många som fem eller flera styrelseuppdrag i juni år 2005. Industrivärdens åtta ordinarie styrelseledamöter hade sammanlagt 31 andra ordinarie styrelseuppdrag i olika börsföretag, dvs. i snitt nästan fyra andra uppdrag per ledamot.

Det finns många börsbolag som har flera ”gemensamma” ledamöter. Härmed menas att de berörda tillsammans sitter i styrelserna för mer än ett bolag. Så är fallet exempelvis i Skanska och Industrivärden samt i SHB och Industrivärden. I båda dessa

kombinationer av bolag finns så många som fyra gemensamma ledamöter (samtliga är män).

Det är f.ö. inte ovanligt att två personer har gemensamt att de sitter i samma styrelser. Ett exempel från år 2005 visar att två personer båda ingick i styrelserna för så många som fem bolag (SHB, Skanska, Industrivärden, SCA och SSAB).

År 2005 hade utländska styrelseledamöter 196 styrelseplatser i börsföretagen (ca 11 procent av samtliga platser, Fristedt & Sundqvist s. 62). Ca tre fjärdedelar av dem kom från Norge, USA, Finland, Storbritannien och Danmark.

I studier av vilka personer som rekryteras till näringslivets toppositioner (företagsledning och styrelser) har ibland konstaterats att många har påfallande lika erfarenheter och kompetens. Företagsledare har ofta tagit examen från Chalmers, KTH eller Handelshögskolan i Stockholm och har således utbildningar med inriktning på ekonomi eller teknik. Det är vanligt förekommande att de har gjort karriär under lång tid inom en koncern (se Pernilla Petrelius, Old Boys' Network, SOU 2004:47 bilaga 9).

I en nyligen gjord undersökning tillfrågades 943 styrelseledamöter i de 100 största bolagen på Stockholmsbörsen om anledningarna till att de valts in i styrelsen. 150 svar inkom. 67 procent svarade att de valts för att de hade bred kunskap om affärsverksamhet. Många ansåg att de valts för att de hade särskild kunskap om industrin (61 procent) eller spetskompetens (53 procent). 35 procent svarade att de fått uppdraget för att representera en stor aktieägare, medan 5 procent tillstod att de (också) valts till följd av personliga relationer (Swedish Corporate Governance Study, Egon Zehnder International, October 2005, s. 7 f.).

I den ovan nämnda undersökningen fick styrelseledamöterna frågan vem som varit inblandad i anlitandet av ledamöten i fråga. 60 procent av dem angav att urvalet hade skötts från ägarhåll. Styrelseordföranden hade varit involverad i 38 procent av tillsättningarna. Endast 8 procent av ledamöterna angav att konsulter bistått i urvalsproceduren.

Valberedningen hade varit inblandad i 52 procent av fallen.

11.1.2 Särskilt om kvinnor i börsbolagens styrelser

217 olika kvinnor var ordinarie ledamöter i svenska börsbolags styrelser 2005, och kvinnorna innehade totalt 287 styrelseuppdrag i bolagen (därtill kommer nio som var suppleanter). När dessa 217 kvinnor placeras in i kategorier utifrån deras bakgrund blir resultatet följande.

4 kvinnor ingår i bolagsstyrelserna i egenskap av ägare, medan 6 kvinnor fungerar som "ägarombud". Ytterligare 13 ingår i styrelserna p.g.a. släktskap med ägaren. 99 stycken har VD-erfarenhet, 4 stycken har politikerbakgrund och 5 stycken har journalistbakgrund. Slutligen har 86 kvinnor "annan kompetens" eller expertis. – Varje kvinna har i detta sammanhang placerats i endast en kategori, trots att flera av dem hade fler än ett styrelseuppdrag vid undersökningstillfället (se Daniel Fristedt & Sven-Ivan Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2005-2006, s. 40).

Det är värt att notera att någon motsvarande undersökning av de manliga styrelseledamöternas bakgrund inte synes ha gjorts.

11.2 Inställningen till rekrytering av kvinnor till styrelserna

Såvitt gäller synpunkterna på styrelsernas sammansättning, vilket i slutändan också har betydelse för rekryteringen av kvinnor till styrelserna, finns anledning att som en bakgrund återge de resonemang som fördes av Förtroendekommissionen i dess betänkande (SOU 2004:47 s. 213 f.):

I den allmänna debatten har kritik framförts med innebörd att styrelser traditionellt rekryterats från alltför snäva kretsar av personer med likartad yrkeserfarenhet, utbildning, social bakgrund m.m. Särskilt generalisterfarenhet som företagsledare för bolag av minst liknande storlek och komplexitet som det aktuella företaget har ansetts kvalificera för styrelseuppdrag. Personer med mer avgränsad men djupare kompetens från t.ex. ett särskilt funktionsområde, liksom personer som har sin huvudsakliga erfarenhet från andra

samhällssektorer än näringslivet, har mer sällan ansetts lämpliga att ingå i bolagsstyrelser.

Detta har lett till att många styrelser domineras av personer, huvudsakligen män i övre medelåldern, med nästan identiska yrkeskarriärer bakom sig och med likartade kunskaper, värderingar, livsstilar, sociala nätverk och t.o.m. personlighetstyper. Risken är att detta dels leder till bristande självständighet och integritet hos enskilda ledamöter, dels till att alla i styrelsen uppfattar verkligheten på likartat sätt medan ingen anlägger andra perspektiv, nya infallsvinklar och ser risker och möjligheter i företagets verksamhet med andra ögon. När variationen i professionell och kulturell bakgrund blir alltför begränsad riskerar felaktiga eller snedvridna verklighetsbilder att genomsyra hela styrelsen utan att de öppet ifrågasätts av någon. Det är inte orimligt att anta att det följa Johnbeteende som kännetecknat många företags strategier under senare år inte varit lika utbrett med mindre ensartat sammansatta styrelser.

Vi förordar i stället en utveckling mot mer mångsidigt sammansatta styrelser. Vi anser det nödvändigt att några ledamöter i varje styrelse har kvalificerad affärsmanna- och företagsledarerfarenhet på minst samma nivå som den som krävs av bolagets verkställande direktör. Detta är nödvändigt för att ge styrelser den tyngd och auktoritet som krävs för att matcha starka företagsledning. Med det grundkravet tillgodosett finns emellertid skäl att eftersträva en breddning av styrelsernas erfarenhets- och kompetensstruktur. Som exempel kan det i många fall vara ändamålsenligt att också ha ledamöter med särskild erfarenhet av den bransch företaget verkar i, ledamöter med djupkompetens inom för bolagets verksamhet särskilt relevanta funktionsområden eller erfarenhet från andra samhällssektorer än det kommersiella näringslivet – och i många fall även personer som utifrån sin ålder, personliga egenskaper eller bakgrund i övrigt kan tillföra styrelsen nya infallsvinklar och perspektiv.

En särskild fråga i detta sammanhang är styrelsernas könssammansättning. Vi anser att en jämn könsfördelning i bolagens styrelser bör eftersträvas. Skälet till detta är att vi tror att det skulle bidra till att höja kvaliteten i styrelsearbetet, dels genom att bättre utnyttja den potential av kompetens och intellektuell kapacitet som finns i den kvinnliga delen av befolkningen, dels genom att bredda erfarenhetsbasen och perspektiven i styrelsearbetet.

Mot denna bakgrund ställs i koden krav på såväl ökad bredd i styrelsernas kompetens- och erfarenhetsstruktur som en strävan mot jämn könsfördelning i styrelserna.

Förtroendekommissionens resonemang om könsfördelningen i styrelserna kommer till uttryck i Kodens punkt 3.2.1, där det anges att en jämn könsfördelning i styrelserna skall eftersträvas. Vid remissbehandlingen av Koden framfördes inte någon kritik i sak av denna norm. Vissa remissinstanser ansåg emellertid att den fått en alltför framträdande plats jämfört med andra aspekter av mångsidighetskravet (Kodgruppens betänkande Svensk kod för bolagsstyrning, SOU 2004:130, s. 33).

Även ”makteliten” har önskemål om att fler kvinnor innehar höga positioner. I en enkätundersökning år 2001 till ett urval av samhällets makthavare/toppchefer inom t.ex. politik, näringsliv och organisationer frågades hur viktigt det ansågs vara att personer på ledande positioner i samhället avspeglar befolkningen i olika avseenden (kön, socialgrupper, ålder, etnicitet, geografi och sexualitet). Störst andel ansåg att just könsrepresentationen skulle avspeglas i fördelningen av de ledande positionerna; 54 procent ansåg att detta var ”mycket viktigt”. Åtgärder rörande könsfördelningen på toppositioner i näringslivet var ”mycket viktigt” enligt 46 procent av dem som ingick i undersökningen (fler ansåg dock att jämn könsfördelning var ”mycket viktigt” inom politiken och inom forskningen). – Enkätundersökningen (Ledarskap i förändring), som ingick i forskningsprojektet Kön och den sociala reproduktionen av eliter i ett komparativt perspektiv, berörs i departementspromemorian Makten och mångfalden (red. Anita Göransson, Ds 2005:12).

En undersökning av inställningen hos styrelseledamöterna i börsföretagen genomfördes år 2005 (Swedish Corporate Governance Study, Egon Zehnder International, October 2005, s. 14). Utifrån svar från 150 styrelseledamöter kunde slutsatsen dras att 38 procent tyckte att en viss minsta andel kvinnliga ledamöter, angiven i procent, var en god idé. 54 procent tyckte

tvärtom att det inte var en bra lösning, medan 8 procent av de svarande förklarade att de inte visste. – Det kan noteras att när motsvarande undersökningar gjorts bland styrelseledamöter i Danmark och i Norge var det väsentligt färre som tyckte att en reserverad andel platser för kvinnor var bra (20 procent resp. 21 procent) medan desto fler tog avstånd från detta (67 procent resp. 69 procent).

11.3 Varför fler kvinnor till bolagsstyrelserna?

En grundsten i utredningsuppdraget är, som tidigare nämnts, att en företagsledningsledning får den bästa sammansättningen om kompetensen hos både kvinnor och män i näringslivet tillvaratas. Detta sägs gynna företagen och tillväxten.

Påståendet om att könsblandade styrelser skulle medföra fördelar är måhända inte helt okontroversiellt. I en nyligen gjord studie från Handelshøyskolen BI av norska börsbolag dras slutsatsen att mångfald i fråga om ledamöternas kön reducerar styrelsens effektivitet och bolagets lönsamhet (Øyvind Bøhren & R. Øystein Strøm, *The value-creating board: Theory and evidence*, Research Report 8/2005). Den förhärskande synpunkten hos experter på bolagsstyrning är likväl att de bästa styrelserna består av en lämplig blandning av individer med olika färdigheter, erfarenheter och kunskaper (se t.ex. *The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-Executive Directors* [June 2003]).

Enligt en amerikansk studie över en längre tidsperiod av företag på den s.k. Fortune 500-listan fanns ett klart samband mellan en stor andel kvinnor i ledande positioner och ett företags avkastning, tillgångar samt aktievärdet. En stor andel kvinnor i företagets ledning kopplades i studien samman med att företagen på alla de berörda områdena lyckades bättre än konkurrenter med färre kvinnor (Roy D. Adler, "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", *European Project on Equal Pay*). Motsvarande samband för Fortune 500-företagens del i fråga om bl.a. aktievärdet i företag med många respektive få

kvinnor i ledande positioner återspeglas i rapporten "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity" (Catalyst, 2004).

I en nyligen genomförd undersökning av utvecklingen av danska företag under åren 1992–2001 konstaterades likaledes att kvinnor i toppositioner tenderar att ha en positiv effekt på lönsamhet och resultat (A-M Kossowska, N Smith, V Smith & M Verner, Til gavn for bundlinjen. Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinie?, Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus, 2005).

Utöver renodlade ekonomiska orsaker brukar även andra skäl anföras för att styrelsen skall ha en allsidig sammansättning. Bolagen ges därigenom bättre förutsättningar att finna nya marknader och kunder. Personer med olika bakgrunder kan bidra till en bättre kundkänedom i styrelsen, liksom hur koncept skall anpassas efter individualiserade önskemål. Vidare kan bolagen skapa förebilder för yngre personer, som på så sätt uppmuntras att stanna kvar i företagen för att i ett senare skede inta ledande positioner (se t.ex. The Department of Trade and Industry [Women and Equality Unit], Brighter boards for a brighter future, 2004, s. 5).

11.4 Särskilt om underskottet på kvinnor i börsföretagens styrelser

I de svenska börsföretagens styrelser år 2005 fanns 1 803 ordinarie ledamöter som valts av bolagsstämman, därtill 37 suppleanter. Det kan nämnas att nio av tio börsföretag saknade stämmevalda suppleanter.

I genomsnitt hade styrelserna 6,4 stämmevalda ledamöter. Bland A-listans styrelser var antalet ledamöter något högre än genomsnittet (7,8 styrelseledamöter), medan NGM-listans styrelser generellt sett hade färre ledamöter (4,9), Fristedt & Sundqvist s. 20.

Av de svenska börsföretagen var det 26 stycken som hade så många som 13 ledamöter eller flera (inklusive arbetstagar-

representanter och suppleanter). Några hade så många som 15 stycken. 28 företag hade 4 ledamöter eller färre (jfr Fristedt & Sundqvist s. 18 f.). Således bestod styrelserna i börsföretagen i de allra flesta fallen av 5–12 ledamöter, inklusive arbetstagarrepresentanter och eventuella suppleanter.

Om det riktmärke som anges i uppdragsbeskrivningen skulle vara uppfyllt i de svenska börsföretagen totalt sett, dvs. en minsta andel av 40 procent kvinnor i styrelserna, och om detta krav särskilt skulle ta sikte på de ledamöter som väljs av stämman, skulle 721 platser i bolagsstyrelserna (av 1 803 ordinarie styrelseplatser år 2005) vara vikta för kvinnor. Detta kan jämföras med att kvinnor, enligt redogörelsen ovan, i nuläget har 287 sådana platser. Underskottet uppgår utifrån denna beräkning till 434 kvinnliga styrelseposter, förutsatt att styrelserna skulle kunna konstitueras på ett sådant sätt att exakt 40 procent innehas av kvinnor (något som med gällande bolagsordningar torde vara en omöjlighet – av bolagsordningen kan framgå exempelvis att styrelsen skall ha tre eller fyra stämموvalda ledamöter, varför det inte är matematiskt möjligt att nå upp till 40 procent). Dessutom skall hänsyn tas till att vissa bolag, som tidigare nämnts, redan nu har en högre andel kvinnor än 40 procent i styrelsen.

12 Internationell utblick

12.1 Inledning

Lagstiftning om könsfördelningen i bolagsstyrelser är ett relativt nytt inslag i jämställdhetssträvandena. Det är emellertid inte endast i Sverige som frågan har väckts och diskuterats.

Nedan följer ett antal redogörelser avseende utvecklingen i vissa länder som Sverige i andra sammanhang brukar jämföra sig med respektive länder där olika initiativ har tagits i den nu aktuella frågan. En klar skiljelinje förefaller kunna dras mellan länder där diskussionen om lagstiftning endast berör statligt ägda företag och länder där frågan mest är koncentrerad till det privata näringslivet. På de flesta håll synes diskussionen vara inriktad på de aktiebolagsliknande företagen.

12.2 Danmark

Den danska loven om ligestilling af kvinder og mænd, som trädde i kraft år 2000, innehåller bl.a. regler om sammansättningen av offentliga kommittéer, kommissioner och liknande (se Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd nr 1527 af 19/12/2004). I lagen anges att sådana organ som tillsatts av en minister för att lämna lagförslag eller andra förslag av samhällelig betydelse bör ha en "jämn" sammansättning av kvinnor och män (8 §). Härmed avses en representation med 50 procent av vardera könet, även om detta inte är något absolut krav. Myndigheter eller organisationer som har att utse en

ledamot i ett sådant organ skall föreslå både en kvinna och en man. Undantag från regeln gäller, om det finns särskilda skäl, som i sådana fall måste anges. Det är den minister som skall utse ledamoten som har att sträva efter att könsfördelningen blir jämn. Om de nämnda nomineringsreglerna inte följs, kan det fattas beslut om att organet kan fungera utan de medlemmar som inte utsetts i enlighet med det angivna förfarandet (9 §).

Även styrelser, representerande församlingar eller motsvarande kollektiva ledningsorgan i statliga förvaltningsmyndigheter, dvs. statliga myndigheter som omfattas av den danska förvaltningslagen, bör ha en jämn könsfördelning.

Vidare skall i motsvarande ledningsorgan för vissa delvis statsfinansierade eller statligt ägda associationsformer – såvitt möjligt – eftersträvas en ”balanserad” sammansättning av kvinnor och män. I lagen nämns *selvejende institutioner* (i praktiken ofta fonder och stiftelser) *interessentskaber* (motsv. handelsbolag), *anpartsselskaber* (aktiebolag) och *aktieselskaber* (motsv. publika aktiebolag). Regeln innebär ett mindre strängt krav på könsfördelningen – en ”balanserad” könssammansättning motsvarar i praxis minst en tredjedel av vardera könet.

En förutsättning för att regeln skall gälla för ett visst bolag (eller motsvarande) är att bolagets utgifter till övervägande del täcks av statliga medel eller att den övervägande delen av bolagen ägs av staten (11 §). I en vägledning till lagen (Vejledning om Ligestillingslovens bestemmelser om kønssammansætningen i offentlige udvalg, kommissioner o.lign. og i bestyrelser for statslige forvaltningsmyndigheder m.v., oktober 2000) anges att bestämmelsen tar sikte på verksamhet som till 60–70 procent täcks av statsmedel eller som till motsvarande procentandel ägs av staten. På ministernivå kan bestämmas att bestämmelsen skall tillämpas även på verksamhet där statens engagemang är mindre.

På motsvarande sätt kan fattas beslut om att det strängare kravet på könssammansättning, dvs. jämn sammansättning (ca 50 procent) bör gälla, exempelvis när bolag har övertagit offentliga uppgifter från statliga institutioner eller är

underkastade tillståndskrav eller koncession. Till den senare kategorin hör bl.a. en rad banker och försäkringsinstitutioner.

Om en medlem i ett ledningsorgan helt eller delvis skall utses av en minister, måste myndigheter eller organisationer som tar fram kandidater föreslå både en kvinna och en man. Om flera ledamöter skall utses, måste lika många män och kvinnor föreslås. Bestämmelserna behöver inte följas, om särskilda skäl föreligger. Skälen måste anges. Inte heller gäller de, om styrelsemedlemmarna tas fram genom omedelbara demokratiska val. För det fall myndigheten eller organisationen inte utser medlemmar i enlighet med de nämnda bestämmelserna, kan ministern besluta att styrelsen skall vara behörig utan de felaktigt intagna representanterna. Detsamma gäller när ministern anser att det inte angetts tillräckliga skäl för att åberopa sig på undantagsregeln (12 §). – Enligt den ovan nämnda vägledningen till lagen skall styrelsen själv se till att det råder en balanserad sammansättning av kvinnor och män när ministern inte har inflytande över medlemsvalet, såsom när styrelsen skall sättas samman enligt en särskild stadga.

I mars 2005 lade medlemmar i Socialistisk Folkeparti fram ett beslutsförslag i folketinget om fler kvinnor på ”topposter”. I förslaget uppmanades jämställdhetsministern att ingå avtal med näringslivets organisationer dels om att organisationerna skulle åta sig att ta in fler kvinnor i ledningen de närmaste fyra åren, dels om att en väsentlig ökning av kvinnoandelen i verksamheternas styrelser skall ske framöver varvid ett minimum om 25 procent måste uppnås vid utgången av år 2009. Partiet har tidigare lagt fram liknande förslag med motiveringen att flera undersökningar visat att verksamheter med kvinnor i ledande positioner klarar sig bättre än mansdominerade verksamheter. (Här kan nämnas ”Til gavn for bundlinjen” av Kossowska, Smith, Smith och Verner. Projektet finansierades av Ligestillingsministeren i samarbete med Handelshøjskolen i Århus.) I förslaget omnämndes möjligheten att som i Norge lagstifta om kvotering till styrelseposter, något som förslagsställarna i nuläget inte krävde. Under våren hänvisades

förslaget vidare för utskottsbehandling. Utskottet ställde sommaren 2005 ett antal frågor på området till jämställdhetsministern, varvid ministern bl.a. hänvisade till den dialog som hon haft med näringslivet om hur man kan främja att kvinnor tas in i företagsledning, inte minst genom ett bättre utnyttjande av urvalsmöjligheterna (Det Politisk-Økonomiske Udvalg, B 22).

12.3 Finland

Den finska lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

I lagen ges myndigheterna en skyldighet att främja jämställdheten. Detta skall ske på ett målinriktat och planmässigt sätt (4 §).

I en särskild paragraf finns bestämmelser om sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt (4 a §). Där anges att kvinnor och män skall vara representerade till minst 40 procent vardera i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ, om inte särskilda skäl talar för annat. Bestämmelsen gäller även kommunala organ (bl.a. kommunstyrelsen, nämnder, kommittéer och sektioner inom kommunstyrelsen) och organ för kommunal samverkan, men däremot inte för kommunfullmäktige. – Denna bestämmelse, som tar sikte på såväl ordinarie ledamöter som suppleanter, kallas i finska förarbeten för kvotbestämmelsen.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. (Ett sådant särskilt skäl kan

vara att det saknas kvinnor eller män i de tjänste- eller arbetsuppgifter som utgör en bas för utnämning till medlem av ledningsorganet.)

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i paragrafen skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post. – Av förarbetena framgår att den sistnämnda bestämmelsen skall förstås på så sätt att den som skall utse en kandidat i förekommande fall alltid bör motivera varför det inte varit möjligt att föreslå en kandidat av båda könen (RP 195/2004 rd s. 24).

Jämställdhetsombudsmannen och den s.k. jämställdhetsnämnden, som är en lagövervakande myndighet i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, svarar för att jämställdhetslagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet (16 §).

I regeringens jämställdhetsprogram 2004–2007 (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2005:2), som bl.a. anknyter till en nyligen genomförd reform av jämställdhetslagen, anges att regeringens mål är att öka andelen kvinnor på olika beslutsarenor, bl.a. i näringslivet och inom politiken. Ett program har ställts upp för en utökning av antalet kvinnor i styrelserna i statliga bolag och bolag där staten är delägare. Programmets riktlinjer, som varit i överensstämmelse med regeringens strävanden, har utgått från vissa förhållanden som borde gälla senast våren 2005. En av programpunkterna var att det skulle finnas minst 40 procent kvinnor och män i styrelserna i bolag som är helägda av staten. Vid samma tidpunkt skulle kvoten gälla även i bolag som inte är börsbolag i vilka staten har majoritet, såvida det inte fanns utryckliga grunder för ett annat arrangemang (bolagsordningsbestämmelser, delägaravtal eller liknande). För börsbolag med statlig majoritet eller där staten utövar faktisk bestämmanderätt skulle en andel nära 40 procent ha uppnåtts.

Även i bolag där staten har ett minoritetsintresse och som inte är börsbolag skulle staten sträva efter att främja jämställdheten, i

sista hand genom att utse sina egna styrelsekandidater i enlighet med jämställdhetsmålen. Samma angreppssätt skulle tillämpas på börsbolag där staten inte utövar faktisk bestämmanderätt.

Utgångspunkten vid genomförandet av programmet var att styrelsernas normala omsättning skulle beaktas. Till de platser som blev lediga skulle i första hand kvinnliga kandidater tas fram.

En grupp med representanter från ministerierna tillsattes år 2005 med uppgift att följa upp hur åtgärderna i jämställdhetsprogrammet genomförts. En slutrapport skall lämnas i början av år 2007.

12.4 Norge

12.4.1 Norges lagstiftning

Redan år 1988 infördes ett krav i den norska jämställdhetslagen (ligestillingsloven) på representation av 40 procent av vardera könet när offentliga organ svarar för utnämningar eller håller val till utskott, styrelser, råd och nämnder, m.m. Den aktuella bestämmelsen i lagen hade under vissa förutsättningar också betydelse för styrelserepresentationen i offentligt helägda aktiebolag, även i bolag som i vart fall till väsentlig del hade staten eller en kommun som ägare (se avsnitt 4.1.2 i Ot.prp. nr 97 [2002–2003] om tolkningen av 21 § i ligestillingsloven).

För de statliga företagens del har regeringens mål varit att just 40 procent av vardera könet skall ingå i företagens styrelser, ett mål som också uppnåtts. I mars 2003 var den genomsnittliga andelen kvinnor i sådana styrelser 45,7 procent. I de privatägda publika aktiebolagen var kvinnornas andel under våren 2003 endast 7,3 procent.

Regeringen fortsatte mot denna bakgrund arbetet med att utjämna könsrepresentationen. Olika förslag till regler om könsfördelningen i styrelserna inom såväl offentliga som privata sektorn hade lagts fram i Norge redan i samband med att ett förslag om en total revidering av den norska jämställdhetslagen

remitterades år 1999. Gensvaret blev positivt från de flesta håll, men flera menade att den bakomliggande utredningen var för undermålig för att det skulle gå att ta ställning till detaljer. Förslaget skickades ut i ny tappning år 2001 av en nyttillträdd regering. Det var då inskränkt såtillvida att förslaget denna gång gick ut på att regler skulle införas endast för offentligt ägda verksamheter och publika aktiebolag (således inte för andra privata aktiebolag). Olika alternativ lämnades. Även denna gång fick förslaget ett blandat mottagande. Merparten av dem som uttalade sig var positiva, medan representanter för näringslivet och arbetsgivarorganisationerna avstyrkte en lagstiftning, utan att fördens skull direkt bestrida behovet av en ökad andel kvinnor i styrelserna.

I en proposition från år 2003 (den ovan nämnda Ot.prp. nr. 97 [2002–2003]) konstaterade regeringen ("Bondevik II") att det var olyckligt att kvinnor alltså i så liten utsträckning har ledande positioner i näringslivet, särskilt i privatägda bolag, mot bakgrund av kvinnors generellt höga utbildningsnivå och deltagande i yrkeslivet. Regeringen bedömde att det fanns skäl att ingripa för att främja en samhällsutveckling som erkänner och utnyttjar båda könen kompetens; den rådande ordningen innebar att samhället inte tillgodogjorde sig kvinnors kompetens fullt ut, vilket ansågs vara ett resursslöseri ur landets synvinkel. Regler om könsrepresentation skulle kunna ändra situationen. Därigenom skulle man kunna öka kvinnors möjligheter och inflytande och samtidigt uppnå positiva effekter för jämställdheten och demokratin. Dessutom var målsättningen att stärka näringslivets ledningsorgan och öka företagets konkurrenskraft.

De remissyttranden som inhämtats över förslagen på området 1999 och 2001 kom att utgöra ett underlag för resonemangen i propositionen.

Lagförslaget, som antogs i slutet av år 2003, medförde vissa ändringar i bl.a. lov 13. juni 1997 nr. 44 om akjeselskaper och lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper. I alla offentligt ägda företag – *statsaksjeselskaper* (motsv. helägda statliga privata aktiebolag), *statsallmennaksjeselskaper* (motsv. helägda statliga

publika aktiebolag), *statsforetak* (särskilt utpekade företag som helt och hållet ägs av staten), aktiebolag som är helägda dotterbolag till de förstnämnda kategorierna, vissa företag som omfattas av särskild lagstiftning (t.ex. Aktieselskapet Vinmonopolet) och *interkommunale selskaper* (företag för vilka kommuner, landstingskommuner eller andra "interkommunale selskaper" upprättat ett särskilt företagsavtal) – skall ett minimiantal av varje kön vara representerat i styrelsen. Minimiantalet skall motsvara minst 40 procent när styrelsen har minst tio medlemmar. För styrelser med högst nio ledamöter uttrycks i lagtexten att antalet personer av varje kön skall uppgå till ett visst antal i förhållande till styrelsens storlek. (Exempel: Har styrelsen fyra eller fem ledamöter, skall varje kön vara representerat med minst två.) – Reglerna gäller också för val av suppleanter.

För *privatägda* publika aktiebolag antogs motsvarande lagändringar; dock infördes inte bestämmelser som tog sikte på dotterföretag till sådana aktiebolag.

Avseende de anställdas representanter i styrelsen innebär reglerna att båda könen skall vara representerade när två eller fler representanter skall utses. Detsamma gäller vid utnämning av suppleanter. Könsfördelningskravet för arbetstagarrepresentanterna är ett separat krav i förhållande till vad som gäller för de "ägarvalda" styrelseledamöterna. De olika valprocedurerna är följaktligen oberoende av varandra. Undantag från könsfördelningskravet beträffande arbetstagarrepresentanterna ges för bolag i vilka mindre än 20 procent av de anställda är av det ena könet vid den tidpunkt då valet sker.

Ingen särskild sanktion infördes avseende reglerna om könsfördelning. Reglerna om likvidation vid annan brist i tillsättning av styrelseledamöter gäller därmed även vid tillsättning av styrelse som inte uppfyller kravet på könsfördelning.

Samtidigt genomfördes ändringar i den norska stiftelselagen, som tog sikte på utnämning av bl.a. statliga och kommunala representanter i stiftelser. Motsvarande regler skulle gälla där som för aktiebolagen. Sistnämnda ändring utgjorde en

precisering av vad den norska jämställdhetslagen (likestillingsloven) efter lagändringarna föreskriver i fråga om utnämning av representanter för offentliga organ till utskott, styrelser, råd och nämnder.

Lagstiftningen beträffande de offentligt ägda företagen (däribland aktiebolagen) trädde i kraft den 1 januari år 2004 med en övergångsperiod för redan registrerade företag om två år från ikraftträdandet. Lagändringarna om könsrepresentation i de *privatägda* publika aktiebolagen – dvs. i lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper – skulle inte träda i kraft, om den önskade fördelningen uppnåtts på frivillig väg senast år 2005. Som kontrolldatum sattes den 1 juli 2005, eftersom de flesta publika aktiebolagen vid denna tidpunkt skulle ha hållit bolagsstämma med styrelseval.

Vid kontrolltidpunkten år 2005 var det, enligt uppgifter från Barne- og Familiedepartementet, endast i 13,1 procent av de 519 privatägda publika aktiebolagen som alla lagkraven på könsfördelning i styrelsen var uppfyllda. Den genomsnittliga andelen kvinnor i styrelserna (ägarvalda och arbetstagarrepresentanter) var 15,5 procent. Andelen kvinnor bland de ägarvalda styrelseledamöterna var 14,6 procent. Motsvarande siffror för arbetstagarrepresentanterna var 24,4 procent. I december 2005 beslutade den nya norska regeringen ("Stoltenberg II") att lagstiftningen beträffande de nämnda bolagen skulle träda i kraft den 1 januari 2006.

För de privatägda publika aktiebolagen skall en övergångsperiod om två år från ikraftträdandedatumet gälla under vilken bolag, som sedan tidigare är registrerade, ges tid att inrätta sig efter reglerna. Detta betyder att inget sådant bolag riskerar tvångslikvidation före den 1 januari 2008 i anledning av att styrelsen – på grund av brister i könsfördelningen – saknar behörighet. Bolag som registreras *efter* ikraftträdandet skall dock fr.o.m. registreringstidpunkten uppfylla lagkraven.

Något förslag till regler om könsrepresentationen i andra privatägda aktiebolag än de publika lämnades inte år 2003. Motiveringen var att de flesta privatägda aktiebolag i Norge är

små familjeföretag där ägarna är fysiska personer och samtidigt fungerar som styrelseledamöter. För sådana företag ansågs reglerna inte passa så bra, till skillnad från vad som är fallet med de publika aktiebolagen, där ägandet normalt är spritt och ledningen inte har samma personliga band till företaget.

Under våren 2005 remitterade Justisdepartementet ett lagförslag som avsåg krav på könsfördelningen i styrelser i bl.a. *samvirkeforetak* (motsv. ekonomiska föreningar) med fler än 1 000 medlemmar (se Høyring – forslag til regler om kjønnsrepresentasjon i styret i samvirkeforetak m.m., 20.01.05). För föreningar där mindre än 5 procent av medlemmarna är av ena könet föreslogs att reglerna inte skulle gälla.

Motsvarande lagändringar föreslogs beträffande ömsesidiga försäkringsbolag.

För de anställdas representanter i styrelsen har ändringar som anpassats efter den nya lagstiftningen införts i den s.k. representasjonsforskriften (Forskrift 18. desember 1998 nr. 1205 om ansattes rett till representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v.), som bl.a. innehåller detaljerade regler om hur val av representanter skall gå till. I föreskriftens kap. II framgår att ledamöter väljs direkt av och bland de anställda i företaget. Huvudregeln är att ledamöter skall utses genom majoritetsval, men även proportionella val kan förekomma under vissa omständigheter. Röstning sker då på "listor" med flera kandidater.

När två eller fler styrelserepresentanter skall väljas i sådana företag som omfattas av regler om könsfördelning, måste ett förslag till arbetstagarrepresentation som förrättas genom majoritetsval alltid innefatta minst en kandidat av vardera könet. Det är endast de föreslagna kandidaterna som kan ges röster i det följande valet. Om valresultatet innebär att könsfördelningsreglerna inte är uppfyllda, förs de kandidater av det underrepresenterade könet som fått flest röster uppåt på listan. – Motsvarande "uppgradering" kan enligt en detaljerad procedur ske vid proportionella val för att en jämn könsfördelning skall uppnås.

Valet kan också förrättas i valkretsar, varvid den kandidat av det överrepresenterade könet som fick minst antal röster får träda åt sidan, om detta krävs för att kraven skall vara uppfyllda.

I en proposition från april 2006 (Ot.prp. nr. 55 [2005–2006]) föreslås att kungen (i praktiken ett departement) ges möjlighet att på eget initiativ besluta att ett bolag skall tillåtas att driva sin verksamhet vidare, trots att styrelsen inte uppfyller kraven på könsfördelningen. En förutsättning är att väsentliga samhällliga intressen motiverar ett sådant ingripande. Bolaget ges därigenom en extra frist innan tvångslikvidationen beslutas. Under denna frist skall bolaget betala en löpande bot som tillfaller staten. Möjligheten skall enligt förslaget kunna tillgripas även i andra fall då tvångslikvidation av ett bolag aktualiseras, t.ex. då bosättningskravet inte är uppfyllt.

12.4.2 Den fortsatta utvecklingen i Norge

Den norska regeringen erbjöd i samband med lagstiftnings-ärendet år 2003 näringslivsorganisationerna ett samarbete med sikte på en frivillig upptrappning av kvinnorepresentationen i styrelserna, detta mot bakgrund av att lagstiftningen som rör sådana bolag inte skulle träda i kraft, om målsättningen uppnåddes på frivillig väg.

Näringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – som kan sägas vara den norska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv – har en uttalad målsättning att få fram fler kvinnor på alla nivåer i näringslivet. (Samtidigt var NHO motståndare till den norska lagstiftningen.) I syfte att bidra till att resultat skulle uppnås på frivillig väg startade NHO ett nationellt projekt, ”Female Future”. Projektet, som startade redan innan lagstiftningen beslutades och som har blivit mycket uppmärksammat i internationella sammanhang, skall synliggöra kvinnor i näringslivet och därmed bidra till att öka kvinnornas antal i styrelserna.

Tanken bakom projektet har varit att de deltagande medlemsföretagen i NHO i avtal skall åta sig att nominera

kvinnliga kandidater (minst tre vardera) som kan kvalificera sig för olika ledningsjobb och styrelseuppdrag. De personer som tas fram skall sedan bli tillgängliga för övriga deltagande företag i ett nationellt "nätverk" efter att ha genomgått en relevant styrelseutbildning. Namnen finns tillgängliga i en databas på ett slutet intranät. Företagen skall också åta sig att arbeta för att minst en ny kvinna skall anlitas i företagets ledning och att minst en kvinnlig ledamot skall väljas in i företagsstyrelsen inom två år från avtalets ingående. Företagens engagemang i projektet beskrivs också i respektive företags årsredovisning.

Under hösten 2005 övergick arbetet till en ny fas, i vilken fokus sattes på att få fram kompetenta kvinnor till styrelseuppdrag och ledningspositioner. En av målsättningarna för projektet är att nätverk och mötesplatser skall skapas på både regional och nationell nivå och att de kvinnor som ingår i projektet skall profileras genom NHO:s försorg.

Utöver NHO tillhandhåller även andra organisationer databaser med namn på kvinnliga styrelsekandidater. Ett sådant exempel är Innovasjon Norges styrelsekandidatbas (<http://www.nyttstyremedlem.no/>), där också manliga kandidater ingår. Ett krav för att tas med i databasen är att kandidaten i fråga genomgått ett utbildningsprogram.

Ett annat exempel på ett initiativ för att lyfta fram kvinnor med hög kompetens inom olika områden, inte minst för styrelsearbete, är den s.k. kvinnebasen (<http://www.kvinnebasen.no/>). Kvinnebasen är ett kostnadsfritt verktyg som innehåller namn på 3 500 kvinnor som står till förfogande för ledande ställningar i privat och offentlig sektor. Databasens referensgrupp består av representanter från olika departement och från NHO. Enligt uppgifter på databasens hemsida hade drygt 2 800 av kvinnorna någon form av ledarerfarenhet. 2 175 hade erfarenhet av styrelseuppdrag (uppgifter avseende april 2005).

12.4.3 Norsk lag och likabehandlingsdirektivet, m.m.

EFTA:s övervakningsorgan, European Surveillance Authority (ESA), begärde i november 2005 att den norska regeringen skulle besvara vissa frågor rörande den norska aktiebolagsrätten, i synnerhet det nya regelverket. ESA:s framställning innebar bl.a. att regeringen skulle ge sin syn på huruvida ett uppdrag som styrelseledamot skulle kunna träffas av begreppen "anställning" ("employment"), "villkor som egenföretagare" ("self-employment") eller "yrkesutövning" ("occupation") i den mening som avses i likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG) med senare gjorda ändringar (2002/73/EG). ESA:s begäran skall ses mot bakgrund av att det i direktivet föreskrivs att tillämpningen av principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ, i fråga om villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inklusive befordran (artikel 3 [1] a).

ESA noterade att det endast rörde sig om en preliminär undersökning men att ett styrelseuppdrag som utfördes mot ersättning eventuellt skulle kunna ses som en form av "yrkesutövning"; om så vore fallet, skulle man behöva ta hänsyn till EFTA-domstolens och EG-domstolens ställningstaganden i frågor om positiv särbehandling ("positive discrimination"). ESA anmärkte att praxis på området indikerade att strikta, oflexibla kvoter rörande tillgång till anställning inte ansetts som tillåtna enligt artikel 2(4) i direktivets ursprungliga lydelse. ESA framförde som en preliminär inställning att man möjligen skulle komma till samma resultat vid en prövning av artikel 2 (8) i direktivets nuvarande lydelse.

Det norska Barne- og familiedepartementet (numera: Barne- og likestillingsdepartementet) besvarade ESA:s framställning i brev den 19 december 2005. Sammanfattningsvis kan sägas att den norska inställningen är att likabehandlingsdirektivet inte är

tillämpligt på styrelseuppdrag av nu aktuellt slag och att det därför inte finns skäl att tro att lagstiftningen skulle stå i strid med direktivet.

ESA har förutskickat att man kommer att fortsätta att utvärdera frågeställningen. Något utlåtande från ESA i frågan har dock inte kommit i skrivande stund.

12.5 Tyskland

Någon diskussion om införande av kvoteringsregler för att få in kvinnor i bolagsstyrelser tycks inte förekomma i Tyskland. I stället har man på frivillig väg försökt att från statligt håll uppmuntra näringslivet att ta till vara kvinnors potential på ledande positioner.

För att råda bot på underrepresentationen av kvinnor i ledande positioner och åstadkomma lika möjligheter för alla arbetstagare i företagen förde förbundsregeringen år 1999 en dialog med näringslivet inom ramen för ett särskilt program, "Frau und Beruf". En överenskommelse träffades mellan regeringen och näringslivets topporganisationer år 2001, enligt vilken organisationerna rekommenderar sina medlemmar att bedriva en mer aktiv politik för att uppnå en större andel kvinnor på arbetsplatserna, särskilt i ledande positioner. Överenskommelsen handlade i övrigt till stora delar om att företagen skulle förbättra möjligheterna för kvinnor att kombinera familj och arbete. Regeringen åtog sig att inte genom lagstiftning vidta åtgärder på området så länge överenskommelsen fullföljdes på ett framgångsrikt sätt. Som ett led i strävandena att få in kvinnor i arbetslivet har ett speciellt index – "genderdax" – lanserats genom en kampanj med stöd från regeringen. "Genderdax-märkning" kan erhållas av stora och medelstora företag som visar särskilt intresse för att locka till sig högt kvalificerade och karriärorienterade kvinnor och som är beredda att visa vilket arbete inom företagen som görs med beaktande av kvinnliga medarbetares behov och önskemål. Det är bl.a. genom arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter som företagen på detta

sätt skall kunna profilera sig och visa att kvinnor hos dem kan nå fram till en topposition. Tanken är att ”genderdax-företagen” genom märkningen skall erhålla kostnadsfri positiv publicitet.

Vid sidan om arbetet med att få in kvinnor på ledande positioner kan det vara av intresse att titta närmare på ett exempel på kvoteringsregler. Sådana regler finns i Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), som behandlar personalrådets (”fackklubbarnas”) ställning. Personalråd, som skall finnas på företag med minst fem valberättigade arbetstagare (hit hör inte personer med ledande ställning), har till uppgift bl.a. att främja sysselsättningen i företaget och att se till att lagar och regler till förmån för arbetstagarna följs. Lagen föreskriver att arbetstagare och personalråd skall arbeta för arbetstagarnas och företagets bästa tillsammans med fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.

I lagen anges hur många ledamöter personalrådet skall ha. Ledamotsantalet är beroende av antalet arbetstagare. Såvitt gäller sammansättningen anges bl.a. att det kön som är i minoritet i arbetsstyrkan måste vara representerat i personalrådet minst i förhållande till sin andel, när detta skall bestå av minst tre ledamöter (§ 15). I valnämnden skall det finnas både kvinnor och män när arbetsplatsen har såväl kvinnliga som manliga arbetstagare (§ 16).

12.6 Schweiz

Efter ett parlamentariskt initiativ i det schweiziska parlamentet (nationalrådet) år 2003 väcktes frågan om hur man skulle kunna få in fler kvinnor i aktiebolagens ledningar. Ett förslag gavs in om att börsnoterade aktiebolag, dvs. även privatägda bolag, skulle förpliktas att besätta 40 procent av sina lednings- och styrelseposter med kvinnor. Initiativet behandlades i parlamentet i oktober 2004 och röstades där ner (03.412 – Parlamentarische Initiative: Mehr Frauen in die Leitungen von Aktiengesellschaften).

Ett närliggande initiativ, som med minsta möjliga marginal vann bifall i parlamentet i mars år 2005, gällde kvinnor i bolag med statligt ägande. Förslaget gick ut på att sådana företags styrelser skulle ha en representation av minst 30 procent av vardera könet och hade sin bakgrund i att flera bolag med statliga intressen helt saknade kvinnor i styrelsen. Enligt förslaget skulle kvoteringsbestämmelserna vara uppfyllda senast fem år efter ikraftträdandet (03.440 – Parlamentarische Initiative: Mehr Frauen in Verwaltungsräten von Gesellschaften mit Bundesbeteiligungen). – I och med det positiva bifallet till initiativet ankommer det på nationalrådets rättskommission att utarbeta ett lagförslag i ämnet.

12.7 Storbritannien

Regeringsföreträdare har på senare år fört diskussioner med ledningarna i stora brittiska företag i syfte att komma fram till hur styrelsesammansättningarna kan bli mer könsjämlika. Målsättningen för regeringen är att en ”modernisering” av de allra största företagens styrelser skall åstadkommas utan att lagstiftning eller kvoteringsystem skall behöva tillgripas.

En undersökning av sammansättningen i styrelserna i de större börsföretagen på London Stock Exchange (FTSE 100) visade att 104 platser av totalt 1 134 i styrelserna hölls av kvinnor i november 2004. Som en jämförelse kan nämnas att år 1998 var det 43 platser av 874 som var besatta med kvinnor (undersökning i skriften Building Better Boards, Department of Trade and Industry, 2004). Av de nyutnämnda styrelseposterna under år 2004 gick 17 procent till kvinnor, vilket ansågs vara ett stort framsteg (The Female FTSE Report 2004).

Även år 2005 var 17 procent av de nyutnämnda styrelseledamöterna kvinnor. För året rapporterades en ökning av andelen kvinnliga styrelseledamöter till 10,5 procent (121 styrelseplatser) i de större börsföretagen. Endast 22 av de 100 företagen i undersökningen saknade kvinnor i styrelsen. I undersökningen angavs några särdrag hos de kvinnliga

styrelseledamöter som tillträtt de senaste åren (i förhållande till deras manliga kollegor). Bl.a. var en större andel bland kvinnorna från USA och Kanada. Vidare hade en större andel av de kvinnliga ledamöterna tidigare erfarenhet från styrelserarbete i stora resp. mindre företag. Bland de nya kvinnliga ledamöterna var det relativt sett många som hade en bakgrund som organisationskonsulter. Likaså hade en större andel av de kvinnliga ledamöterna erfarenheter från den offentliga sektorn (Val Singh & Susan Vinnicombe, *The Female FTSE Index 2005*, s. 4).

Ett särskilt mentorsprogram finns för kvinnor i syfte att bredda rekryteringsbasen till de stora företagens styrelser, varvid en uttalad målsättning är att antalet kvinnor i de 100 största företagen skall öka (*The FTSE 100 Cross-Company Mentoring Programme*).

12.8 Frankrike

Delegationen för kvinnors rätt och lika möjligheter tillsattes år 1999 under ledning av jämställdhetsministern (*ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle*). Delegationens arbete syftar bl.a. till att säkra en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor vid tillsättning av tjänster och styrelseledamöter.

Ett steg i Delegationens arbete är ett avtal som den 1 mars 2004 undertecknades av parterna på arbetsmarknaden. Avtalet innebar en överenskommelse (*charte de l'égalité professionnelle*) om likabehandling av och jämställdhet mellan könen på arbetsplatser. I överenskommelsen konstateras att det finns fördomar och kulturella hinder som hindrar likabehandling av könen på arbetsmarknaden, och parterna förbinder sig i överenskommelsen att verka för en förbättring av kvinnors rättigheter och möjligheter, speciellt inom fem angivna områden: vägledning, anställning, utbildning, karriärutveckling och lika lön. (Delegationen har även presenterat ett förslag till förändrad lagstiftning avseende föräldraledighet.)

Utredningsarbetet har vidare omfattat kvinnors möjligheter till styrelserepresentation.

Den kvinnliga representationen i bolagsledning och styrelser konstaterades vara låg, endast 17 procent av styrelseledamöterna i de 300 000 undersökta aktiebolagen var kvinnor. I de största börsbolagen, CAC 40, var endast 5 procent av styrelseplatserna besatta med kvinnor: år 2005 var i CAC 40-bolagen 27 styrelseledamöter kvinnor, och dessa 27 kvinnor innehade 34 av de totalt 578 styrelseplatserna. Delegationen konstaterade att siffrorna är mycket låga jämfört med förhållandena i Norge (22 procent), Sverige (20 procent) och Finland (14 procent) (de siffror som anges i utredningen).

Delegationen framhöll Norge som modell och föreslog att det i Frankrike skulle införas ett lagstadgat krav på minst 20 procent av vardera könet i statliga aktiebolags styrelser. I undersökningen konstaterades att kvinnor har positivt inflytande över de sociala förhållandena, exempelvis vid konfliktlösning i såväl privata som statliga bolag, och att en balans mellan könen förväntas medföra en förbättrad arbetsmiljö i bolagen. Delegationens målsättning var att skillnaden i representation mellan könen i statliga bolag skulle elimineras inom loppet av fem år.

Delegationen föreslog vidare att de anställdas förslag till arbetstagarrepresentanter till styrelsen skulle spegla proportionen mellan kvinnor och män på den aktuella arbetsplatsen. År 2001 infördes en lag som gav arbetstagarna rätt att ta initiativ till representation i styrelsen och uppmanade bolagen att se positivt på arbetstagarrepresentation i styrelser. Inom de kollektivavtalsbärande organisationerna har man uppmärksammat behovet av att öka den kvinnliga representationen, som år 2000–2001 uppgick till 32 procent (DARES, oktober 2004).

I l'Assemblée National (Nationalförsamlingen) antogs våren 2005 ett lagförslag som innebar att vardera könet skulle vara representerat med minst 20 procent i såväl statliga som privatägda aktiebolags styrelser. I Senaten antogs ett modifierat

förslag som innebar att de angivna procenttalen skulle gälla för statligt ägda aktiebolag, medan könsfördelningen bland styrelseledamöter i privatägda aktiebolag skulle vara jämn (balanserad). Skälet till modifikationen av förslaget var att det i vissa bolag med få aktieägare kunde vara omöjligt att utnämna en kvinna till styrelseledamot, eftersom styrelseledamöter enligt fransk lag måste vara aktieägare.

I mars 2006 avfärdades dock lagstiftningen av konstitutionsrådet mot bakgrund av att regelverket ansågs vara i strid med konstitutionen. Av den relevanta bestämmelsen (artikel 1) framgår att "Frankrike garanterar jämlikhet för alla medborgare utan att göra åtskillnad på ras, religion och kön".

13 Överväganden och förslag

13.1 Finns juridiska hinder mot lagstiftning?

Utredaren skall enligt uppdragsbeskrivningen 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 syssломän de vill skall leda bolaget”. Utredaren har tolkat uppgiften på så sätt att det blir fråga om att belysa de *juridiska* hinder som kan föreligga mot en lagstiftning. Att invändningar mot en lagstiftning kan resas av andra skäl, t.ex. för att en sådan skulle kunna uppfattas som en besvärande begränsning av handlingsfriheten ur ett ägarperspektiv, behandlas således inte här.

13.1.1 Lagstiftning i förhållande till regeringsformen

| |
|---|
| Bedömning: Regler om könsfördelning i bolagsstyrelserna står inte i strid med regeringsformens bestämmelser. |
|---|

I 2 kap. 16 § regeringsformen anges att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män. Regeringsformen medger således i och för sig positiv särbehandling.

I den tidigare redogörelsen har framhållits att regeringsformens skydd för egendomsrätten i 2 kap. 18 § numera utgör en precisering av det skydd som Europakonventionen ställer upp

för medborgarnas rätt till sin egendom. Europakonventionen kommenteras i avsnitt 13.1.3.

När det gäller regeringsformen kan konstateras att 2 kap. 18 § ger rätt för en ägare att få ersättning när han eller hon tvingas avstå från egendom. Något sådant avstående är inte aktuellt i de fall som här diskuteras.

Aktieägarnas rätt att förfoga över sin egendom skulle möjligen kunna anses inskränkt genom att begränsningar införs i rätten att utse styrelseledamöter. Detta förekommer redan i dag, t.ex. genom den regel som föreskriver att minst hälften av styrelseledamöterna skall vara bosatta inom EES, om inte särskilt tillstånd lämnas (8 kap. 9 § ABL). Bestämmelser om könsfördelning i styrelser har en i mångt och mycket likartad karaktär, även om syftet bakom sådana regler naturligtvis är ett annat. Likväl blir inte paragrafen tillämplig, eftersom inskränkningar i rådighet över egendom endast tar sikte på mark eller byggnad.

Könsfördelningsregler kan inte heller anses stå i strid med näringsfriheten (se 2 kap. 20 § regeringsformen). En tänkt lagstiftning skulle tvärtom innebära att alla och envar, oavsett kön, skall kunna fungera som styrelseledamöter i de bolag som berörs av lagstiftningen – därmed exkluderas i egentlig mening inte någon. Lagstiftningen syftar inte heller enbart till att gynna vissa personer. Att inneha uppdrag som styrelseledamot kan under alla förhållanden knappast anses likställt med ett yrkesmässigt bedrivande av verksamhet av ekonomisk art.

13.1.2 Lagstiftning i förhållande till jämställdhetslagen och diskrimineringslagen

| |
|--|
| <p>Bedömning: Regler om könsfördelning i bolagsstyrelserna står inte i strid med jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen.</p> |
|--|

Både jämställdhetslagen och diskrimineringslagen har i nu relevanta delar sitt ursprung i gemenskapsrätten. Det EG-

rättsliga perspektivet på regler som syftar till att åstadkomma en jämnare könsfördelning behandlas också i avsnitt 13.1.4.

Jämställdhetslagen har, som tidigare anmärkts, arbetsrättslig karaktär och gäller uteslutande i arbetslivet. Den tar i första hand sikte på anställningar, men också exempelvis inhyrd personal skyddas av lagstiftningen.

Uppdrag som styrelseledamot medför i normalfallet ett krav på en viss arbetsinsats. In dubio har i Sverige en styrelseledamot också rätt till ersättning för sitt arbete (Svante Johansson, Bolagsstämman, 1990, s. 335 f.). Därmed är emellertid inte sagt att en styrelseledamot i alla avseenden passar in i någon av de i Sverige vanliga kategorierna av arbetspresterande, dvs. arbetstagare, uppdragstagare och jämställda uppdragstagare.

Styrelseledamoten kan inte sägas ha lydnadsplikt gentemot det bolag i vilket han eller hon innehar styrelseposten. Inte heller står han eller hon under en huvudmans ledning och kontroll. Enligt svensk rätt anses uppdrag som styrelseledamot i t.ex. föreningar, aktiebolag och statliga verk inte utgöra anställningar, vilket får till följd att sådana personer inte kan åberopa sig på lagen (1982:80) om anställningsskydd (se Bo Bylund m.fl., Anställningsskyddslagen med kommentar, 9 uppl., 2004, s. 21). En styrelseledamot kan när som helst skiljas från sitt uppdrag, dvs. även i förtid, av den som har utsett henne eller honom (8 kap. 14 § ABL).

Vad som nu nämnts sammanhänger med att styrelseuppdraget är ett *förtroendeuppdrag*. Den som innehar ett offentligt eller privat förtroendeuppdrag är i allmänhet inte att anse som arbetstagare i civilrättslig mening, inte ens om han eller hon utför uppgifter som till det yttre påminner om sedvanligt arbete inom ramen för en anställning (se t.ex. Ds 2002:56 s. 110). Gränsfall kan förekomma när det gäller arbetstagarledamöter enligt lagen om styrelserepresentation för de privatanställda, när sysslor som uppdraget innefattar i själva verket kan vara att hänföra till anställningen (jfr Olof Bergqvist/Lars Lunning/Gudmund Toijer, Medbestämmandelagen, 2:a uppl., 1997, s. 42, och AD 1979 nr 57).

Inte heller torde en styrelseledamot kunna anses som en s.k. jämställd uppdragstagare (jfr 1 § andra stycket lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet).

Det nu sagda innebär att rekrytering till förtroendeuppdrag inte omfattas av jämställdhetslagens reglering. Redan härigenom kan jämställdhetslagen inte heller sägas utgöra ett hinder mot regler som syftar till att åstadkomma en jämnare representation mellan könen i bolagsstyrelser.

Samma slutsats kan dras när det gäller förhållandet mellan rekryteringsprocessen till styrelser och diskrimineringslagen. De paragrafer som ligger närmast till hands att diskutera i sammanhanget är 6 §, om förbud mot diskriminering i samband med startande eller bedrivande av näringsverksamhet, och 7 §, om förbud mot diskriminering i samband med yrkesutövning (se även redogörelsen nedan för en eventuell reglerings förhållande till relevant EG-rättslig lagstiftning). Diskrimineringsförbudet i 6 § omfattar beslutsfattande, formell och informell handläggning av ärenden och trakasserande bemötanden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som har betydelse för en enskild persons näringsverksamhet. Först skall konstateras att diskrimineringsförbudet bara kan åberopas av den fysiska person som anser sig drabbad av diskriminering – skyddet kan inte gälla för en juridisk person. För det andra bör inte uppdrag som styrelseledamot kunna betraktas som ”näringsverksamhet”; detta följer redan av uppdragets karaktär. Även diskrimineringsförbudet i 7 § har fysiska personer som skyddsobjekt. Diskrimineringsförbudet gäller behörighet, legitimation, auktorisation, registrering och godkännande som behövs eller kan ha betydelse för yrkesutövande och omfattar beslutsfattande, formell och informell handläggning av ärenden samt trakasserande bemötanden. Lagstiftaren har följaktligen haft kompetenskrav av olika slag i åtanke. För tillträde till en styrelse erfordras emellertid inte några särskilda kompetenskrav. Det framstår inte heller som sakligt att benämna styrelsearbetet som ”yrkesutövning”. – Sammanfattningsvis tar alltså diskrimineringslagen sikte på andra situationer än den nu

aktuella, dvs. möjligheten till engagemang som styrelseledamot (eller i egentlig mening styrelsers sammansättning). Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i diskrimineringslagen utgör således inte hinder mot regler om styrelsers sammansättning, trots att sådana regler indirekt kan tyckas drabba enskilda styrelsekandidater som i en viss valsituation tvingas träda åt sidan till förmån för en kandidat av ett annat kön.

Till sist skall nämnas att Diskrimineringskommittén, som år 2006 redovisade sitt uppdrag, i sina betänkanden över huvud taget inte förde någon diskussion om nuvarande diskrimineringsförbuds tillämplighet på uppdrag som styrelseledamot i olika juridiska personer. Följaktligen innehåller inte heller kommitténs förslag till lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering (se SOU 2006:22) någon referens till nu berörda förtroendeuppdrags relation till lagstiftningen. Även detta får anses tala för den ståndpunkt som redovisats beträffande relationen mellan regler om styrelsers sammansättning och diskrimineringslagstiftningen.

13.1.3 Lagstiftning i förhållande till Europakonventionen

| |
|---|
| <p>Bedömning: Regler om könsfördelning i bolagsstyrelserna står inte i strid med Europakonventionen.</p> |
|---|

Av redogörelsen i avsnitt 8.2.1, främst rörande skyddet för äganderätten i artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen, framgår att det i första hand är egendomsberövanden som skall värnas. Sådana åtgärder är naturligtvis inte föremål för övervägandena i denna promemoria.

Frågan är i stället om en reglering av könsfördelningen i styrelser skulle kunna betraktas som en inskränkning i skyddet för äganderätten. Det skulle möjligen kunna hävdas att rätten att råda över styrelsens sammansättning borde vara oinskränkt, allt i syfte att låta i första hand aktieägarna själva välja den

sammansättning som kan tänkas ge deras egendom bäst avkastning eller säkerhet.

Inskränkningar i nu nämnt avseende finns emellertid redan i gällande lagstiftning (se t.ex. 8 kap. 9–12 §§ ABL). Den avvägning som skall göras mellan det allmänna intresset och den enskilde ägarens intresse kan inte rimligen anses leda till annat resultat än att en acceptabel balans uppnås även om könsfaktorn införs som ett kriterium för styrelsens sammansättning. Regler om könsfördelning i styrelser kan därför inte anses utgöra en inskränkning i rätten att utnyttja egendomen på ett sådant sätt att de skall anses vara i strid med artikel 1. Om regler om könsfördelning trots allt skulle anses vara en inskränkning, får det tas i beaktande att staten i praxis uppenbarligen har bedömts ha ett tämligen stort utrymme för att bedöma vilka inskränkningar som är rimliga med hänsyn till det allmänna intresse.

Avslutningsvis skall också konstateras att eventuella regler inte kan sägas stå i strid med artikel 1 av den anledningen att en reglering kränker rätten till respekt för egendomen. Redan redogörelsen för i vilka sammanhang principen har åberopats och behandlats i praxis antyder att andra åtgärder avses med denna princip.

Något skall också sägas om diskrimineringsförbudet i artikel 14. Förbudet i artikeln är begränsat till de i konventionen och dess tilläggsprotokoll garanterade fri- och rättigheterna. Någon rätt till yrke, anställning, uppdrag som syssloman eller liknande ges inte i konventionen, varför en tänkbar styrelseledamot i denna sin egenskap aldrig skulle kunna angripa dylika lagregler i domstolen. – Ovan nämndes att det inte framstår som troligt att regler om könsfördelning i styrelser skulle anses som ingrepp i skyddet för äganderätten. Även om så vore fallet bör knappast den som påstår sig vara offer för en kränkning av konventionen, t.ex. en majoritetsaktieägare (jfr artikel 34), med framgång kunna konstruera en talan i vilken han eller hon hävdar att ingreppet i äganderätten gjorts på diskriminerande grunder – det

diskriminerande elementet kan inte i egentlig mening härledas till aktieägarens rättigheter enligt konventionen.

13.1.4 Lagstiftning i förhållande till EG-rätten

Bedömning: Regler om könsfördelning i bolagsstyrelserna står inte i och för sig i strid med EG-rätten.

Jämställdhetssträvandena har hög prioritet i EG-rättsliga sammanhang. Inte minst gäller detta i frågor om anställning och yrke. Samtidigt sätter EG-rätten upp vissa gränser för vilka åtgärder som i jämställdhetens namn kan vidtas för att särbehandla ett visst kön på arbetsrättens område.

Frågan är emellertid om ett uppdrag som styrelseledamot i ett bolag som träffas av den svenska associationsrättsliga lagstiftningen också berörs av de begränsningar i diskrimineringshänseende som EG-rätten uppställer. En styrelseledamot torde nämligen inte kunna anses falla in under det tämligen vidsträckt arbetstagarbegrepp som behandlas i fördraget och i direktiv som har bäring på jämställdhet och icke-diskriminering (möjligen med undantag av styrelseuppdrag som kan sägas vara kopplade till en befordran och som tillsätts efter ansökningar, jfr bl.a. Badeck-målet). Enligt domstolens praxis skall nämligen en arbetstagar definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är, som tidigare nämnts, att en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning (målet Lawrie-Blum).

I styrelsen kan i och för sig ingå ledamöter som har anställning i bolaget eller som utför tjänster åt bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag. I bolagsordningen kan t.ex. anges att VD måste vara styrelseledamot. Inte heller i sådana fall kan man dock, enligt utredarens bedömning, bortse från att själva styrelse-

funktionen är ett förtroendeuppdrag, även om funktionen i styrelsen då givetvis har ett intimt samband med anställningen.

I det reviderade likabehandlingsdirektivet (liksom i arbetslivsdirektivet), artikel 3.1 a, talas visserligen även om villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning. Enligt EG-domstolens praxis kännetecknas ”verksamhet som egenföretagare” av att den som bedriver den inte är i underordnad ställning när det gäller valet av arbets- och lönevillkor och att det sker på eget ansvar mot betalning som i sin helhet och direkt utges till den som bedriver verksamheten (mål C-268/99 Aldona Malgorzata Jany m.fl. mot Staatssecretaris van Justitie). Begreppet egenföretagare har närmare analyserats i prop. 2002/03:65 (s. 119 ff.). Regeringen ansåg där att diskrimineringsförbudet i EG-direktiven syftade på möjligheten att påbörja verksamhet som egenföretagare – att ”starta eget” – och att bedriva sådan verksamhet (se 6 § diskrimineringslagen). Det saknas anledning att här göra någon annan bedömning. Styrelseuppdrag kan med denna tolkning inte anses falla in under den nämnda kategorin. När det gäller samma direktivs omnämnande av villkor för tillträde till yrkesutövning kan konstateras att styrelseposter, med deras karaktär av förtroendeuppdrag, inte rimligen kan jämföras härmed. – ”Villkor för tillträde” kan innefatta exempelvis behörighet, legitimation och auktorisation, dvs. närmast kompetenskrav (se beträffande tillträde till yrkesutövning vad som anges i prop. 2002/03:65 s. 207). Även av detta förhållande följer att förtroendeuppdrag som styrelseledamot, som inte förutsätter några uttryckliga kompetenskrav, inte torde beröras av direktiven.

Det kan således knappast hävdas att ett (förtroende)uppdrag som styrelseledamot berör frågor om anställning och yrke i den mening som avses i fördragets artikel 141. Strävanden efter en jämn könsfördelning i styrelser torde därmed inte heller kunna kopplas till den gemenskapsrättsliga målsättningen att säkerställa full jämställdhet i arbetslivet, även om det naturligtvis inte kan förnekas att det finns starka beröringspunkter. Av det nu sagda följer att det kan ifrågasättas om artikel 141 över huvud taget är

tillämplig i frågor som rör tillsättningen av ledamöter i bolagsstyrelser.

Oavsett ställningstagandena ovan är det värt att betona att några särskilda kompetenskrav inte uppställs för att bli vald till styrelseledamot. En potentiell styrelseledamot kan inte – som t.ex. en arbetssökande – hävda att han eller hon har företräde till en styrelsepost med hänvisning till sina meriter. Det står följaktligen bolagsstämman – som enligt huvudregeln utser styrelsen – fritt att till styrelseledamot välja den i sammanhanget ”minst lämpade” personen när valet står mellan flera kandidater, varav vissa har mer gedigna meriter än andra. Någon objektiv bedömning av kandidaturerna behöver alltså inte göras. Att de aktieägare som står bakom valet därvid kanske styrs av fördomar eller ovidkommande hänsyn ter sig svåråtkomligt. Också av denna anledning framstår det som främmande att hävda att bolagsstämmans val skulle kunna vara föremål för en diskrimineringstalan.

Som anförts i avsnitt 12.4.3 har ESA inlett ett förfarande mot Norge angående den norska lagstiftning som nyligen införts på området. Utredaren har inte haft möjlighet att avvakta ett eventuellt utlåtande. Det kan dock noteras att inställningen från Norges regering är att lagstiftningen inte är i strid med likabehandlingsdirektivet. Utredaren noterar också att det oavsett ESA:s inställning i frågan om den norska lagstiftningen under alla omständigheter kommer an på lagstiftningens utformning om en sådan är acceptabel ur ett EG-rättsligt perspektiv eller inte. Det är utredarens bedömning att de förslag som lämnas nedan inte har den inriktningen att de i förekommande fall kommer i konflikt med t.ex. EG-domstolens praxis (jfr t.ex. rättsfallen Kalanke [C-450/93] och Marschall [C-409/95]). Eftersom förslagen innebär att varken själva utnämndandeproceduren eller styrelsens behörighet skall kunna ifrågasättas, kan ett bolag således fungera obehindrat trots att en styrelse med en icke lagenlig könsfördelning har utsetts. De lagregler som föreslås är därutöver könsneutrala. (Det kan inte

heller helt bortses från ägarnas möjligheter att genom ändringar i bolagsordningen påverka styrelsens sammansättning.)

Under alla förhållanden framstår det som mer befogat att här dra paralleller till att såväl rådet som kommissionen betonat vikten av att nationella åtgärder vidtas för att det skall uppnås en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i olika former av beslutsprocesser och beslutande organ (även om det i första hand synes vara politiska uppdrag som då står i fokus). Just kvoteringsregler har därvid lyfts fram som ett exempel. Som redogörelsen för internationell rätt visar (se avsnitt 12) återkommer kvoteringsreglerna i nationell lagstiftning på olika områden som uppenbarligen inte har ansetts stå i strid med EG-rättens diskrimineringsregler. Som exempel kan nämnas regler i den finska lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) om jämn representation av kvinnor och män i ledningsorgan i bolag med statlig eller kommunal majoritet och den tyska Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), som föreskriver att ett underrepresenterat kön på ett företag måste vara proportionellt representerat i arbetsstyrkans "personalråd".

Slutsatsen av det ovan anförda blir att regler om att bolagsstyrelser skall uppfylla vissa krav på könsfördelning inte i och för sig är i strid med EG-rätten.

13.2 Inledande överväganden beträffande aktiebolagen

Som tidigare konstaterats förefaller det saknas absoluta juridiska hinder mot att införa bolagsrättsliga regler som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna i ett aktiebolag skall vara av vardera könet. Att aktieägarnas rätt att välja sysslomän för ledningen av bolaget inskränks ytterligare bör således ur juridisk synvinkel betraktas som godtagbart.

Uppdragets inriktning är primärt att utforma förslag till ändringar i ABL som säkerställer en jämn könsfördelning i vissa former av aktiebolag, och enligt uppdragsbeskrivningen föreligger möjlighet till avgränsning när det gäller vilka privata

aktiebolag som skall träffas av en sådan lagstiftning. Utredaren har också möjlighet att lämna alternativa förslag.

För att kunna göra en lämplig avgränsning bör emellertid först vissa utgångspunkter slås fast, bl.a. i fråga om syftet med en lagstiftning på området.

Strävandena att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är en beståndsdel i de grundläggande värderingarna beträffande politikens inriktning och innehåll. Ett delmål för politiken är, som tidigare nämnts, att en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män skall uppnås. Strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor, exempelvis i form av kvotering, har sådant företräde att de sätter förbudet mot diskriminering på grund av kön ur spel (2 kap. 16 § regeringsformen, se Erik Holmberg & Nils Stjernquist, *Vår författning*, 13 uppl., 2003, s. 66). Denna målsättning är naturligtvis starkt tongivande i detta sammanhang.

Enligt uppdragsbeskrivningen är jämställdheten också en fråga om att ta till vara på alla människors kompetens. En utgångspunkt som anges är att företagsledningar får den bästa sammansättningen om kompetensen hos både män och kvinnor tas till vara, vilket i sin tur gynnar företagen och därmed tillväxten. Bakom denna tes ligger i vart fall i princip förutsättningen att det faktiskt finns tillräckligt många kompetenta kvinnor att tillgå för de styrelseposter som skall fördelas. Det har under utredningsarbetet visat sig att påståendet inte är helt okontroversiellt. Under utredningens gång har det från näringslivets sida, både från kvinnliga och manliga företrädare, framförts invändningar mot hållbarheten i denna förutsättning, bl.a. mot bakgrund av att antalet kvinnor med "önskvärda" kvalifikationer inte anses vara så stort. Samtidigt har motargumentet från många som medverkat i utredningsarbetet varit att ansträngningarna att hitta kompetenta och lämpliga kvinnor inte alltid varit så stora och att det faktiskt finns en bred bas av kvinnor med tillfredställande kompetens. – Under alla omständigheter måste denna faktor tas med i beräkningen i de fortsatta resonemangen.

Mot lagstiftningsalternativet står att bolagen på egen hand kan åstadkomma förändringar genom att försöka uppnå en tillfredsställande könsfördelning i bolagsstyrelserna. Enligt uppdragsbeskrivningen skall i första hand lösningar som innebär att bolagen på egen hand åstadkommer en tillfredsställande könsfördelning i styrelserna eftersträvas. Endast i fall detta inte sker finns anledning för lagstiftaren att ingripa genom att överväga lagstiftningsåtgärder.

Sammanfattningsvis är det alltså många olika faktorer – jämställdheten, kompetensutnyttjandet och möjligheterna att nå resultat på frivillig väg – som skall balanseras mot varandra när frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna angrips. Trots att uppdragsbeskrivningen entydigt ger besked om att förslag till lagändringar *skall* lämnas måste dessa faktorer spela en roll vid de olika bedömningar som skall göras, inte minst beträffande lagstiftningens räckvidd. Därtill kommer ytterligare faktorer, för vilka en närmare redogörelse lämnas nedan.

13.2.1 Har kvotering några nackdelar för dem som berörs?

Bedömning: Det finns en risk för att styrelseledamöter som tillsätts efter att regler om könsfördelningen i styrelserna trätt i kraft i ett inledande skede blir stigmatiserade och ifrågasätta av omgivningen, trots att avkall inte skall göras på grundläggande kompetenskrav. Efter hand som könsfördelningen jämnas ut torde frågan om styrelseledamöternas kön avdramatiseras.

I direktiven nämns inte uttryckligen att frågan om ”kvotering” i sig bör ha betydelse för resonemang kring avgränsningen för lagstiftningen. Det finns dock anledning att här åtminstone översiktligt behandla frågan närmare.

Debatten de senaste åren kring regeringens intentioner på jämställdhetsområdet har till stora delar handlat om för- och nackdelar med kvotering. Ofta har diskussionen präglats av beskrivningar om ”kvoteringshot”. Begreppet har blivit tämligen

laddat. Många har uttryckt farhågor för vad konsekvenserna skulle kunna bli, och frågan om kvotering skulle leda till en allmän kompetensminskning i styrelserna har då stått i fokus.

Kritiken mot kvotering som styrningsmetod i bolagsrättsliga sammanhang kommer inte endast från männens håll. Inte sällan har kvinnor i ledande positioner uttalat i massmedia att kvotering för att åstadkomma jämställdhet är fel väg att gå. Faktum är att utredaren under sitt arbete från endast ett fåtal nyckelpersoner inom näringslivet mött ett odelat stöd för lagstiftningstanken som sådan. Vissa har på sin höjd flaggat för att kvotering, mot bakgrund av det långsamma förändringsarbetet, kanske *måste* bli en sista utväg, trots metodens fel och brister. Många har dock sett fördelar med själva "hotet", eftersom ett sådant är tillräckligt för att nå effekter.

Man kan spekulera i huruvida kritiken från olika håll till någon del är ett led i en strategi, möjligen för att distansera personerna i fråga – män eller kvinnor – från misstankar om att de själva skulle ha gynnats av sin könstillhörighet i karriären. Frågan om konsekvenserna av kvotering som metod kommenterades av regeringens särskilda utredare Anna Wahl i betänkandet Mansdominans i förändring (SOU 2003:16 s. 265 f.):

”Det finns en överhängande risk för en stigmatiseringsdiskurs kring kvinnor på ledande positioner. Om kvotering tillämpas, och en dominerande diskurs i företag säger att kvotering ersätter kompetens, så kan i värsta fall följden bli att alla kvinnor stigmatiseras som inkompetenta. Risken är då överhängande att det blir ett bakslag där könsneutral strategi återigen blir vanlig bland kvinnor. Kvinnor på ledande positioner hamnar i ett defensivt läge där de ska försvara sig och legitimera sig som könsneutralt kompetenta. Det är en ohållbar situation, vilken också skulle hämma utvecklingen mot mer jämställda organisationer.

Att tillämpa kvotering kräver med andra ord en medvetenhet kring *varför*, och det kräver kunskaper om dagens situation. Det kräver förmodligen en tydlighet från ledningens sida, och det kräver medvetna och kunniga kvinnor på ledande positioner. Stigmatiseringen av kvinnor kan brytas med ett

förhållningssätt, där det blir självklart positivt att rekryteras som både kvinna och kompetent. Det spelar också en roll vilka signaler som sänds i samband med att en kvinna, eller kanske två kvinnor, tar plats i ett tidigare enkönat sammanhang. Ser man detta som en lösning på ”problemet”, eller som ett steg i en process?

Slutligen återknyts till frågan om kvotering via lagstiftning. Vilka skulle riskerna respektive vinsterna med kvotering via lagstiftning kunna vara? Förutom risken att stigmatisera kvinnorna på ledande positioner, kan man fråga sig vilken typ av kvotering som skulle få effekt. Är styrelser, eftersom det är det som huvudsakligen diskuterats, viktiga för organisationers verksamheter? Svaret borde tveklöst vara att så är fallet. Då handlar följdfrågan om effekten av könsfördelningen i styrelsen. Det vet vi lite om utifrån forskning. Det som verkligen konstaterats i forskning är att kvinnors minoritetssituation är problematisk generellt, i synnerhet för möjligheten att agera i frågor som tangerar könsordningen. Det är inte troligt att en eller två kvinnor i varje styrelse skulle kunna påverka könsstrukturerna i organisationerna nämnvärt. Då skulle man kunna hamna i en situation där kritikerna tycker att en extrem metod använts via lagen, medan andra tycker att den får för liten inverkan på organisationers verksamhet. Kvinnor i minoritetssituation kan ibland till och med snarare medverka till att könsordningen reproduceras. Motståndet skulle med andra ord kunna öka i organisationer med metoden kvotering. Vinsterna med kvotering via lagstiftning skulle kunna vara att i organisationer där viljan hos ägare och ledning finns, kan lagstiftningen bli ett stöd i det bredare förändringsarbetet. Om metoden blir legitim i styrelser, kanske metoden kan spridas på frivillig väg i andra sammanhang. I organisationer där varken probleminsikt eller förändringsarbete finns skulle kvotering via lagstiftning kunna sätta igång en process som ökade möjligheterna till jämställdhet. Självfallet finns det vinster med kvotering för enskilda kvinnor, där könstillhörigheten som kvinna kan vändas till en möjlighet och en tillgång i stället för ett ofta upplevt hinder i form av diskriminering i organisationer.”

Av allt att döma finns både risker och möjligheter med kvotering som metod. En faktor som är särskilt intressant att lyfta fram är att även om man utgår från förutsättningen att det faktiskt finns kvinnor som är lämpliga och tillräckligt kompetenta för att fylla

upp den kvotdel i styrelserna som lagstiftningen anvisar, så kan *föreställningarna* om de utvalda kvinnornas kvalifikationer utgöra en hämsko för de bakomliggande intentionerna.

Detta skall samtidigt ställas mot resultatet av de undersökningar som tidigare redogjorts för, av vilka entydigt framgår att en överväldigande del av företagen faktiskt önskar en jämn könsfördelning på ledande positioner (även om de uppenbarligen önskar uppnå detta resultat på frivillig väg). En viss bekräftelse på könsfördelningens betydelse i styrelserna är att denna ingår som ett moment i den numera antagna Svensk kod för bolagsstyrning.

Vad som är viktigt att betona är att kvotering, som ju är en metod för att uppnå en önskvärd fördelning, inte alls behöver gå hand i hand med att man gör avkall på de grundläggande kompetenskrav som kan ställas på personer i ledande positioner. Under den dialog som utredaren fört med företrädare för näringslivet har framkommit att de senaste årens trend med fler kvinnor i börsbolagens styrelser har gett gott resultat, dvs. att de kvinnor som nyrekryterats har fyllt sina funktioner väl, trots att flera av dem rekryterats mot bakgrund av att bolagen särskilt efterlyst en *kvinn*a som styrelseledamot.

Anmärkningsvärt är att denna diskussion inte synes behöva föras beträffande vare sig de nyrekryterade männen på motsvarande positioner eller de etablerade manliga styrelseledamöterna. Givetvis torde det dock bland representanter för *båda* könen i bolagsstyrelserna finnas ledamöter som efter utnämmandet visat sig vara mindre lämpliga eller kompetenta. Enligt vad utredaren har erfarit från flera håll under dialogen med näringslivsföreträdare uppmärksammas dessa mindre lyckade val inte särskilt ofta av det skälet att det finns en ovilja mot att ställa saken på sin spets och ersätta en sådan ledamot, delvis av sociala eller mänskliga skäl. Frågan om varför ett sådant hänsynstagande anses tolerabelt hade kanske förtjänat mer uppmärksamhet än frågan om den kvinnliga representationen i styrelserna – inte minst från ett ägarperspektiv. Möjligen leder Kodens införande till förändringar i detta avseende.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det inte kan uteslutas att tveksamheter och fördomar lever vidare mot de nya styrelseledamöter som tar plats i styrelserna i anslutning till att en eventuell lagstiftning om könsfördelning införs, i vart fall under ett inledande skede. Det är emellertid ofrånkomligt att man inte med säkerhet kan slå fast följderna i detta avseende. En förhoppning är att frågan om könsfördelningen så småningom skjuts åt sidan och betraktas som ett av flera andra krav som i dag faktiskt ställs på styrelsernas sammansättning och ledamöternas egenskaper. Efter hand som fler kvinnor tar plats i styrelserna finns det enligt utredarens uppfattning fog för att tro att detta blir slutresultatet.

13.2.2 Vilka aktiebolag bör omfattas?

Bedömning: Avgränsningen av lagstiftningen är i första hand beroende av ägarbilden i de aktiebolag som kan bli berörda. Regler om könsfördelning i styrelserna lämpar sig mindre bra för aktiebolag med begränsad ägarspridning.

Eftersom effekterna av en lagstiftning är svåra att kartlägga i detalj, bör en försiktig avgränsningsstrategi väljas.

En av de mer komplicerade frågorna som skall hanteras är vilka aktiebolag (och andra associationsformer) som skall underkastas regler om könsfördelning i styrelserna.

En av de ovan angivna utgångspunkterna för uppdraget är att företagen och tillväxten gynnas, om en jämn könsfördelning råder i styrelserna. Statistiken visar emellertid att jämn fördelning inte råder annat än undantagsvis. Mot den bakgrunden skulle det finnas anledning att låta en lagstiftning om styrelsesammansättningen gälla *alla* aktiebolag.

Ett sådant sätt att angripa frågan saknas det dock stöd för i uppdragsbeskrivningen. Tvärtom anges att förslaget skall ta sikte på de publika aktiebolagen och därutöver de privata aktiebolag som bör omfattas med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i

näringslivet. Lagförslaget skall dock *inte* avse styrelserna i små privata aktiebolag.

Vad som här skall avses med ”små privata aktiebolag” framgår inte av uppdragsbeskrivningen. Det kan noteras att benämningen ”fåmansbolag” ibland används för att beteckna aktiebolag som har endast ett fåtal delägare. Termen återfinns inte i ABL. I 56 kap. 2 § inkomstskattelagen (1999:1229) definieras ”fåmansföretag” som aktiebolag (men även ekonomiska föreningar) där fyra eller färre delägare äger andelar som motsvarar mer än 50 procent av rösterna för samtliga andelar i företaget, eller där näringsverksamheten är uppdelad på verksamheter som är oberoende av varandra och där en fysisk person genom innehav av andelar, genom avtal eller på liknande sätt har den faktiska bestämmanderätten över en sådan verksamhet och självständigt kan förfoga över dess resultat. – Aktiebolag vars aktier är noterade vid en svensk eller utländsk börs och privatbostadsföretag kan inte vara fåmansföretag (56 kap. 3 §).

Undantaget beträffande de små privata aktiebolagen skulle kunna motiveras med att lagstiftning skall tillgripas för att åstadkomma förändring i företag där det utövas *ekonomisk makt*. I stora företag ges kvinnornas roll ett symbolvärde. Vidare kan det hävdas att stora företag har större möjligheter – närmast i form av bredare kontaktyta och generellt sett större resurser – att finna lämpliga och i förekommande fall bransch-kunniga personer (kvinnor) än vad ett mindre företag har.

Samtidigt kan man dra paralleller till hanteringen av avgränsningsfrågorna i det norska lagstiftningsprojektet. Där angavs *ägarbilden* vara en mycket viktig komponent när de små bolagen skildes ut (jfr Ot.prp. nr. 97 [2002–03] s. 40). I denna typ av bolag förekommer nämligen ofta en mer utpräglad direkt ägarrepresentation i styrelsen än vad som är fallet i ”stora” företag.

Trots att renodlad statistik saknas på området kan man utan vidare utgå från att ägarna i små bolag regelmässigt själva figurerar i styrelsen. Ofta saknas kanske syftet att sprida ägandet på andra händer. Att mot denna bakgrund låta lagstiftningen påverka bolagets organisation, vilket skulle kunna medföra bl.a.

ett komplicerat arbetssätt och andra oönskade bieffekter, framstår inte som rimligt. Syftet att öka jämställdheten i näringslivet bör således här få stå tillbaka, alldeles oavsett om det är en man eller en kvinna som svarar för det huvudsakliga ägandet. På dessa bevekelsegrunder anser utredaren således att det finns starka skäl för att – i enlighet med vad som uttalats i uppdragsbeskrivningen – sortera bort de mindre aktiebolagen.

Enligt utredarens uppfattning är ägarspridningsfaktorn också en nyckel för avgränsningsfrågorna i övrigt. Till viss del kan detta spåras också i det faktum att det i uppdragsbeskrivningen nämns att det för de *publika* bolagens räkning (underförstått alla de publika aktiebolagen) skall lämnas förslag på regler om könsfördelningen. Det är nämligen i de publika aktiebolagen som man i förstone kan förväntas finna ett spritt ägande, eftersom det endast är denna typ av aktiebolag som får vända sig till allmänheten för att anskaffa kapital (jfr 1 kap. 7 § ABL).

Genom en begränsning till bolag med spritt ägande – eller i egentlig mening med förutsättningar för spridande av ägandet – kommer åtskilliga ”stora” privata aktiebolag inte att direkt påverkas av lagstiftningen. Sådana bolag kan onekligen betraktas som maktbaser, där en fördelning av makten och inflytandet mellan kvinnor och män i och för sig kan framstå som eftersträvansvärd, trots att det finns ett fåtal ägare.

Samtidigt är det befogat att väcka frågan om det är rimligt att lägga fram ett krav på styrelsens sammansättning i nu berört hänseende i alla lägen. Ett exempel kan illustrera de situationer som kan uppstå, om krav på könsfördelningen införs i bolag med en begränsad ägarspridning:

Ett privat aktiebolag har bildats av tre kompanjoner, samtliga män. Bolaget, som med åren varit framgångsrikt och vuxit sig stort, har sedan starten haft enbart de tre kompanjonerna i styrelsen. Ingen av dem tar ut arvode för sitt deltagande i styrelsearbetet. Några tankar på att vända sig till utomstående finansiärer för att anskaffa kapital har inte funnits. Endast ett fåtal aktier är i andra ägares händer. Inte heller har det ansetts påkallat genom åren att utöka styrelsen för att åstadkomma en

större bredd och allsidighet. – Ett krav på jämn könsfördelning i en sådan styrelse skulle – om de tre huvudägarna har intresse av att fortsätta som styrelseledamöter – betyda att styrelsen måste utökas med två kvinnor, som till skillnad från de tre bildarna av bolaget kanske helt saknar ägarintressen i detsamma och som har anspråk på arvodering.

Situationen kan givetvis lika gärna uppstå i ett företag med enbart kvinnliga styrelseledamöter.

En annan variation av exemplet kan vara att de befintliga styrelseledamöterna är nära släkt med varandra och driver bolaget som ett familjeföretag. En frestande lösning i ett sådant bolag kan naturligtvis vara att till nya styrelseledamöter utse anhöriga – t.ex. make/maka eller myndiga barn – oavsett vilka kvalifikationer de anhöriga har.

Naturligtvis kan effekterna av att personer av det underrepresenterade könet tas in i styrelsen vara goda även i det angivna exemplet. Utredaren ställer sig dock tveksam till om ett krav på jämn könsfördelning i styrelsen i ett dylikt bolag generellt sett gagnar jämställdhetsmålen eller gynnar företaget genom att befintlig kompetens tas till vara. Det kan också ifrågasättas om ett krav på jämn könsfördelning i det ovan nämnda exemplet i allmänhetens ögon kan betraktas som ett ur demokratisk synvinkel ”rättvist” åliggande.

Inte ens om de riktigt stora privata aktiebolagen – exempelvis de som enligt de i tidigare avsnitt berörda gränsvärdena skall betraktas som ”större företag” eller de som har ett aktiekapital av viss storlek – lyfts fram finns garantier för att man kan åstadkomma någon lämplig utsällning av bolag för vilka ett regelverk ter sig mindre lämpligt. Därtill kommer att förhållandena (närmast relationen till gränsvärdena) i ett privat aktiebolag naturligtvis kan förändras med tiden. Att med nya, särskilt anpassade gränsvärden åstadkomma ytterligare en indelning av aktiebolagen framstår inte heller som frestande.

Svårigheterna att uppnå tillfredsställande resultat genom en lagstiftning för privata aktiebolag gör sig gällande också i relation till åtskilliga publika aktiebolag. Många sådana aktiebolag är

nämligen inte föremål för ett spritt ägande. Valet av bolagskategori kan exempelvis ha grundat sig på ambitioner eller förutsättningar som (ännu) inte förverkligats. Som exempel kan nämnas att det i VPC:s register per den 3 oktober 2005 fanns endast 630 bolag (varav många utländska) med minst 100 ägare. Detta kan jämföras med uppgiften om att det finns ca 1 300 publika aktiebolag. Huruvida begränsningen till de publika aktiebolagen, dvs. samtliga inom denna kategori, bör förordas återkommer utredaren därför till nedan.

En annan faktor av betydelse är att man i utlandet valt att gå tämligen försiktigt fram i dessa frågor. I Norge har i första hand de publika bolagen valts ut för lagstiftning, även om den avgränsningen av kritikerna ansetts vara alltför oprecis. Utredaren ser anledning att ta till sig detta försiktiga förhållningssätt, inte minst för att effekterna av en lagstiftning är svåra att kartlägga i detalj.

13.2.3 Ytterligare moment av betydelse för avgränsningen av lagstiftningen

”Räcker antalet kvinnor till?”

Utredaren har ovan berört olika faktorer av betydelse för införandet av en lagstiftning. Några framstår som mer angelägna än andra. Utredarens målsättning är att visa på alternativ, där olika faktorer tillåts få betydelse för resonemangen.

En brist i sammanhanget är att utredaren saknat resurser – tidsmässiga och andra – att fullständigt kartlägga omfattningen av den kvinnliga styrelserepresentationen i bolag och andra associationsformer av skiftande storlek och karaktär. Detta hade varit av värde vid resonemang kring behovet av lagstiftning på vissa områden, men givetvis även i fråga om konsekvenserna av lagstiftningen. Genom Bolagsverkets försorg har visserligen framtagits omfattande och värdefulla statistikuppgifter. Statistiken har dock inte kunnat ge någon entydig bild i alla de

avseenden som nu är intressanta, exempelvis utifrån ägarspridningen i bolagen.

En fråga som i någon mån förblir obesvarad är hur många lämpliga och kompetenta kvinnor som är beredda att fylla de styrelseplatser som en lagstiftning anvisar.

Frågan går naturligtvis aldrig att besvara på ett helt adekvat sätt, oavsett hur goda statistikuppgifter rörande de drygt 300 000 aktiebolagen som ligger i botten. Många som objektivt sett är synnerligen lämpade kan exempelvis välja att för stunden avstå från att åta sig styrelseuppdrag, kanske för att de i första hand vill satsa på sin operativa karriär. Andra missbedömer sina egna kvalifikationer och skulle vara beredda att acceptera ett styrelseuppdrag, om de blev tillfrågade om sitt intresse. (En faktor som nämnts från vissa håll under utredningsarbetet är att det vore olyckligt att personer ”jagas” in i styrelserna, trots att de kanske inte är kapabla att axla det ansvar som ett styrelseuppdrag innebär.)

Därtill kommer att personer som på grund av sin tidigare yrkeserfarenhet eller utbildning skulle kunna anses lämpade för ett visst styrelseuppdrag inte nödvändigtvis har så mycket att tillföra i en *annan* bolagsstyrelse – behovet av branschvana, utbildning, etc., kan naturligtvis variera stort från styrelse till styrelse.

En rimlig utgångspunkt är att det i dagens bolagsstyrelser finns personer som är mer eller mindre lämpade att fungera som styrelseledamöter. Vissa kan följaktligen sägas ha ett försteg i fråga om kompetens och lämplighet. Det är synnerligen viktigt att betona att detta gäller oavsett om man talar om manliga eller kvinnliga styrelseledamöter.

En annan utgångspunkt måste vara att de som är allra bäst lämpade för styrelseuppdrag blir anlitade först, även om det i praktiken kan vara en sanning med modifikation (inte minst med hänsyn till de formella och informella nätverk som personer kan dra nytta av i dessa sammanhang). En bred och kraftfull reform kommer att få till följd att åtskilliga personer utan tidigare styrelseerfarenhet – eller i vart fall med erfarenhet av

styrelsearbete på en annan nivå än den som nu är i fråga – tas in i styrelserna i stort sett samtidigt. Detta leder rimligen till att det är de största bolagen, som lär ha störst resurser att söka upp och knyta till sig de mest gångbara kandidaterna, som kommer att skapa sig bäst förutsättningar att möta de nya kraven på styrelsesammansättningen.

Flera invändningar kan läggas fram mot resonemang av denna karaktär. En sådan är att förhållandena torde vara på det ovan redovisade sättet redan i dag, dvs. att det är en naturlig skiktning att de mest namnkunniga och förmodat kompetenta styrelseledamöterna i första hand har platser i de stora börsbolagen. En annan invändning är att urvalsmöjligheterna torde vara desto större bland den del av befolkningen som utgörs av kvinnor, eftersom kvinnorna i dag uppenbarligen är en relativt outnyttjad rekryteringsbas när det handlar om styrelseuppdrag. Inte minst Förtroendekommissionen pekade på att styrelseledamöter i många fall rekryterades på ett närmast amatörmässigt sätt så sent som för ett par år sedan, trots att metodiken för rekrytering utvecklats och professionaliserats de senaste decennierna. Detta talar för att mycket återstår att göra även vad gäller rekryteringen av kvinnor (jfr SOU 2004:47 s. 216).

Med utgångspunkt i den inställning från näringslivs-företrädarnas sida som utredaren har stött på under arbetets gång skall man likväl inte underskatta hur problematiken ter sig för de bolag som kommer i fråga för en lagstiftning. Oavsett hur litet eller stort tillämpningsområdet för en lagstiftning om könsfördelning blir, är utredarens uppfattning att näringslivet lär utgå från att "marknaden" av kompetenta kvinnor kommer att dräneras, nästan oavsett hur lång tid bolagen får på sig att genomföra förändringarna. Om det finns anledning att säga att antalet kvinnor som skall ta plats i styrelserna senast vid ett visst tillfälle totalt sett faktiskt blir överväldigande stort, får näringslivets invändningar mot lagstiftade förändringar något mer tyngd. Detta kan knappast anses verka i ensidigt gynnande riktning för jämställdhetsfrågan, i vart fall inte på kort sikt.

Att en lagstiftning med en bred grund av bolag i fokus i ett slag skulle bidra till att synliggöra kvinnors lämplighet och kompetens på ett hittills oöverträffat sätt samt föra fram nya oprövade nätverk i ljuset är å andra sidan en positiv effekt av en vittomfattande avgränsningsstrategi. Samtidigt skulle fokus i förlängningen också i större mån sättas på *männens* kompetens och lämplighet i sammanhanget.

Behovet av förnyelse kontra kontinuiteten i styrelsearbetet

Till detta kommer emellertid ännu en faktor, nämligen den mer eller mindre naturliga "omsättnings hastigheten" på styrelseledamöter. Detta leder in på frågor som ur ett socialt perspektiv visat sig vara mer problematiska än vad man ur t.ex. ett aktieägarperspektiv skulle kunna tro.

Många styrelser domineras i dag av personer med likartade karriärer, kunskaper, värderingar och sociala nätverk, vilket på grund av bristen på variationen i professionell och kulturell bakgrund kan leda till snedvridna verklighetsbilder. Kodgruppen, som uppmärksammade bl.a. detta problem, föreslog att om en ledamot ingått i styrelsen i åtta år eller mer skulle förslag till omval särskilt motiveras. Detta förfarande skulle även tillämpas vid val eller omval av styrelseledamot som fyllt 70 år. Motiveringen var, enligt den ursprungliga texten, att en styrelse behöver förnyas successivt och att för ledamöter som ingått under så lång tid som angavs i förslaget eller som uppnått 70-årsåldern borde en särskilt noggrann avvägning ske mellan ledamotens förutsättningar att bidra ytterligare till styrelsens arbete och styrelsens behov av förnyelse (SOU 2004:46 s. 30). Reglerna var avsedda att underlätta för valberedningar att åstadkomma den fortlöpande förnyelsen, eftersom detta enligt Kodgruppen i praktiken i många fall visat sig svårt (SOU 2004:130 s. 34, se också Pernilla Petrelius artikel "Old Boys' Network" i SOU 2004:47 s. 227 ff., där det framhålls att entledigandet av styrelseledamöter upplevs som problematiskt på grund av sammanflätade personliga nätverk).

Kodgruppen retirerade emellertid inför den följande remisskritiken. Av Koden i dess slutliga lydelse framgår att styrelsen bör förnyas i erforderlig takt med beaktande av utvecklingen av bolagets verksamhet och behovet av kontinuitet i styrelsearbetet (punkt 3.2), vidare att valberedningen särskilt skall motivera varför ingen förnyelse av styrelsen i förekommande fall föreslagits (punkt 2.2.4). En särskild fördel med den senare regeln ansågs vara att den inte pekar ut enskilda individer utan mera generellt understryker behovet av förnyelse (SOU 2004:130 s. 34).

Att inte enskilda individer får ”pekas ut” är ett moment som utredaren i sin dialog med företrädare för näringslivet stött på vid flera tillfällen, både från personer med gedigen styrelseerfarenhet och från företrädare för de stora institutionerna. Flera av dessa personer har omvittnat att det i dagens styrelser finns ledamöter som inte tillför styrelsearbetet vad man bör kunna förvänta sig. En förklaring till att sådana ledamöter trots allt får fortsatt förtroende är sociala hänsyn, dvs. att ”man tänker på människan” och således inte låter vederbörande schavottera inför aktieägarna och, får det förmodas, inför media. En annan förklaring är att starka ägarintressen gör sig gällande och att det – trots vissa försök till påverkan – inte går att bryta mönstret genom att byta ut en viss ledamot.

Här kan tilläggas att den genomsnittliga tid som styrelseledamöter i börsbolagen (A-listan, O-listan och NGM) suttit i styrelsen uppgår till 5,2 år. Ett tecken på omsättningshastigheten är att 233 av börsföretagens sammanlagt 1 840 styrelseledamöter (och suppleanter) räknades som nyinvalda i samband med bolagsstämmorna år 2005, vilket motsvarar 12,7 procent av det totala antalet styrelseledamöter. Året dessförinnan var motsvarande omsättningsindikator 14,2 procent (jfr Fristedt & Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag 2005–2006 s. 10, 20 och 25).

Mot bakgrund av det nu anförda kan alltså utläsas att en hastig stegring av kvinnornas andel av styrelseplatserna i en stor mängd

bolag samtidigt skulle innebära ett tämligen kraftigt avsteg från vad som uppfattats som normal omsättningstakt i svenskt näringsliv.

Man kan givetvis anföra att även en mycket snäv avgränsning för lagstiftningens räckvidd skulle innebära ett brott i den eftersträlvade kontinuiteten, i vart fall för de enskilda bolag som faktiskt ”drabbas”. Om bolagen ges möjlighet att under ett par års tid uppfylla kraven på könsfördelning kan emellertid kontinuiteten upprätthållas även för styrelser som ännu ej är jämnt könsfördelade, trots kravet på nytillsättning av ledamöter.

Bristen på kvinnor med relevant erfarenhet

Som tidigare nämnts verkar en rådande föreställning inom näringslivet vara att styrelsearbetet gynnas av att ledamöterna har en relativt lång erfarenhet av företagsledande bakom sig, helst i bolag av betydande storlek. En allmän uppfattning inom näringslivet, som många av utredarens intervjuobjekt återkommit till, är att man bör ha fungerat som verkställande direktör i ett större bolag för att komma i fråga (se även SOU 2004:47 s. 213).

Samtidigt är kvinnor bättre representerade på ledningsnivå inom andra områden, exempelvis som personalansvariga.

Utredaren har i sammanhanget ingen anledning att förorda en annan utveckling än den som Förtroendekommissionen redogjorde för i sitt betänkande Näringslivet och förtroendet så sent som år 2004 (se SOU 2004:47 s. 214). Kommissionens tes gick ut på att styrelserna borde vara mer mångsidigt sammansatta. Alla styrelseledamöter behöver m.a.o. inte nödvändigtvis ha en kvalificerad företagsledarerfarenhet på samma nivå som den som krävs exempelvis av bolagets verkställande direktör. Förtroendekommissionen redogjorde för vissa exempel på personer som det kunde vara ändamålsenligt att ha med i styrelsen, nämligen ledamöter med särskild erfarenhet av den bransch företaget verkar i och ledamöter med djupkompetens inom för bolagets verksamhet särskilt relevanta

funktionsområden. Även ledamöter med erfarenhet från andra samhällssektorer än det kommersiella näringslivet borde enligt Förtroendekommissionen komma i fråga.

En invändning mot detta, som framförts under utredningsarbetet, är att den specialistkompetens som skulle vara ägnad att totalt sett bredda styrelsernas erfarenhets- och kompetensstruktur ofta kan tillföras genom punktvisa insatser, t.ex. genom att konsulter anlitas av styrelsen eller genom att någon viss person med specialiserad bakgrund inom bolaget anlitas för att ge sin syn på vissa frågor inför styrelsen, t.ex. i tekniska spørsmål eller i frågor som berör marknadsföring eller personalansvar. Vidare hänvisas till att styrelsearbetet faktiskt kräver ett ansvarstagande av mer övergripande natur än vad sådana "specialister" kan ta sig an.

Utredaren ifrågasätter inte det rationella i att konsulter eller anställda anlitas tillfälligt för att tillgodose styrelsens behov av expertkunskap. Här handlar det dock om att bemöta påståendet att det saknas kvinnor som kan fylla de kvotandelar som en lagstiftning anvisar. Om Förtroendekommissionens redovisade målsättning vinner tilltro, breddas således rekryteringsbasen för kvinnor (lika väl som för män) i inte obetydlig utsträckning. Såvitt gäller bristen på erfarenhet från styrelsearbete i övrigt vill utredaren peka på de krav Kodens ställer på erforderlig introduktionsutbildning för nya styrelseledamöter (se punkt 3.3.4), även om denna givetvis knappast kan sörja för att ledamöterna har åtminstone viss grundkompetens i ekonomi- och finansieringsfrågor (se SOU 2004:47 s. 216). – Det kan i sammanhanget tilläggas att Kodgruppen var av uppfattningen att en styrelse bör utgöra ett kollegium av personer med *ömsesidigt* kompletterande kunskaper och erfarenheter. Var och en måste således inte självständigt bedöma alla frågor (SOU 2004:130 s. 34).

Under dialogen med företrädare för näringslivet har vissa farhågor uttryckts för att jämställdhetssträvandena kan drabbas av bakslag om många lovande eller mer eller mindre etablerade kvinnor i ledande befattningar på kort tid kommer att enrolleras

för styrelseuppdrag. Farhågorna grundar sig på att kvinnorna i ett för tidigt skede av karriären åtar sig styrelseuppdrag i stället för att fullt ut engagera sig i sin operativa verksamhet och på så vis få förutsättningar att göra ett föredömligt jobb i styrelserna när tiden väl är mogen. Det har bl.a. pekats på att kvinnorna i vart fall f.n. är överrepresenterade i styrelserna i förhållande till hur könsfördelningen ser ut på koncernledningsnivå – ett större intag av kvinnor till styrelserna lär snarare öka denna diskrepans i könsfördelningshänseende än minska den.

Till bemötande av detta skall först påpekas att uppdraget bygger på inställningen att rekryteringen av kvinnor till ledande befattningar f.n. går för långsamt, och att det finns anledning att sätta fart på processen med hjälp av lagstiftning. I uppdraget ingår ej att lämna förslag på hur man skall kunna åstadkomma utjämningsåtgärder i könsfördelningen på andra ledande positioner än i bolagsstyrelserna. Utredaren har viss förståelse för resonemangen om att många kvinnor kan komma att lockas till att åta sig styrelseuppdrag, vilket – liksom för män i motsvarande positioner – kan medföra en begränsning i deras möjlighet att ägna sig åt operativ verksamhet. De som visar sig lämpliga kan naturligtvis anlitas för fler uppdrag, vilket i slutändan kan få konsekvensen att de ägnar allt mer tid åt att fungera som ”styrelseproffs”.

De kvinnor som möjligen lämnar den operativa verksamheten till förmån för styrelseuppdrag behöver naturligtvis inte nödvändigtvis ersättas av män i större utsträckning än av kvinnor. Utredaren kan nämligen inte utgå från att det saknas kvinnor som är tillräckligt lämpliga att träda i stället för de kvinnor som ”befordras” till styrelseuppdrag, medan det underförstått finns desto fler män som kommer att ta platserna i stället. Att det under alla omständigheter finns risk för att andelen kvinnor just i bolagsstyrelserna kommer att te sig relativt hög jämfört med hur det ser ut på andra ledande positioner i näringslivet är enligt utredarens uppfattning inte i sig något argument som talar mot lagstiftning. Det har knappast

heller någon stor relevans i frågor som berör avgränsningen av lagstiftningen.

Kvinnorna riskerar att bli statister?

Lagkrav på en viss andel av vardera könet i bolagsstyrelserna lär, som antytts tidigare, ställa högre krav på rekryteringsprocesserna och så småningom vässa dem. Utredaren har uppfattningen att de bolag som omfattas av sådana regler kommer att lyckas uppfylla kraven om tillräcklig tid ges, utan att fördenskull behöva tumma på de grundläggande krav som kan och bör ställas på styrelseledamöters kvalifikationer. Således kan man förutse en ökad andel kvinnor i styrelserna, dels sådana med ”traditionell” bakgrund inom företagsledning (men emellanåt tidigare oprövade i styrelsesammanhang), dels sådana med mer specialiserad kompetens som är ägnad att bredda styrelsens totala kompetens.

Farhågor har uttryckts för att de nya kvinnliga styrelseledamöter som skulle tas in i styrelserna för att möta lagkrav på en jämn könsfördelning riskerar att bli ”statister” i sådana sammanhang och att styrelseledamöterna informellt delas upp i ”A- och B-lag”.

Samtidigt är det utredarens uppfattning att sådana strukturer alltid riskerar att uppstå, oavsett om de bygger på kön eller kvalifikationer. Som ovan nämnts uppställer även Kodens krav på bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. Utredaren ser i vart fall inte skäl att av denna anledning modifiera förslagen. I någon utsträckning talar dock resonemangen enligt utredarens uppfattning för att lagkrav på jämn könsfördelning gör sig bättre i bolag där det finns behov av tämligen stora styrelser, där det kanske på ett annat sätt än i ett mindre bolag finns utrymme för och behov av personer med just skiftande erfarenhet och bakgrund.

Av statistik från Bolagsverket 2006-02-27 kan utläsas att knappt 94 procent av alla levande aktiebolag har högst tre ledamöter. 17 056 bolag (motsvarande 5,81 procent) har 4–10 ledamöter.

Knappt 38 procent av alla levande publika aktiebolag har en styrelse med högst (i enlighet med minimikravet i ABL) tre ledamöter.

Bland VPC-aktiebolagen är det vanligast att bolagen har en styrelsestorlek i intervallet 4–10 ledamöter – nästan 56 procent hamnar i detta skikt.

En rimlig slutsats är att antalet styrelseledamöter påverkas av bolagets storlek – ju större bolag desto fler ledamöter. Utifrån den statistik över styrelsestorlekar som gäller för börsbolagen kan utläsas att A-listebolagen i genomsnitt har större styrelser än O-listans och NGM-listans bolag.

Effekter på styrelsernas storlek

Under dialogen med företrädare för i första hand näringslivet har framkommit att ett sätt att ”parera” ett lagkrav på viss könsfördelning i bolagsstyrelserna skulle vara att utöka styrelsernas storlek. Det ena syftet med en sådan utökning skulle vara att bolagen kan behålla de ledamöter som aktieägarna sedan tidigare valt. Ett annat syfte torde, som tidigare berörts, vara att det synes finnas ett motstånd mot att avlägsna en styrelseledamot som kanske har närt förhoppningen att han eller hon skall få sitta under flera mandatperioder i styrelsen. I allmänhetens – eller i de berördas – ögon skulle detta i värsta fall kunna uppfattas som att vederbörande inte ”hållit måttet” eller i vart fall betraktas som överflödig.

Problematiken bör diskuteras utifrån frågan om hur en ”idealisk” styrelse skall se ut. Detta kan naturligtvis variera beroende av företagets storlek och bransch. Förtroendekommissionen pekade i sitt betänkande på att många styrelser framstod som överdrivet stora men att en utveckling mot mindre styrelser ägt rum på senare år, något som välkomnades (SOU 2004:47 s. 212). I det ursprungliga förslaget till kod föreslogs att styrelsen skulle ha högst nio bolagsstämmovalda ledamöter, men detta förslag togs bort i den slutliga versionen efter remisskritik. I Koden sägs nu att styrelsen inte skall vara större än att enkla

och effektiva arbetsformer kan tillämpas (punkt 3.2.2). Detta ger en mer principiellt formulerad regel.

I ett internationellt perspektiv utmärker sig Sverige inte i dag i fråga om den genomsnittliga styrelsens storlek. Utifrån resultaten av en nyligen gjord brittisk undersökning avseende 1 600 ledande stora och mellanstora företag från 24 utvecklingsländer kan konstateras att Sverige i genomsnitt har något större bolagsstyrelser än t.ex. våra nordiska grannländer samt USA och Storbritannien men mindre än vad som är fallet i t.ex. Japan, Kanada, Frankrike och Tyskland (Stephane Maier, How global is good corporate governance? Ethical Investment Research Services, August 2005).

En utveckling mot större styrelser utan andra skäl än de ovan berörda är naturligtvis inte bra. Utredarens uppfattning är att det främst i mindre bolag, där ägarrepresentationen är mer direkt, lär bli fråga om en utökning av styrelsens storlek om krav på jämn könsfördelning införs, inte minst i de bolag där styrelsen nu är mer eller mindre enkönad och där ledamöterna kanske själva svarar för en stor del av ägandet.

Särskilt i den senare formen av styrelser riskerar de personer som väljs in för att möta könsfördelningskraven att fungera som ett slags ”utfyllnad”, som inte nödvändigtvis utses med ambitionen att de skall utöva några befogenheter eller ta något självständigt ansvar. Man kan t.o.m. tänka sig att det i vissa privata bolag med endast ett fåtal ledamöter görs ändringar i bolagsordningen så att endast *en* person i fortsättningen sitter i styrelsen, allt för att undvika att utomstående personer tas in.

Genomsnittligt sker varje år nyval av ca 12–14 procent av styrelseledamöterna i börsbolagen. Börsbolagens styrelser har i genomsnitt sex eller sju ägarvalda ledamöter (se avsnitt 11.4). Ett bolag som har en enkönad styrelse av denna storlek behöver således tre år på sig för att i normal takt välja in tre nya ledamöter. Detta har viss betydelse för avgränsningen av lagstiftningen och förslaget till ikraftträdande.

13.3 Överväganden rörande olika indelningar av aktiebolag

13.3.1 De publika aktiebolagen

Förslag: Regler om könsfördelningen i styrelsen skall i enlighet med vad som anges i uppdragsbeskrivningen gälla för publika aktiebolag. Lagstiftningen skall dock genomföras i etapper, varvid de publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag samt helägda statliga aktiebolag skall omfattas först.

Bedömning: Regler om könsfördelningen är inte ändamålsenliga för de många publika aktiebolag som har ett begränsat eller mycket begränsat antal ägare. En avgränsning som omfattar samtliga publika aktiebolag bör därför undvikas.

Utredaren skall enligt uppdragsbeskrivningen utforma förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna i ett publikt aktiebolag skall vara av vardera könet. Utgångspunkten är att denna minsta andel skall vara 40 procent. I resonemangen nedan utgår utredaren från den beskrivningen.

Av statistik från Bolagsverket framgår att 669 av sammanlagt 4 858 styrelseplatser, inklusive platser som innehas av arbetstagarrepresentanter, i levande publika aktiebolag (sammanlagt 1 007 stycken i undersökningen) är besatta med kvinnor. Detta motsvarar 13,8 procent. Om man skulle utgå från en lagstiftning som anger att 40 procent av vardera könet måste vara representerat i styrelserna skulle det kvinnliga underskottet vara 1 274 personer i dessa bolag. Bolagsverkets statistik visar också att kvinnornas andel understiger 40 procent i drygt 93 procent av styrelserna.

Siffrorna är inte helt rättvisande, eftersom könsfördelningskraven rimligen skulle vara uppfyllda redan om en av tre ledamöter i en viss styrelse (dvs. 33 procent) skulle vara kvinna.

Dessutom kan det naturligtvis finnas bolagsstyrelser som består av enbart kvinnor.

Ett av syftena med införandet av en uppdelning mellan publika och privata aktiebolag från och med år 1995 var att i kommande lagstiftningsarbete lägga kategoriindelningen till grund för ytterligare ändringar i aktiebolagslagen. I linje härmed beslutade riksdagen våren 1998 ändringar i aktiebolagslagen, med ikraftträdande den 1 januari 1999, som bl.a. innebar en differentiering mellan publika respektive privata aktiebolag i fråga om vissa lednings- och organisationsfrågor. För publika aktiebolag gäller därefter att en tudelad ledningsorganisation med styrelse och verkställande direktör är obligatorisk medan lagstiftaren i fråga om privata aktiebolag i större utsträckning har överlämnat till delägarna själva att besluta om ledningsorganisationens utformning. I privata aktiebolag är således endast ett ledningsorgan obligatoriskt, nämligen styrelsen. Styrelsen skall i publika aktiebolag bestå av minst tre ledamöter, medan det i privata aktiebolag räcker med en styrelseledamot under förutsättning att det finns minst en suppleant (tidigare var bolagets aktie- eller maximikapital avgörande för vilken styrelsestorlek som erfordrades). Också i frågor om styrelsens utseende, arbetsordning för styrelsen och kallelse till bolagsstämma innebär 1998 års lagändringar en differentiering mellan publika och privata aktiebolag där bestämmelserna för de privata aktiebolagen generellt sett är något enklare och mer flexibla (prop. 1997/98:99, bet. 1997/98:LU26, se även 2000/01:LU9).

De publika aktiebolagen kännetecknas, som ovan nämnts, av att de har en möjlighet att vända sig till allmänheten för kapitalanskaffning. Regelsystemet i ABL är utformat på så sätt att publika aktiebolag typiskt sett omfattar större bolag med stor spridning av aktierna, medan den andra kategorin, privata aktiebolag, företrädesvis omfattar små bolag med ett mindre antal ägare. Den svenska aktiebolagslagstiftningen har därmed en struktur som i sina huvuddrag överensstämmer med vad som gäller i övriga EU-länder. En överväldigande majoritet av de

VPC-anslutna bolag som har en stor ägarspridning är följaktligen publika. Åtskilliga är dessutom noterade vid börs eller auktoriserad marknadsplats.

I avsnitt 4.2 har emellertid nämnts att långtifrån samtliga publika aktiebolag har en stor ägarspridning. Den avgränsning som görs i uppdragsbeskrivningen kommer därför i konflikt med de bedömningar som utredaren gjort i övrigt. Inte heller medför valet av bolagskategori att bolaget i fråga är ”stort” eller att det av andra skäl kan sägas utgöra en betydande maktfaktor inom näringslivet. Trots att uppdraget innebär att utredaren skall lägga fram ett förslag som tar sikte på *samtliga* publika aktiebolag, vill utredaren således inte ställa sig bakom en sådan avgränsning.

Av denna anledning finns det skäl att närmare granska olika alternativ till en lösning som innebär att de publika aktiebolagen (dvs. samtliga inom denna kategori) omfattas av krav på könsfördelningen. I avsnitt 13.2.2 har framhållits att det är förenat med svårigheter att genom gränsvärden eller dylikt åstadkomma en uppdelning av bolag för vilka ett regelverk är lämpligt samt att det inte är tillrådligt att skapa nya indelningar av aktiebolagen. Närmast till hands ligger att då lyfta fram de publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag (respektive avstämningsbolagen), vilket görs i följande avsnitt.

Med stöd av det nu nämnda föreslår utredaren att lagstiftningen skall träffa samtliga publika aktiebolag i ett *senare* skede än vad som föreslås bli fallet för de andra aktiebolag som träffas av lagstiftningen (aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag, se följande avsnitt). Utredaren föreslår som ett alternativ att den ”etapp” som skall avse samtliga publika aktiebolag inte genomförs.

Utredaren återkommer nedan till den tekniska utformningen av de ändringar i aktiebolagslagen som uppdraget kräver.

13.3.2 Aktiemarknadsbolagen

Förslag: Regler om könsfördelningen i styrelsen skall i ett inledningsskede gälla de publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag.

Bedömning: De publika aktiebolag som också är aktiemarknadsbolag är bättre lämpade att ta till sig krav på könsfördelningen än vad andra publika bolag är.

Många – men ej merparten – av de publika aktiebolagen är också aktiemarknadsbolag, dvs. bolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats. Med andra ord kommer aktiemarknadsbolagen att omfattas av det lagförslag som enligt uppdragsbeskrivningen skall läggas fram beträffande de publika aktiebolagen.

Ägarstrukturen på den svenska aktiemarknaden brukar karakteriseras som särpräglad jämfört med vad som är fallet i t.ex. Storbritannien och USA, där ägarbilderna ofta är splittrade. Samtidigt finns på den svenska marknaden bolag som i ägarhänseende har likheter med de kontinentaleuropeiska ländernas börsbolag. Vanligen domineras ägandet av en eller ett fåtal större ägare som utövar sin ägarroll aktivt och tar ett ansvar genom att bl.a. engagera sig i styrelsen (se SOU 2004:130 bilaga 3 s. 77). Aktiemarknadsbolagen har likväl en tämligen utpräglad ägarspridning. Detta följer redan av de föreskrifter i noteringsavtalen som bolagen valt att underkasta sig.

Aktiemarknadsbolagen är generellt sett stora, eller i vart fall medelstora, företag. Det är främst i sådana företag som ett synliggörande av fördelningen av kvinnor och män i styrelsen kan antas ha någon påtaglig effekt på det opinionsbildande arbetet i jämställdhetsfrågor. Företagen uppmärksammas i media i stor utsträckning och deras verksamhet och utveckling följs ofta av ett stort antal personer, inte bara av personer som har ägarintressen i företaget.

Enligt utredarens uppfattning finns skäl att tro att ett lyckat utfall i denna kategori av bolag skulle kunna ge vissa positiva

effekter för utvecklingen av jämställdhetsmålsättningen i andra företag.

Det har under utredningens bedrivande riktats kritik mot en avgränsning som innebär att aktiemarknadsbolagen pekats ut särskilt. Någon har t.ex. påstått att det skulle uppfattas som ”diskriminerande” mot denna typ av bolag att införa särskilda krav på styrelsernas sammansättning.

Samtidigt kan det hävdas att aktiemarknadsbolagen redan är föremål för särskild lagstiftning avseende värdepappersmarknaden, men också för andra normsystem. Exempelvis ställer noteringsavtalen krav som inte kan härledas till aktiebolagslagen. Vidare finns Aktiemarknadsnämnden, som gör uttalanden i frågor som berör börs- och aktiemarknadsområdet. Därutöver ger Finansinspektionen ut ordningsregler, föreskrifter, anvisningar och rekommendationer som gäller för aktiemarknadsbolagen. Koden ställer redan krav på att en jämn könsfördelning skall eftersträvas i bolagen.

Enligt utredarens uppfattning är regler om könsfördelningen i styrelserna visserligen ett tämligen stort ingrepp i möjligheterna att råda över styrelsesammansättningen. Mot bakgrund av hur utredningsuppdraget ser ut är likväl denna typ av bolag bättre rustad att ta till sig krav på könsfördelningen än vad andra, mindre bolag är (däribland många av de publika aktiebolagen).

Av betydelse är också att det på grund av acceptansen av Svensk kod för bolagsstyrning faktiskt redan får anses vara av vikt att åtminstone sträva efter en jämn könsfördelning i styrelserna i aktiemarknadsbolagen (se punkt 3.2.1 i Koden), något som borgar för att denna form av bolag kan tillgodogöra sig bestämmelserna utan att tumma på vad som utgör en allmänt accepterad, god praxis. Koden kan också utgöra ett gott komplement till lagreglerna.

Detta medför att utredaren väljer att särskilt lyfta fram denna kategori av aktiebolag, närmast som en kärnkategori till de publika aktiebolagen. En motsvarande avgränsning gjordes nyligen i ett lagstiftningsärende om ersättning till ledande befattningshavare (se prop. 2005/06:186, särskilt s. 51 f.).

Av avsnitt 13.10.1 framgår att utredaren föreslår att bl.a. aktiemarknadsbolagen bör bli föremål för lagstiftning i en första etapp om lagstiftning införs på området, dvs. *före* det stora kollektiv av publika aktiebolag som enligt uppdragsbeskrivningen skall omfattas av lagförslaget. Utredarens ställningstagande, som i sammanhanget får uppfattas som ett alternativt förslag, innebär emellertid att den senare etappen av lagförslaget inte bör genomföras.

Som tidigare nämnts är underskottet på bolagsstämmovalda styrelseplatser i de aktiemarknadsbolag som är börsbolag ca 430 platser (mätt med 2005 års siffror) om lagstiftningen skulle innebära 40 procent av vardera könet i styrelserna. Detta skulle medföra att antalet styrelseplatser som innehas av kvinnor i de svenska börsbolagens styrelser skulle behöva öka med ca 150 procent jämfört med nuvarande fördelning (då 287 platser innehas av kvinnor).

En särskild fråga är om en avgränsning som tar sikte på aktiemarknadsbolagen har betydelse för växande bolags inställning till att ge ut aktier som noteras (eller registreras) vid börs eller auktoriserad marknadsplats. I den mån bolag avstår från ett sådant steg skulle deras tillväxtpöjligheter enligt kritikerna hämmas.

Mot bakgrund av att ett inträde på börs eller auktoriserad marknadsplats är förknippat med många andra krav ter det sig möjligen mindre troligt att det finns bolag med högt ställda ambitioner som skulle välja att avstå från en sådan introduktion enbart för att de därmed skulle behöva jämna ut könsfördelningen i sina styrelser.

Det skall nämnas att publika aktiebolag kan omvandlas till privata aktiebolag enligt regler i ABL, något som förutsätter synnerligen kvalificerad majoritet bland aktieägarna (se 26 kap. 6–8 §§ ABL). Utredaren ser emellertid inte skäl att tro att publika aktiebolag enbart med hänvisning till nya regler om krav på könsfördelningen i styrelserna skulle finna anledning att ta ett sådant drastiskt steg. Ett beslut om att omvandla ett publikt aktiebolag till ett privat sådant torde begränsa möjligheterna för

aktieägarna att omsätta aktierna väsentligt vilket i sin tur minskar aktiernas värde. Detta står i strid med många aktieägares bakomliggande ambition att aktieförvärvet skall utgöra en god investering.

13.3.3 Avstämningsbolagen

Bedömning: En lagstiftning som särskilt tar sikte på avstämningsbolagen är inte lämplig.

Avstämningsbolagen, dvs. aktiebolag vars bolagsordning innehåller ett förbehåll om att bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister som förs av en central värdepappersförvarare, är f.n. ca 950 till antalet. Bland dessa finns de största bolagen, inte minst de som vill ha sina aktier noterade på börs eller annan marknadsplats. Kontobaserad aktiehantering anses numera helt nödvändig för bolag som har en någorlunda regelbunden omsättning av sina aktier (prop. 2004/05:85 s. 211).

Enligt statistik från Bolagsverket avseende 911 VPC-an slutna aktiebolag hade kvinnor i februari år 2006 sammanlagt 498 uppdrag som styrelseledamot. Antalet styrelseplatser var 4 330. Kvinnornas andel motsvarade 11,5 procent.

Trots detta finns många avstämningsbolag som inte har någon större ägarspridning. Utredarens undersökningar visar att 323 avstämningsbolag hade färre än 100 ägare i oktober 2005. 117 av dem hade färre än 10 ägare (83 stycken hade endast en ägare och är då dotterbolag).

Utredaren anser mot bakgrund av ägarspridningens betydelse för avgränsningsfrågan att en lagstiftning som särskilt tar sikte på avstämningsbolagen inte framstår som lämplig.

13.3.4 De privata aktiebolagen

Utredningsuppdraget tar sikte på de publika aktiebolagen men ger utredaren möjlighet att lämna ett förslag som avser de privata

aktiebolag som utredaren anser bör omfattas med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i näringslivet.

Problem med bristande jämställdhet inom näringslivet torde förekomma såväl bland publika bolag (däribland aktiemarknadsbolag) som bland privata bolag. Om inställningen är den att en jämn könsfördelning skall eftersträvas, kan det tyckas att åtminstone de största privata bolagen också bör underkastas krav på styrelsesammansättningen (de ”små privata aktiebolagen” skall enligt uppdragsbeskrivningen undantas).

Bland de privata bolagen finns ett inte oansenligt antal bolag som faktiskt har tämligen stor omsättning, stora tillgångar och många anställda. Här kan hänvisas till propositionen Förenklade redovisningsregler, m.m. (prop. 2005/06:116) i vilken uppskattades att drygt tre procent av alla aktiebolag kommer att betraktas som ”större företag” när ändringen av redovisningsreglerna genomförs (större företag skall enligt förslaget till definition uppfylla mer än ett av tre kriterier, nämligen mer än 50 anställda, mer än 25 miljoner kr i balansomslutning och mer än 50 miljoner kr i nettoomsättning). Många av dem har kanske dessutom en relativt stor ägarspridning.

Utredaren har övervägt möjligheten att utifrån de ovan berörda parametrarna – antalet anställda, balansomslutning, och omsättning – peka ut privata aktiebolag som kan sägas vara i viss mån jämförbara med t.ex. aktiemarknadsbolagen. Under sådana omständigheter skulle även någon form av ”tröghetsregel” behöva införas, med innebörd att bolag som efter att en gång ha passerat gränsvärdena även fortsättningsvis omfattas av kraven på styrelsesammansättningen en tid efter det att gränsvärdena har underskridits.

Utredaren kommer nedan att närmare analysera vissa faktorer av betydelse för ställningstagandena.

De privata aktiebolagen är svåra att kartlägga

Som tidigare berörts är den stora majoriteten av svenska aktiebolag privata. I Bolagsverkets kartläggning av ca 300 000 svenska aktiebolag i februari 2006 framgick att 73 086 styrelseplatser av totalt 485 538 innehas av kvinnor. Detta motsvarar 15,1 procent. Om 40 procent av vardera könet skulle vara riktmärket, är underskottet av kvinnliga styrelseplatser hela 121 129.

Här är det dock av vikt att framhålla att endast ca 42 procent av alla levande aktiebolag har två eller fler ledamöter. Hela 94 procent har högst tre ledamöter. Det är också intressant att tillägga att kvinnor innehar 54,1 procent av alla styrelsesuppleantposter (148 307 av totalt 274 154).

En mycket stor andel av aktiebolagen har således små styrelser, med all säkerhet för att det råder personalidentitet mellan ägaren och styrelsen. Statistiken ger dock inte en fullständig bild av situationen i de privata aktiebolagen. Att göra fallstudier av eller ”stickprover” på några av de hundratusentals aktiebolag som finns registrerade riskerar att ge en felaktig bild av förhållandena. (En sådan stickprovsundersökning redovisades i de norska förarbetena. Den visade bl.a. att tre av fyra bolag var familjeägda, se Ot.prp. nr. 97 s. 40.)

Svårigheter finns således med att närmare beskriva eventuella ”bristers” omfattning.

Betydelsen av den bristande ägarspridningen

För privata aktiebolag finns förbud mot spridning av aktier och mot notering av bolagets värdepapper. Eftersom privata bolag därför inte kan sägas ha lika spridda ägarintressen som publika aktiebolag i allmänhet och aktiemarknadsbolag i synnerhet, riskerar eventuella lagkrav att vålla vissa problem. Enligt utredarens uppfattning är det rimligt att hävda att det faktum att kanske endast ett fåtal stora ägare finns bör få betydelse för ägarnas möjligheter att utan andra krav än de som nu gäller sätta

samman en utifrån bolagets specifika förutsättningar slagkraftig styrelse, även om just strävandena efter en jämn könsfördelning i styrelserna anses vara god praxis för bolag som är underkastade Svensk kod för bolagsstyrning.

Även i privata aktiebolag kan dock finnas en viss spridning av ägarintressena. Man skulle kunna tänka sig att göra en differentiering som tar sikte på antalet ägare för att på så sätt sälla ut de bolag för vilka regler om könsfördelning skulle kunna te sig mer motiverade.

Samtidigt måste hänsyn tas till att uppgiften om ägarspridningen inte är allmänt känd. Något centralt aktieägarregister finns inte i Sverige, och enligt information från Bolagsverket saknas mot den bakgrunden förutsättningar att ta fram uppgifterna om antalet ägare i en tänkt kontrollsituation.

Det kan tilläggas att även den norska lagstiftningen bygger på grundsynen att hänsyn skall tas till att skillnader generellt sett föreligger mellan den ”direkta ägarrepresentationen” i publika aktiebolag (allmennaksjeselskaper) å ena sidan och privata aktiebolag (aksjeselskaper) å andra sidan. Avgörande för den avgränsning som gjordes var att publika aktiebolag sorterar in under en bolagsform som just är *inriktad* på spridning av aktier.

Debattens fokus på börsbolagen

Av betydelse för frågan om (vissa) privata aktiebolag skall omfattas av lagregler är, enligt utredarens uppfattning, att debatten på senare år om eventuella lagkrav på könsfördelning i bolagsstyrelserna har haft aktiemarknadsbolagen i fokus. De svenska aktiemarknadsbolagen är publika aktiebolag, eftersom privata aktiebolags värdepapper inte får bli föremål för handel på en svensk eller utländsk börs eller någon annan organiserad marknadsplats (1 kap. 8 § ABL). Den positiva trend i könsfördelningshänseende som på senare år har kunnat skönjas, och som enligt samstämmiga uppgifter från näringslivsföreträdare och andra som utredaren har varit i kontakt med åtminstone till stora delar kan härledas till ”hotet” om

lagstiftning, har måhända inte kommit lika långt i de privata bolagen. Eftersom motsvarande statistik över könsfördelningen i de privata aktiebolagen inte tas fram regelbundet, kan det i vart fall med fog befaras att utvecklingen mot en jämnare representation inte framskrider i lika rask takt.

Detta är inte utan betydelse för avgränsningsresonemangen. Å ena sidan kan man hävda att lagstiftning är särskilt befogad för bolagsformer där utvecklingen går alltför långsamt. Å andra sidan kan det finnas skäl att först skärpa tonen mot sådana bolag och försöka åstadkomma ändringar på frivillig väg, innan man tar till åtgärder vars effekter är svåra att kartlägga. Om man utgår från att de privata bolagen inte har kommit lika långt i detta hänseende, skulle nämligen en eventuell lagstiftning generellt sett innebära än större omvälvningar i styrelserna än vad som är fallet med de publika bolagen, företrädesvis aktiemarknadsbolagen.

Oavsett vilken inställning man har i fråga om reglernas tillämplighet på de privata aktiebolagen torde den period som bolagen har att inordna sig behöva vara längre än vad som är fallet med aktiemarknadsbolagen.

Rekryteringssvårigheter för mindre bolag?

Under de senaste årens arbete för att hitta kvinnliga kandidater till bl.a. styrelsepositioner har uppmärksamhet riktats mot betydelsen av att söka i nätverk samt att anlita konsulter och professionella rekryterare. Aktiemarknadsbolagens valprocedurer är föremål för stor uppmärksamhet och kan därmed synas, vilket naturligtvis är ägnat att ytterligare skärpa urvalsmetoderna och vidga rekryteringsbasen för att bästa möjliga resultat skall uppnås.

Privata bolag torde emellertid i allmänhet inte ha lika stora resurser att hitta lämpliga kandidater för styrelseuppdrag som aktiemarknadsbolagen. Det lär finnas en mycket stor andel privata bolag som aldrig ens har behövt nyttja hjälp för att rekrytera ledamöter. Det ligger i farans riktning att många bolag

i vilka ägarna sitter i styrelsen i första hand skulle vända sig till nära släktingar, om lagkrav infördes på könsfördelningen.

Symbolvärdet är mindre

En jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna leder till en jämnare fördelning av makt och inflytande. Enligt utredarens mening skall symbolvärdet av ett sådant tillstånd inte förringas. Om en stark kvinnorepresentation i bolagsstyrelserna ger goda resultat, kan vissa synergieffekter i bolagen och möjligen i samhället i stort uppstå. Att närmare åskådliggöra dessa får dock anses ligga utanför uppdraget. En faktor som nämns i uppdragsbeskrivningen är dock att det på goda grunder kan antas att valet av medarbetare på ledande positioner är beroende av styrelsens sammansättning, vilket närmast skall tolkas som att fler kvinnor mycket väl kan följa i de först utnämndas spår. Synliggörandet av könsfördelningen på en viss nivå kan med andra ord få effekter för jämställdhetsarbetet på en annan nivå.

Under alla omständigheter kan det dock konstateras att den opinionsbildande effekten av en jämn fördelning av kvinnor och män i styrelserna i privata bolag generellt sett torde vara mindre än vad som är fallet med motsvarande förhållande för aktiemarknadsbolagen, som ju tilldrar sig ett mer regelbundet allmänintresse. Att "symbolvärdet" således är mindre för styrelserna i privata aktiebolag är naturligtvis inte av avgörande betydelse för ställningstagandena men likväl värt att uppmärksamma.

Inställningen till lagkrav på jämn könsfördelning i bolag med liten ägarspridning

Bakom Kodgruppens utgångspunkter när det gäller målgruppen för Svensk kod för bolagsstyrning finns resonemang om svårigheter att ta till sig nya regelverk för mindre företag. Kodgruppen kunde därför bara rekommendera andra kategorier

av bolag än aktiemarknadsbolagen att implementera Koden, eftersom en tillämpning kunde ses som ett kvalitetsmärke (jfr SOU 2004:130 s. 9 ff.). Det finns starka skäl att tro att de allra flesta privata aktiebolagen – även de som i vissa avseenden skulle kunna benämnas som större företag – ännu inte har anammat Koden och de krav som där ställs på exempelvis styrelsernas sammansättning.

Enligt utredarens uppfattning finns risk för att lagkrav om könsfördelningen skulle kunna te sig byråkratiska och svårtillämpade för privata bolag i allmänhet, särskilt som den bristande ägarspridningen i ett bolag kanske under lång tid har borgat för en individinriktad stabilitet i styrelserna, med tydliga styrkeförhållanden som manifesteras genom aktiva privata ägare.

Man kan inte heller bortse från att det kan finnas bolag som på olika sätt skulle försöka ”komma runt” lagkraven som kopplas till exempelvis vissa gränsvärden, om styrelsesammansättningen uppfattas som en princip- eller hjärtefråga. Sådana signaler har getts från näringslivsföreträdare under utredningsarbetet.

Sammanfattning (de privata aktiebolagen)

| |
|---|
| Bedömning: Privata aktiebolag bör inte omfattas av regler om könsfördelningen i styrelsen. |
|---|

Utredarens uppgift är alltså att ta ställning till vilka privata aktiebolag som bör omfattas av krav på könsfördelningen med hänsyn till syftet att öka jämställdheten i näringslivet.

Det är utredarens uppfattning att det finns förutsättningar för i vart fall de stora privata aktiebolagen att – i formell mening – följa samma lagkrav på styrelsernas sammansättning som här föreslås beträffande publika aktiebolag. Samtidigt finns det många omständigheter som talar för att de privata bolagen skulle ha betydligt *svårare* att hitta goda former för att följa lagstiftningen, inte minst för att utgångsläget i olika avseenden torde vara sämre i många sådana bolag än i bolagen av

allmänintresse. Detta gäller även för åtskilliga av de privata bolag som kan klassificeras som stora.

För att åstadkomma en differentiering inom kategorin privata aktiebolag skulle man kunna använda sig av en gränsvärdesmetod. Den enda realistiska lösningen torde då vara att knyta an gränsvärdena till bolagens storlek eller till den faktiska ägarspridningen.

Utredaren ser emellertid inte några fördelar med att laborera med gränsvärden i detta avseende, eftersom de kan inbjuda till taktiska dispositioner – allt i syfte att undgå ett kanske ovälkommet åliggande. Ett sådant agerande skulle knappast gagna jämställdhetssträvandena på sikt.

Därutöver kan framhållas att Bolagsverket, som enligt vad som framgår av det följande föreslås få en kontrollfunktion, inte utan betydande svårigheter kan ta fram de uppgifter som krävs för att ta ställning till om ett privat bolag skall klassas som ett s.k. större företag. Någon upplysning i detta avseende finns alltså inte i bolagsregistret. Bolagsverket har visserligen en skyldighet att övervaka att vissa aktiebolag (utöver de noterade bolagen) har en auktoriserad revisor eller godkänd revisor som har avlagt revisorsexamen, närmare bestämt sådana bolag som just uppfyller kriterierna för större företag (se 1 kap. 3 § årsredovisningslagen och 9 kap. 13 och 14 §§ ABL i prop. 2005/06:116, Förenklade redovisningsregler, m.m., jfr 25 kap. 11 § första stycket 1 ABL). Enligt uppgifter från Bolagsverket bygger kontrollen dock till övervägande del på att de onoterade bolag som avses själva ger till känna vilka krav som de är underkastade i detta avseende, exempelvis genom att ansöka om dispens (jfr 9 kap. 15 § ABL). Någon "automatisk" kontroll av kriterierna kan således inte göras i dag. Förutsättningarna att åstadkomma granskningar per automatik skulle enligt Bolagsverket dock öka, om bolagen nyttjar möjligheten att ge in årsredovisningar på elektronisk väg. Då förutsätts emellertid att särskilda specialprogram utvecklas.

Möjligheter finns visserligen redan i dag att genom årsredovisningen ta fram de uppgifter om antalet anställda,

nettoomsättningen och balansomslutningen som är nödvändiga för att avgöra om ett företag skall ha en auktoriserad eller en godkänd revisor (se a. prop. s. 116 f.). Om samma – eller motsvarande – bedömning skulle göras för att ta ställning till om ett bolag är av den storleken att regler om styrelsesammansättningen skall tillämpas, skulle dock en manuell kontroll av årsredovisningen behöva ske mer eller mindre regelmässigt i samband med varje anmälan av styrelseändring i de ca 300 000 aktiebolagen. Beroende på ett sådant regelverks utformning (varvid hänsyn möjligen skulle behöva tas till ”tröghetsregler”) torde kontrollen inte sällan behöva avse även äldre årsredovisningar. Detta framstår som en överdrivet betungande procedur.

Såvitt gäller ägarspridningen kan konstateras att något centralt register som omfattar samtliga aktieägare i alla bolag som inte tillämpar lagen (1998:1479) om kontoföring av finansiella instrument inte har införts (se härom Aktieägarregister. Bilaga till slutbetänkande av Aktiebolagskommittén, SOU 2001:1). Det saknas därför förutsättningar för en kontrollmyndighet att avgöra om ett aktiebolags ägarspridning är sådan att regler om könsfördelningen i styrelsen skall tillämpas, om just ägarspridningen – eventuellt tillsammans med andra kriterier – skulle läggas till grund för en lagstiftning.

Av stor betydelse för utredarens ställningstagande är också att de privata aktiebolagen traditionellt sett faktiskt har – och bör ha – en större frihet än de publika bolagen att själva utforma sin organisation (se t.ex. de restriktioner som gäller för publika aktiebolag enligt 8 kap. 46, 47 och 49 §§ ABL, som saknar motsvarighet för de privata bolagen). Detta medför, enligt utredarens uppfattning, att den ”tröskel” som skall passeras innan lagstiftning tillgrips måste anses vara högre än vad som är fallet för de publika bolagens (alternativt aktiemarknadsbolagens) del.

Vilka effekter ett lagkrav på könsfördelningen i privata aktiebolag i nuläget skulle leda till är svårt att uttala sig om. I vissa bolag skulle en sådan förändring helt säkert kunna blåsa liv

i en kanske stelnad styrelsetradition och således gagna både jämställdhetssträvandena och det enskilda bolaget. I andra bolag skulle personer av det underrepresenterade könet kunna tänkas bli ”rekryterade inom familjen”, varvid de närmast skulle riskera att förpassas till en statistroll.

Utredaren gör således bedömningen att privata aktiebolag inte bör omfattas av regler om könsfördelning. – För att illustrera hur en lagstiftning på området skulle kunna formuleras har likväl ett lagförslag avseende privata aktiebolag som i redovisnings-sammanhang räknas som större företag intagits i **bilaga 3**. Förslaget skall ses som ett underlag inför remissbehandlingen. Ett ikraftträdande bör komma i fråga tidigast vid den tidpunkt då lagstiftningens andra etapp inleds, dvs. då samtliga publika aktiebolag skall omfattas av reglerna.

Därmed inte sagt att frågan bör lämnas för all framtid. Målsättningen bör naturligtvis även för de privata aktiebolagen vara att eventuella skevheter i könsfördelningen i styrelserna, men även i andra ledande positioner, bör utjämnas – både i ett långt och i ett kort perspektiv – även om sådana karakteristika som bristande ägarspridning och tongivande aktiva ägare givetvis fortfarande kommer att känneteckna denna bolagsform. Vidare kan man nära en förhoppning om att de positiva effekter som skisseras i uppdragsbeskrivningen inträder och att bolagen då ser ett egenvärde i att åstadkomma förändringar i styrelse-sammansättningarna. Förändringar i utnämningshänseende kan också förväntas om även de privata bolagen väljer att tillämpa Kodens och dess föreskrifter i ämnet, något som mot bakgrund av Kodens ringa ålder ännu är svårt att uttala sig om. Slutsatsen blir ändå att utrymmet för självreglering ännu inte torde vara helt uttömt.

I kommande avsnitt görs särskilda överväganden beträffande privata aktiebolag som är helägda av staten respektive av en kommun.

13.3.5 Dotterföretag

Bedömning: Särskilda regler för dotterföretag till sådana bolag som omfattas av regler om könsfördelning i styrelsen bör inte införas.

Alldeles oavsett vilken avgränsning som bör gälla för regler om jämn könsfördelning måste utredaren ta ställning till vad som skall gälla för dotterbolag till sådana bolag som *skall* bli föremål för lagstiftningen.

Begreppet dotterföretag förklaras i 1 kap. 11 § ABL. I paragrafen redogörs också för begreppet moderbolag. Moderbolag och dotterföretag utgör tillsammans en koncern. Kännetecknande för ett koncernförhållande brukar vara att moderföretaget har ett bestämmande inflytande över dotterföretagen (Andersson m.fl. I s. 1:25).

I koncerndefinitionen förutsätts att moderbolaget är ett svenskt aktiebolag, m.a.o. ett aktiebolag bildat i enlighet med den svenska lagens regler och registrerat i det svenska aktiebolagsregistret (Andersson m.fl. I s. 1:29). Många stora publika bolag, inte minst börsbolagen, har åtskilliga dotterföretag, både i Sverige och utomlands. Dotterföretagen behöver varken vara svenska företag eller aktiebolag. I den fortsatta framställningen inriktar sig utredaren dock på aktiebolagen. Endast i den mån bolagen har att tillämpa ABL, där regler om könsfördelning skall ingå, bör de över huvud taget komma i fråga.

Små privata aktiebolag skall enligt uppdragsbeskrivningen inte omfattas av utredarens lagförslag. Dotterbolagen kan i många fall vara just relativt små aktiebolag, vanligen privata sådana. Det symbolvärde som en jämn könsfördelning har i dotterbolagen torde därmed variera i stor utsträckning. Man kan utgå från att den ledningsfunktion och möjlighet till påverkan som en person tilldelas i en styrelse i ett dotterbolag är väsentligt mindre än vad som normalt är fallet med styrelserollen i moderbolaget.

Därtill kommer att räckvidden av en lagstiftning som omfattar dotterbolag till svenska storbolag är svår att överblicka. Några

relevanta uppgifter om könsfördelningen i sådana bolags styrelser i dagsläget finns inte. Inte heller antalet dotterbolag som skulle beröras går att ta fram utan betydande svårighet. Effekterna av en eventuell lagstiftning med denna räckvidd framstår följaktligen som högst osäker.

Vidare framstår det inte som önskvärt att för en mängd huvudsakligen privata bolag skapa särskilda regler för styrelsesammansättningen när nu utredarens ställningstagande i övrigt är att de privata bolagen tills vidare bör lämnas utanför lagstiftningen. De privata dotterbolagen träffas för övrigt inte av några andra sådana ”särbestämmelser” som tar sikte på styrelsens sammansättning. Även ur kontrollsynpunkt skulle en sådan ordning kunna te sig problematisk.

Eftersom moderbolaget förutsätts ha ett dominerande inflytande i dotterbolaget, skulle man – om regelverket infördes även för dotterbolagen – dessutom i allmänhet komma i konflikt med den grundläggande princip som utredaren tagit fasta på, nämligen att regler om jämn könsfördelning är mest befogade i bolag med ett spritt ägande (även om det givetvis kan hävdas att moderbolaget i sin tur kan ha många ägare).

Sammanfattningsvis anser utredaren att lagstiftningen inte särskilt bör ta sikte på dotterbolag till de bolag som berörs av lagstiftningen. Enligt utredarens uppfattning saknar det för ställningstagandet betydelse om dotterbolaget är hel- eller delägt. – Om dotterbolaget däremot av andra skäl träffas av lagstiftningen, t.ex. för att det är ett publikt bolag (i den mån alla publika bolag skall omfattas av lagstiftningen), bör dock regler om jämn könsfördelning bli tillämpliga.

Den nu valda lösningen stämmer f.ö. överens med den norska hanteringen av dotterbolag till privatägda aktiebolag (jfr Ot.prop. nr. 97 avsnitt 10.2).

Av ställningstagandena följer också att inte heller andra dotterföretag (dvs. andra associationsformer än aktiebolag) än de publika dotterbolagen bör träffas av lagstiftningen. (Om europabolag – se avsnitt 14.1.2.)

13.3.6 Statliga bolag

Förslag: Helägda statliga aktiebolag skall omfattas av lagkrav på jämn könsfördelning i styrelsen, oavsett om aktiebolagen är publika eller privata.

Utredaren bör enligt uppdragsbeskrivningen ta ställning till huruvida alla helägda statliga bolag – alltså även de som inte annars skulle ha omfattats av utredarens förslag – bör träffas av de föreslagna reglerna.

I enlighet med vad som anges i uppdragsbeskrivningen skall förslag lämnas som säkerställer en jämn könsfördelning i styrelserna i publika aktiebolag. En utgångspunkt i sammanhanget måste därför bli att de statligt ägda aktiebolag som är publika bör omfattas av lagstiftningen i den mån lagstiftningen kommer att omfatta publika aktiebolag, dvs. oavsett om bolagen är hel- eller delägda av staten.

Majoriteten av de hel- och delägda statliga aktiebolagen – sammanlagt 49 stycken – är emellertid privata aktiebolag (31 stycken, jämfört med 18 publika).

Frågan är alltså mot denna bakgrund om de statsägda aktiebolag som ryms inom den *privata* bolagsformen bör bli föremål för lagstiftning och om således en åtskillnad bör göras mellan privatägda och statsägda privata aktiebolag.

Visserligen har utvecklingen i de statliga bolagens styrelser nu nått till en nivå då den målsättning som dras upp i uppdragsbeskrivningen, dvs. 40 procent av vardera könet i styrelserna, har uppnåtts om man ser till den *totala* fördelningen mellan män och kvinnor på styrelseposter. Följaktligen kan det med fog hävdas att de statligt ägda aktiebolagen fungerar som föredömen och föregångare. Men ser man till enskilda bolag finns fortfarande variationer. Målsättningen att en jämn könsfördelning skall uppnås, som drogs upp i regeringens skrivelse 1999/2000:24 för tillsättningar i statliga bolagsstyrelser, har således inte uppnåtts beträffande alla statliga bolag.

Under alla förhållanden finns för de helägda statliga bolagen goda förutsättningar att faktiskt rätta sig efter en lagstiftning,

eftersom det saknas någon medägare med vilken kompromissande om styrelsesammansättningen behöver ske.

I de norska förarbetena användes som argument för särskild lagstiftning avseende statliga bolag att en sådan åtgärd skulle säkra att en jämn könsrepresentation upprätthålls i sådana bolag oavsett om inställningen i frågan skulle variera (underförstått i ett framtida perspektiv). Utredaren ser dock inte anledning att tro att frågans betydelse kommer att nonchaleras i framtiden, varför detta inte ensamt kan fälla avgörandet i frågan om statligt helägda aktiebolag bör bli föremål för särskild reglering.

Vad som talar emot att lagkrav på jämn könsfördelning skall gälla alla ”helägda statliga aktiebolag” är att det i övrigt saknas lagstiftning som pekar ut denna verksamhetsform i förhållande till andra aktiebolag. Om endast statligt helägda privata aktiebolag, som i vissa fall agerar på en konkurrensutsatt marknad, skulle behöva tillämpa sådana regler – således inte privatägda privata aktiebolag – skulle detta möjligen kunna uppfattas som en konkurrensnackdel.

Argument av detta slag skall naturligtvis vägas in i bedömningen. Fler argument kan likväl anföras för att de helägda statliga bolagen *bör* omfattas av lagkrav på jämn könsfördelning. Ett av de viktigare kan härledas till att utredaren valt att ta fasta på ägarspridningen som ett lämpligt kriterium i avgränsningsfrågan. De helägda statliga bolagen ”ägs” i någon mening av alla medborgare, bland vilka det ju råder en jämn könsfördelning. De jämställdhetsaspekter som kan anläggas på frågan om jämn könsfördelning blir då särskilt angelägna att tillgodose.

En lagstiftning som träffar alla statliga bolag har också betydelse ur ett annat perspektiv. Trovärdigheten i syftet bakom regler om jämn könsfördelning i styrelserna ökar givetvis, om statligt ägda bolag som sorterar under den privata bolagsformen omfattas. Principen om jämn könsfördelning skulle synliggöras på ett tydligare sätt och mana till efterföljd, om resultatet kunde härledas till lag. Till saken hör f.ö. att det synes tämligen slumpartat att vissa av de helägda statliga bolagen är privata

medan andra är publika. Några incitament för bolagen att tillhöra den ena eller andra kategorin finns inte, såvitt utredaren har kunnat utröna. Enligt uppgift från företrädare för Näringsdepartementet (enheten för statligt ägande) har skäl saknats att omvandla merparten av bolagen till publika aktiebolag, medan andra drivs i den publika formen för att de har stora låneprogram.

De initiativ som tagits internationellt har också särskilt riktat in sig på statlig verksamhet. Norge är ett belysande exempel, men även i Finland sträcker sig principen in i ledningsorganen för bolag med statlig majoritet. Därutöver har lagstiftningsärenden med särskild inriktning på statliga bolag inletts i bl.a. Schweiz.

Utredaren anser sammanfattningsvis att övervägande skäl talar för att alla helägda statliga aktiebolag bör omfattas av lagkrav på jämn könsfördelning i styrelsen, dvs. oavsett om aktiebolagen är publika eller privata, i den mån som krav på könsfördelningen i styrelserna införs för publika aktiebolag.

I tidigare avsnitt har nämnts att utredaren ställer sig bakom en alternativ lösning som innebär att endast de publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag bör omfattas av lagkrav. Även om denna lösning väljs, anser utredaren att det av de tidigare angivna skälen finns anledning att låta såväl publika som privata aktiebolag som ägs av staten omfattas av lagstiftningen.

Delvis mot bakgrund av lagstiftningsuppdragets aktiebolagsrättsliga prägel avstår utredaren från att lämna förslag som direkt berör de i avsnitt 5.1.1 nämnda affärsverken samt Svenska Skeppshypotekskassan. Utgångspunkten bör naturligtvis likväl vara att staten även utan lagstiftning hanterar utnämningar till styrelserna i de företagen på samma sätt som beträffande aktiebolagen.

För att efterlevnaden skall kunna kontrolleras krävs att Bolagsverket, som enligt vad som anges i det följande bör tilldelas kontrollfunktionen, har särskild uppsikt över vilka bolag som på grund av att staten är ensam ägare skall omfattas av kraven. I dagsläget saknas någon särskild markör i

aktiebolagsregistret som utvisar att ett aktiebolag ägs av staten. Vid kontakter med företrädare för verket har utredaren dock erfarit att rapporteringen av vilka bolag som faller inom denna kategori kan ske under hand vid kontakter med Regeringskansliet.

En särskild fråga är om dotterföretag till helägda statliga bolag också skall omfattas av reglerna. Antalet dotterbolag till statliga bolag var 250 stycken enligt en granskning som Riksdagens revisorer genomförde för några år sedan (2002/03:10 Staten som bolagsägare, se också förs. 2002/03:RR16). Dotterbolagens verksamhet redovisas i stort sett inte i de årliga verksamhetsberättelser för företag med statligt ägande som publiceras av Regeringskansliet. Någon redovisning av könsfördelningen i styrelserna i sådana bolag finns inte att tillgå. Uppgifter från Näringsdepartementet har gjort gällande att tillsättningen av styrelser i dotterbolagen inte annat än undantagsvis sker genom Regeringskansliets försorg. Orsaken härtill har angetts vara att det är moderbolagets uppgift – ej statens – att utse styrelseledamöter i dotterbolagen, eftersom det är moderbolaget som anses som ägare (jfr 1 kap. 11 § ABL). Ofta är det ledningspersoner i moderbolaget som utses till styrelseledamöter i dotterbolagen.

Enligt utredaren finns det anledning att applicera samma synsätt på denna typ av bolag som på dotterbolag i allmänhet (se avsnitt 13.3.5). Således bör det vara bolagsformen – inte ägarförhållandet – som avgör om regler om könsfördelning skall tillämpas. Detta innebär att publika aktiebolag som är dotterbolag till helägda statliga aktiebolag kommer att omfattas av lagkrav på jämn könsfördelning i den mån lagstiftning införs som omfattar samtliga publika aktiebolag. – För det fall lagstiftningen – i enlighet med utredarens alternativa förslag – inte sträcks ut till publika aktiebolag, utan endast till aktiemarknadsbolagen, blir frågan inte aktuell; staten kan inte vara ensam ägare till ett aktiemarknadsbolag.

13.3.7 Kommunala bolag

Förslag: Under förutsättning att lagstiftning införs för samtliga publika aktiebolag skall de helägda kommunala aktiebolag som är publika omfattas av krav på jämn könsfördelning i styrelserna.

Bedömning: Konsekvenserna av att införa en lagstiftning som särskilt pekar ut helägda kommunala aktiebolag kan behöva utredas i ett särskilt sammanhang.

Till skillnad från vad som är fallet med de (helägda) statliga aktiebolagen förefaller könsfördelningen bland de kommunala aktiebolagen generellt sett vara långtifrån det mål som ställs upp i uppdragsbeskrivningen. Statistik från Statens Kommuner och Landsting avseende år 2003 som tagits fram för utredarens räkning ger vid handen att 2 354 styrelseplatser av totalt 10 727 i bolag med kommunal ägarmajoritet innehades av kvinnor (22 procent). Andelen i de aktiebolag där landstingen är majoritetsägare var 36 procent (194 platser av totalt 542). För de *helägda* kommunala bolagens del uppgick andelen kvinnor i styrelserna, enligt SKL, till 20 procent (i landstingen var kvinnornas andel i de helägda bolagen 35 procent).

I hela 437 av de 1 452 majoritetsägda kommunala bolagen saknades helt kvinnor i styrelsen. Den ovan relaterade statistiken visar likväl att andelen kvinnor med styrelseposter faktiskt uppgick till 40 procent av den totala styrelsen i 17 procent av de majoritetsägda kommunala bolagen.

Statistiken beskriver enligt uppgift fördelningen av de ordinarie styrelseplatserna och, i förekommande fall, platserna som reserverats för arbetstagarrepresentanter; den senare kategorin torde dock utgöra en relativt liten del av det totala antalet ledamöter.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att de kommunala bolagen synes inta en mellanposition i förhållande till de helägda statliga bolagen och de privatägda bolagen när det gäller könsfördelningen i styrelserna.

Som tidigare angetts fanns drygt 1 400 kommunala företag år 2003, varav 1 092 ägdes helt och hållet av en kommun och 70 av två eller flera kommuner. Eftersom aktiebolag var den i särklass dominerande associationsformen (1 282 stycken) bland de kommunala företagen, kan man utgå från att vad som nu är i fråga är en reglering av ca 1 000 helägda kommunala aktiebolag.

Sveriges Kommuner och Landsting har pekat på att det kan uppstå svårigheter med partiernas samordning av nomineringar till styrelserna och att kommunallagen ger möjlighet att kräva proportionella val (se 5 kap. 46 § kommunallagen), något som kan göra det problematiskt att nå upp till ABL:s eventuella krav på könsfördelningen. Utredaren nöjer sig med att konstatera att svårigheter av likvärdig karaktär torde kunna uppstå i privatägda bolag samt att ABL:s regler om valbarhet och styrelsers sammansättning i slutändan måste vara rättesnöret även för kommunerna (jfr Björkman/Riberdahl s. 30 f.). Kommunallagens regler om fullmäktiges inflytande över ledamotsvalet och om proportionella val kan således inte anses utgöra något oöverstigligt hinder i sammanhanget.

I likhet med vad som anfördes rörande de helägda statliga bolagen kan man som argument för ett införande av regler om jämn könsfördelning lyfta fram att kommunala bolag, åtminstone i viss mening, har många ägare. Ett spritt ägande kan, som tidigare nämnts, vara en faktor som talar för att man skall kunna ställa krav på att bolagsstyrelserna avspeglar könsfördelningen bland "ägarna" (kommuninvånarna).

De kommunala bolagen har till mycket stor del ledamöter som blivit tillsatta i första hand på grund av sin politiska kompetens. Politiskt engagemang kan i sig knappast sägas vara könsrelaterat. Av de 51 048 personer som nominerades till kommunfullmäktige år 2002 var 40,5 procent kvinnor (20 680 personer). Kvinnornas andel av de valda uppgick till 42,4 procent (5 624 personer, se SCB, På tal om kvinnor och män 2004, s. 86). På senare år har andelen förtroendevalda kvinnor ökat avsevärt (prop. 2001/02:80 s. 24).

Från SKL:s sida har man dock fäst uppmärksamheten på att kvinnor i högre utsträckning har uppdrag i socialnämnder samt i vård- och omsorgsnämnder, medan männen är kraftigt överrepresenterade i tekniska nämnder samt miljö- och byggnadsnämnder. De kommunala bolagen är i första hand verksamma inom traditionellt mansdominerade verksamhetsområden, och kvinnorepresentationen inom dessa återspeglar primärt denna ordning.

Att åstadkomma ändringar i dessa mönster kan enligt utredarens uppfattning ur flera aspekter framstå som önskvärt. SKL har också framhållit att det finns en politisk medvetenhet och ambition att förändra den maktordning och det könsmonster som finns i uppdragsfördelningen i kommuner och landsting. I ”Principer för styrning av kommun- och landstingsägda bolag” – den kommunala motsvarigheten till Svensk kod för bolagsstyrning – har detta framskyttat genom skrivningar om att jämn könsfördelning i styrelserna skall eftersträvas. SKL har också pekat på att det vid bl.a. Svenska Kommunförbundets och Landstingsförbundets kongresser understrukits vikten av att partierna tar ett gemensamt ansvar för att styrelserna blir jämställda.

Olika prioriteringar kan göras när det gäller på vilket sätt personer väljer att engagera sig. I syfte att undanröja ett hinder för att inneha uppdrag som styrelseledamot infördes för några år sedan en bestämmelse i kommunallagen som gav bl.a. styrelseledamöter i kommunala företag samma rätt till ledighet som de förtroendevalda (se 4 kap. 11 § kommunallagen, prop. 2001/02:80 s. 84 f.).

Trots det ovan nämnda initiativet för att få medborgarna att engagera sig i sådan kommunal verksamhet som drivs i privaträttsliga former, får det respekteras att vissa föredrar att verka i en politisk nämnd framför att agera i en bolagsstyrelse. Att forcera politiskt engagerade personer in i en viss verksamhet för att uppnå jämn könsfördelning kan fungera som en hämmande faktor.

Man kan hävda att det till stor del ankommer på partierna att själva söka upp *nya* medlemmar och kandidater genom att ta kontakt, tillfråga och uppmuntra dem att åta sig uppdrag i kommunala företagsstyrelser. Sak samma gäller i relation till partimedlemmar som inte har något förtroendeuppdrag. Detta är en rekryteringsuppgift som regeringen fäst uppmärksamheten på i propositionen "Demokrati för det nya seklet" i anslutning till att den uttalade målsättningen att antalet förtroendevalda i kommuner och landsting skulle öka (prop. 2001/02:80 s. 81 ff.).

Här måste emellertid beaktas partiernas generella och tilltagande problem med att rekrytera kandidater till förtroendeuppdrag. Enligt utredarens mening finns det anledning att ta hänsyn till att kretsen av kandidater på många håll faktiskt är inskränkt.

Kopplingen mellan ett politiskt engagemang och möjligheterna att ingå som styrelseledamot i ett kommunalt bolags styrelse är i och för sig inte absolut; om ett visst parti inte har möjlighet att lansera en kandidat från de egna leden, finns ingenting som hindrar att partiet förordar någon utomstående (eller t.o.m. någon som är folkbokförd utanför kommungränsen). Att någon eller några ledamöter hämtas från annat håll än de politiska partierna och kommunen kan i somliga fall framstå som lämpligt, inte minst i den mån man vill åstadkomma ett visst mått av oberoende gentemot olika politiska intressen (jfr Daniel Stattin, Kommunal aktiebolagsrätt, 2004, s. 47).

Utredaren ser mot bakgrund av det nu sagda att det rent praktiskt finns förutsättningar att införa lagbestämmelser om könsfördelningen i styrelserna. Det finns emellertid då en risk att man på sina håll kraftigt naggar möjligheterna till politiskt färgad representation i kommunala bolag, något som får anses utgöra ett vedertaget inslag i den kommunala demokratin.

Bortsett från det ovan anförda kan det också finnas skäl att ta hänsyn till att konsekvenserna för uppdragsfördelningen i stort inom kommunerna kan vara svår att överblicka. Nomineringar till styrelser i kommunernas aktiebolag sker enligt uppgift samtidigt som partierna nominerar personer till andra politiska

uppdrag. Normalt tillsätts styrelserna för fyra år, vilket överensstämmer med den normala mandattiden för kommunala förtroendeuppdrag. Det är inte otänkbart att personer som lanseras för ett styrelseuppdrag i ett kommunalt bolag lämnar ett tomrum efter sig i t.ex. fullmäktige eller i någon nämnd. Den dokumenterade svårigheten att engagera medborgarna för förtroendeuppdrag leder m.a.o. till att det saknas garantier för att man på detta område åstadkommer annat än en rundgång bland de redan betrodda. Slutresultatet kan bli att man på så sätt erbjuder personer uppdrag som kanske är helt väsensskilda från vad som fått dem att engagera sig politiskt från första början.

Det skulle möjligen kunna betecknas som en fördel, om man räknar med att krav på könsfördelning i kommunernas bolagsstyrelser verkligen får effekten att "personbyten" leder till en utjämning av könsfördelningen dels i nämnder som tidigare kanske varit kvinnodominerade, dels i mansdominerade bolagsstyrelser. Utredaren ser dock inte detta som en självklar utveckling, eftersom konsekvensen i vissa fall kan bli att de som anvisas ett uppdrag inom ett helt nytt område hellre avstår från att engagera sig över huvud taget. Det kan inte heller uteslutas att man genom en sådan framtvungad omplaceringsstrategi också riskerar en kvalitetsförsämring, både i nämnderna och i styrelserna. – Här förtjänar att påpekas att en av bevekelsegrunderna för lagregler om jämn könsfördelning enligt uppdragsbeskrivningen är att befintlig kompetens skall tillvaratas. Vidare nämns indirekt – i anslutning till resonemang kring ikraftträdandet av lagstiftningen – att kraven på ledamöternas faktiska kompetens och lämplighet för uppdraget inte skall åsidosättas. Det saknas enligt utredarens uppfattning skäl att behandla de kommunala bolagen annorlunda än andra aktiebolag i detta avseende, dvs. genom att till varje pris se till att en jämn könsfördelning råder, oavsett om det i en viss kommun finns intresserade ledamotskandidater med lämpliga kvalifikationer att tillgå av båda könen.

Vid en sammantagen bedömning anser utredaren att det i vart fall under rådande förhållanden finns skäl att avstå från att ge

särskilda regler om jämn könsfördelning i styrelserna för de helägda kommunala bolagen. Anledning kan dock finnas att följa utvecklingen framöver. I den mån en reglering övervägs bör konsekvenserna för könsfördelningen bland de förtroendevalda samtidigt granskas, något som utredaren inte haft tids- eller resursmässiga förutsättningar att göra inom ramen för sitt uppdrag. – För att illustrera hur en framtida lagstiftning skulle kunna formuleras har utredaren intagit ett förslag som tar sikte på de helägda kommunala bolagen i **bilaga 3**. Förslaget skall ses som ett underlag inför remissbehandlingen.

Ett praktiskt problem som då måste få sin lösning är att de helägda kommunala bolagen inte är kända för Bolagsverket under denna beteckning, eftersom sådana bolag inte särbehandlas i något avseende. Anteckning saknas således i bolagsregistret om att en eller flera kommuner är ägare av bolaget. En rapporteringsskyldighet för kommunerna skulle således behöva införas, om helägda kommunala bolag skall omfattas av en framtida lagstiftning. Något förslag till hur en sådan rapporteringsskyldighet bör fullgöras för att Bolagsverket skall ha förutsättningar att bevaka efterlevnaden lämnas dock inte här.

Om lagstiftning rörande könsfördelningen införs beträffande samtliga publika aktiebolag, bör de enstaka helägda kommunala bolag som är publika underkastas samma regler som andra aktiebolag inom denna kategori.

Ställningstagandena beträffande de helägda kommunala aktiebolagen äger giltighet även för landstingsägda aktiebolag.

13.4 Sanktioner

Utredaren skall enligt uppdragsbeskrivningen ta ställning till behovet av sanktioner om bestämmelser om könsfördelningen inte följs.

En första fråga som skall besvaras är om det finns anledning att i lag sanktionera kravet på en jämn könsfördelning över huvud taget. En möjlig variant, som först bör penetreras, är om i vart fall de stora aktiebolagen redan genom sina åtaganden på

marknadsplatsen kan sägas ha tillräckliga incitament för att rätta sig efter eventuella lagkrav, vidare om onoterade bolag har anledning att leva upp till motsvarande föreskrifter.

13.4.1 Sanktioner som ej följer av lag

Stockholmsbörsens regelverk

Tidigare har utredaren konstaterat att regler om könsfördelningen i styrelserna lämpar sig mindre bra för aktiebolag med aktiv ägarstyrning och begränsad ägarspridning. Utredaren har – som ett alternativ till den avgränsning av lagstiftningen som görs i uppdragsbeskrivningen – förespråkat att lagstiftningen inriktas på de publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag, vidare att aktiemarknadsbolagen (vid sidan om de helägda statliga aktiebolagen) under alla omständigheter bör bli föremål för lagstiftningens första etapp.

Av störst intresse i förevarande sammanhang är bolagen på Stockholmsbörsen.

Stockholmsbörsen skall enligt lagen (1992:543) om börs- och clearingverksamhet ha en disciplinnämnd med uppgift att handlägga ärenden om medlemmars och bolags överträdelse av regler som gäller vid börsen. Åsidosätts lag, annan författning eller börsens regler kan ärenden därför prövas av disciplinnämnden. Stockholmsbörsen ställer vid börsnotering krav på bland annat aktiespridning, ledning, styrelsens sammansättning, ekonomisystem och bolagets kapacitet att lämna aktiemarknadsinformation. Ett bolag som i väsentligt avseende inte längre uppfyller dessa krav eller handlar i strid med lag eller av börsen uppställt regelverk kan efter beslut drabbas av avnotering av bolagets fondpapper (noteringsavtalet av den 1 juli 2005, p. 5). Avnotering får dock inte ske om det är olämpligt från allmän synpunkt. En annan sanktion är vite, som får omfatta högst 15 gånger den årsavgift som bolaget betalar till börsen. Om åsidosättandet anses vara mindre allvarligt eller ursäktligt kan varning tilldelas (p. 4 i noteringsavtalet).

Ett bolag som exempelvis inte uppfyller noteringskraven kan placeras på en speciell observationsavdelning inom respektive lista. Detta skall ses som en varningssignal till aktiemarknaden. Obs-notering sker under begränsad tid, normalt under högst sex månader.

Börsen ställer redan vissa krav på styrelsens sammansättning, bl.a. såvitt gäller ledamöternas oberoende. En plötslig förändring i styrelsen kan dock föranleda att bolaget får en rimlig tid på sig för att rätta till förhållandet. Bolaget sätts således inte nödvändigtvis på Obs-avdelning vid förändringar i styrelse-sammansättningen utan kan få respit till nästa bolagsstämma.

Även Nordic Growth Market (NGM) har ett regelverk som tar sikte på bolag som åsidosätter lag eller annan författning, noteringsavtalet eller god sed på värdepappersmarknaden.

Regler i Svensk kod för bolagsstyrning

Senast inför bolagsstämmorna år 2006 har bolagen på Stockholmsbörsens A-lista och de ca 30 största bolagen på börsens O-lista att tillämpa Svensk kod för bolagsstyrning, eftersom Koden kommer att ingå som en del i noteringsavtalet. (Utländska bolag skall tillämpa den kod som gäller i bolagens hemland. Saknar bolagens hemland en sådan kod, skall dock den svenska koden tillämpas.) Som tidigare nämnts innehåller Koden skrivningar om att styrelsen skall ha en ändamålsenlig sammansättning som präglas av mångsidighet och bredd samt om att en jämn könsfördelning skall eftersträvas. Med uttrycket "tillämpa" Koden avses enligt en handledningstext till noteringskraven att bolaget aktivt tar ställning till hur det skall förhålla sig till de olika reglerna i Koden samt att detta redovisas på hemsidan enligt principen "följ eller förklara" (*comply or explain*).

Koden kommer med viss sannolikhet att gälla samtliga noterade bolag på sikt. En utvärdering av tillämpningen kommer att ske år 2007. (Även bolag som inte omfattas av Koden kan

välja att ansluta sig till den frivilligt, inte minst för att stärka förtroendet för bolagen i fråga.)

Koden bygger som tidigare nämnts på principen "följ eller förklara". Det betyder att ett bolag *kan* avvika från Kodens bestämmelser utan att detta innebär ett "brott" mot Koden. Ett bolag som avser att avvika från en bestämmelse i Koden måste emellertid förklara varför avvikelsen görs.

Enligt uppgifter från företrädare för Stockholmsbörsen kommer särskilt de bolag som helt saknar kvinnor i styrelsen att avkrävas en förklaring till varför könsfördelningen är så skev. Någon modell för hur en sådan förklaring skall se ut för att godtas har utredaren inte haft tillgång till. Om förhållandet kvarstår mer än ett år, kommer saken enligt uppgift inte att accepteras. Vid förfaranden som uppfattas som åsidosättanden av Koden kan företagen t.ex. hamna på observationslistan.

13.4.2 Sanktioner i aktiebolagslagen

Behörighetskraven

I ABL finns krav på att ett bolags styrelse skall vara behörig. Det är relevant att i detta sammanhang göra jämförelser med sanktioner som är kopplade till sådana krav, inte minst till bosättningskravet i 8 kap. 9 §. Även konsekvenserna av att ledamöter utnämns i strid med obehörighetsgrunderna i 8 kap. 10–12 §§ skall beaktas.

Enligt ABL skall styrelsens medlemmar uppfylla vissa kvalifikationskrav för att vara valbara. Den som skall väljas till styrelseledamot får inte vara underårig, konkursgäldenär eller satt under förvaltarförordnande. Vidare skall fler än hälften av bolagets styrelseledamöter vara bosatta inom EES. Kraven gäller även suppleant när sådan utsetts (här kan även nämnas förbudet i 9 kap. 17 § första stycket 2 ABL för ett bolags revisor att vara styrelseledamot i bolaget samt förbudet i 6 § första stycket 4 lagen [1986:436] om näringsförbud för den som är underkastad näringsförbud att vara styrelseledamot). Aktieägarna kan även i

bolagsordningen föreskriva att särskilda kvalifikationer utöver de lagstadgade är nödvändiga för valbarhet, t.ex. aktieinnehav, viss ålder eller utbildning.

De angivna valbarhetskraven uppbärs såväl av aktieägarintressen som av tredjemansintressen.

Med hänsyn till vikten av att bolaget har en styrelse som kan tillvarata bolagets rättigheter och föranstalta om uppfyllelse av dess skyldigheter har ett fel av något slag i bolagsstämmans tillsättningsbeslut avseende styrelsens ledamöter inte tillåtit att påverka styrelsens uppdrag eller rätt att företräda bolaget och teckna dess firma. En av bolagsstämma tillsatt styrelse kan därför agera för bolaget fram tills dess att den avsätts av ny bolagsstämma eller att en dom varigenom den bortklandrats vinner laga kraft, trots att stämmans beslut är bristfälligt. Om det emellertid skulle finnas en brist i något av de legala kvalifikationskrav som gäller för bolagsföreträdare kan giltigt uppdrag som styrelseledamot ej uppstå (Ola Åhman, Behörighet och befogenhet i aktiebolagsrätten, 1997, s. 393 ff. och 965 f.). Nulliteter föreligger när ”till styrelse utsetts personer, som på grund av tvingande rättsregler icke får bekläda funktion som styrelseledamot” (Åhman s. 371).

Ett val i strid med de legala kvalifikationskraven är alltså en nullitet. Sådana beslut kan inte åsidosättas ens med samtliga aktieägares samtycke. Ett styrelseuppdrag som uppkommit i strid med kvalifikationskraven är ogiltigt – stöd för detta finns ytterst i regeln att avtal i strid med legala förbud är ogiltiga.

Ett bolag skall anmäla vem som har utsetts till styrelseledamot till Bolagsverket, som skall registrera uppgifterna i aktiebolagsregistret (8 kap. 43 § ABL). Om Bolagsverket finner att bolaget inte på föreskrivet sätt har kommit in med anmälan om sådan behörig styrelse som skall finnas enligt ABL, skall Bolagsverket besluta att bolaget skall gå i likvidation (tvångslikvidation, 25 kap. 11 § första stycket 1 ABL). Med behörig styrelse avses i dessa sammanhang att styrelseledamöterna uppfyller de krav som ställs upp i ABL och bolagsordningen (se prop. 1975:103 s. 504).

Bolagsverket kan självant ta upp frågan om likvidation till prövning.

Bolaget kan undgå ett likvidationsbeslut genom att se till att likvidationsgrunden upphör under ärendets handläggning (och, om Bolagsverket självant har uppmärksammat bolaget på likvidationsgrunden, en särskild avgift har betalats, 25 kap. 11 § andra stycket).

Andra sanktioner i ABL

Frågan som utredaren har att besvara är närmast om det – trots de sakliga likheterna med bestämmelser om styrelsens sammansättning i övrigt – finns anledning att väja för tvångslikvidation som (indirekt) sanktion till förmån för någon annan lösning. Till vägledning för ett sådant ställningstagande fordras en närmare granskning av de sanktionsmöjligheter som står till buds i dag.

ABL innehåller vissa regler om straff och vite. Straff kan ådömas den som exempelvis uppsåtligt medverkar till att utse en styrelseledamot som skall fungera som s.k. målvakt eller den som själv åtar sig ett sådant uppdrag (30 kap. 1 § tredje stycket ABL). Annars straffbeläggs endast ett fåtal förfaranden i ABL. Sanktionen framstår inte som relevant i detta sammanhang.

Företagsbot är en straffrättslig sanktion, närmare bestämt en särskild rättsverkan av brott, som är kopplad till brott som har begåtts i utövningen av näringsverksamhet (36 kap. 7–10 §§ brottsbalken). Inte heller denna åtgärd framstår som adekvat.

Vite kan i dagens regelverk riktas mot VD eller styrelseledamot för att få till stånd sådan registrering som föreskrivs i ABL eller annan författning. Det är Bolagsverket som tar ställning i sådana frågor. Om någon annan konsekvens av den bristande registreringen inträder, såsom att beslutet förfaller eller att bolaget blir skyldigt att träda i likvidation, får ett vitesföreläggande dock inte meddelas (30 kap. 2 § ABL).

Den särskilda avgift som Bolagsverket enligt 25 kap. 26 § ABL har rätt att ta ut om verket självant meddelat ett

likvidationsföreläggande kan också ses som en ekonomisk sanktion.

I ett bredare perspektiv kan man även diskutera den sanktion som aktieägarna kan drabbas av, om inte regler åtljds. En aktieägare kan nämligen ådra sig skadeståndsskyldighet om han eller hon deltar i beslut som strider mot ABL:s regler. Det är aktieägarna som vid bolagsstämma utövar rätten att utse styrelse (i den mån inte bolagsordningen föreskriver att en eller flera styrelseledamöter skall utses på annat sätt). Om bolaget vållas skada genom att en obehörig styrelse röstas fram, torde möjligen aktieägarna kunna drabbas av skadeståndsansvar (se 29 kap. 3 § ABL). Detta kan emellertid inte betraktas som något annat än en indirekt sanktion för överträdelser av regelverket.

Andra "sanktionsmöjligheter" i ABL än de nu nämnda framstår inte som angelägna att diskutera.

13.4.3 Överväganden

Finns behov av sanktioner i lag?

| |
|--|
| <p>Bedömning: De sanktioner som börserna och de auktoriserade marknadsplatserna tillämpar utgör en alltför osäker garanti för att reglerna kommer att följas. Möjligheter saknas att – som ett alternativ till lagreglerade sanktioner – föreslå skärpningar i Svensk kod för bolagsstyrning. Regler om könsfördelning i bolagsstyrelserna bör därför sanktioneras i lag.</p> |
|--|

En första fråga att ta ställning till är om det över huvud taget finns behov av sanktioner i lag som blir tillämpliga om bestämmelser om könsfördelningen inte följs.

Om man har anledning att räkna med att lagbestämmelser om jämn könsfördelning i bolagsstyrelser kommer att följas även utan eventuella sanktioner i lag, är detta enligt utredarens uppfattning till gagn för lösningen av den bakomliggande

problematiken. Detta skulle också innebära att myndigheterna frikopplas från kontrollen av reglernas efterlevnad.

Frågan måste besvaras mot bakgrund av de alternativa regelverk som har betydelse i sammanhanget.

Börsernas regelverk – ett alternativ till lagstiftning?

En lagregel om könsfördelningen i styrelserna för bolagen på Stockholmsbörsen skulle, så som förhållandena ser ut nu, träffas av noteringsavtalet, som i p. 4 anger att olika disciplinpåföljder kan träffa bolag som åsidosätter lag.

Ett sådant alternativ har emellertid vissa nackdelar. Det är svårt att i nuläget förutse vilken påföljd som skulle kunna bli aktuell för ett börsbolag som inte lever upp till en eventuell lagregel, särskilt mot bakgrund av att starka företrädare för näringslivet under många år konsekvent hävdar att det är förenat med stora svårigheter att utse en styrelse i vilken en jämn könsfördelning råder. Detta kan naturligtvis innebära att disciplinärendet mynnar ut i en tämligen uttunnad påföljd, om någon sådan ens blir aktuell.

Dessutom saknas naturligtvis garantier för att gällande noteringsavtal kvarstår i nuvarande lydelse för all framtid; om en lagregel anses vara av sådan karaktär att den inte behöver sanktioneras i lag, kan det tänkas att intresset från börsens sida att ”rätta till” förhållandena blir måttligt. – Samtidigt kan det naturligtvis hävdas att lagstiftaren är oförhindrad att i ett senare skede trots allt införa en lagsanktion, om det visar sig att tillräckliga incitament saknas för bolagen att rätta sig efter lagen.

Ytterligare en faktor som komplicerar bilden är att Stockholmsbörsen inte är den enda marknadsplatsen för aktiemarknadsbolagen. Även NGM har börsauktioner. Därutöver är Aktietorget en auktoriserad marknadsplats. Detta innebär att åsidosättanden av en lagregel skulle kunna komma att betraktas på skiftande sätt. Faktorer som företagets förutsättningar att lägga ner resurser på att finna styrelseledamöter av de båda könen kan tänkas få betydelse för vilken

påföljd som väljs, men även den allmänna inställningen till en jämn könsfördelning kan eventuellt inverka på hanteringen av en disciplinfråga av nu nämnt slag. Eftersom det i nuläget endast är bolagen på Stockholmsbörsen som måste tillämpa Svensk kod för bolagsstyrning, är det i första hand bland de bolagen som det anses vara god sed att över huvud taget sträva efter en jämn könsfördelning.

Utredarens ståndpunkt är mot bakgrund av det anförda att det regelverk som erbjuds genom börserna och de auktoriserade marknadsplatserna ger en alltför osäker garanti för att reglerna kommer att följas.

Om lösningen med sanktioner som följer av noteringsavtal förordas, trots argumentationen här ovan, skall man ha i åtanke att alla publika bolag givetvis inte träffas av börsernas och andra auktoriserade marknadsplatsers regelverk. Trots det kan det tänkas att reglerna får effekt för åtminstone en del av de ca 600–700 levande publika bolag som inte är aktiemarknadsbolag. Det rör sig då i första hand om bolag som förbereder sig för en notering eller som av andra skäl har ambitionen att visa att de kan svara upp mot de krav som ställs på aktiemarknadsbolag. Hit hör kanske i första hand de bolag som har som målsättning att tillämpa Koden, trots att något formellt krav inte ställs på dem i detta avseende. (Till saken hör emellertid att ett bolag som tillämpar Koden inte nödvändigtvis måste följa samtliga regler.)

Det skall nämnas att åsidosättande av en osanktionerad lagregel givetvis också kan ge bolag negativ publicitet, inte minst i den mån media uppmärksammar förhållandet och anser det vara av betydelse. Det finns emellertid anledning att vara försiktig på denna punkt, eftersom det inte går att sia om i vilken utsträckning ”kvoteringsregler” kommer att uppfattas som ett renodlat positivt rättesnöre.

Regler i Svensk kod för bolagsstyrning

I avsnitt 3.3.1 har anförts att Koden i första hand gäller för aktiemarknadsbolag och att en koppling också finns till Stockholmsbörsens noteringskrav.

Många organisationer och privatpersoner har under utredningsarbetet påtalat att effekterna av Koden bör avvaktas innan lagstiftning om könsfördelningen tillgrips. En variant, som lanserats är att Kodens regel om att en jämn könsfördelning skall eftersträvas (punkt 3.2.1) bör skärpas, underförstått så att denna i stället ger besked om att styrelsen *skall* ha en jämn könsfördelning.

En sådan lösning har av flertalet betraktats som sympatisk mot bakgrund av att det är möjligt att avvika från regeln, om det finns skäl som kan förklaras. Om däremot den förklaring som lämnas inte är godtagbar, skulle bolaget riskera att bli ”utdömt” av marknaden, något som försämrar förtroendet för bolaget och som kan påverka bolagets värde. Även i denna form kan man tänka sig att marknadsplatsen på vilken bolaget eventuellt hör hemma skulle kunna initiera ett disciplinärende för att komma till rätta med en snedfördelning. Ytterligare en fördel kan vara att regeln skulle ingå i en sammanställning av vad som kan sägas utgöra god svensk sed för bolagsstyrning, vilket borgar för att bolagen i en fortsatt positiv anda skall verka i den riktning som pekas ut.

Utredaren delar uppfattningen att Koden är ett gott instrument för att höja bolagens ambitionsnivå, dels för bolag som är skyldiga att tillämpa den, dels för bolag som vill luta sig mot vad som generellt kan anses utgöra god sed. Koden erbjuder en i vissa fall nödvändig flexibilitet på ett sätt som en tvingande lagreglering inte kan åstadkomma.

De senaste årens ökade andel kvinnliga ledamöter ger bevis för att diskussionen om en jämn könsfördelning har fått effekt. Många företags- och organisationsföreträdare har omvittnat att det för tillfället uppfattas som positivt att öka andelen kvinnor i styrelserna. Det finns risk för att den anda som präglat ”självregleringen” bryts, åtminstone under en period efter det att

strängare krav ställts på bolagen. I likhet med vad som anförs i uppdragsbeskrivningen bör naturligtvis i första hand lösningar som innebär att bolagen på egen hand åstadkommer en tillfredsställande könsfördelning i styrelserna eftersträvas. Av detta skäl hade en skärpt skrivning i Koden varit av godo.

Samtidigt finns naturligtvis risker med att lämna frågan om könsfördelningen till bolagen själva. Den tämligen långsamma utveckling som ägt rum fram tills för några år sedan talar i detta avseende sitt eget tydliga språk.

Utredarens uppdrag går entydigt ut på att ta fram förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer en jämn könsfördelning. Någon möjlighet att fullgöra uppdraget genom att lämna ett förslag som bygger på att Koden bör ändras kan därför inte anses föreligga.

Under alla omständigheter har frågan diskuterats med Kollegiet för bolagsstyrning. Kollegiet förvaltar Koden och svarar därmed för förändringar av den i framtiden. Enligt de besked utredaren fått har Kollegiet inte för avsikt att göra några ändringar i Koden innan den varit i bruk under en tid. Däremot har Kollegiet planer på att följa upp tillämpningen av den. Såvitt gäller könsfördelningen i styrelserna har, enligt företrädare för Kollegiet, den befintliga rekryteringsbasen betydelse – när fler kvinnliga kandidater till styrelseposter synliggjorts kan det, såvitt utredaren har förstått, finnas större anledning för Kollegiet att agera, om inte rekryteringen av kvinnor ökar. Ytterligare ett argument för att inte nu vidta ändringar är enligt Kollegiet att regelverket i nuvarande lydelse har fått acceptans av de bolag som skall tillämpa Koden.

Sanktioner i lag behövs

Av den tidigare redogörelsen (se främst avsnitt 9) framgår att andelen kvinnor i bolagsstyrelserna ökat tämligen långsamt på senare år, trots den intensiva debatt som förts i ämnet. Det finns starka skäl att tro att en bidragande orsak till att andelen ändå ökat kraftigt under ett par år varit att fokus satts på frågan från

politiskt håll och att lagstiftningsalternativet nämnts som ett alternativ för att komma till rätta med den rådande snedfördelningen av styrelseplatserna.

När nu en lagstiftning skall formuleras framstår det närmast som otänkbart att inte knyta reglerna till någon form av sanktion – den mer eller mindre negativa uppmärksamhet som bolag utan kvinnor i styrelserna drar till sig i vissa sammanhang (den s.k. skamfaktorn) skall visserligen inte underskattas men är likväl uppenbarligen inte tillräcklig för att utan annat stöd åstadkomma förändringar.

Slutsatserna av de tidigare avsnitten är att könsfördelningen i styrelserna inte bör överlämpas på andra regelverk. I stället bör könsfördelningsreglerna, som enligt uppdragsbeskrivningen skall anges i ABL, knytas till någon form av lagreglerad sanktion. Därigenom skapas också förutsättningar för ett enhetligt sanktionssystem, dvs. ett system som omfattar både aktiemarknadsbolag och andra aktiebolag som berörs av bestämmelserna om könsfördelningen i styrelserna.

I det följande behandlas frågan om vad som kan anses vara en adekvat reaktion på att könsfördelningsreglerna åsidosätts.

Bör behörigheten påverkas?

| |
|--|
| Bedömning: Jämn könsfördelning i styrelsen bör inte vara ett behörighetskrav. |
|--|

I den allmänna debatten har stor uppmärksamhet ägnats åt frågan om vilken eller vilka sanktioner som kan komma att följa av en lagstiftning om könsfördelningen i styrelserna, särskilt mot bakgrund av den norska lagstiftningen på området. Det intryck som förmedlats från vissa håll är att aktiebolag i Norge som inte har en jämn könsfördelning i styrelsen blir föremål för tvångslikvidation, mer eller mindre som ett ”straff” för att jämställdheten har åsidosatts. Detta är emellertid en mycket stark förenkling av verkligheten. Enligt utredaren ger det rent av

en missvisande bild av tankegångarna bakom den norska lagstiftningen.

Det är viktigt att påpeka att den fråga som först skall behandlas är huruvida styrelsens *behörighet* bör påverkas av att en ojämn könsfördelning råder. Om så anses vara fallet, ligger det också nära till hands att låta det redan existerande regelverket slå till för det fall en styrelse som inte uppfyller behörighetskraven utses. Enligt utredarens uppfattning framstår hot om tvångslikvidation då som den mest logiska konsekvensen. Det är alltså den lösning som har valts i norsk lag.

Som tidigare berörts finns vissa klara paralleller mellan det befintliga bosättningskravet och ett framtida krav på jämn könsfördelning. Men det är viktigt att slå fast att syftena med kraven skiljer sig åt väsentligt – bosättningskravet tillgodoser fordringsägares, myndigheters, domstolars och andra intressenters behov av att ha bolagets ledning lätt tillgänglig, medan regler om könsfördelningen skulle tillgodose jämställdhetssträvanden.

Jämställdhetssträvandena har en framträdande roll i svensk politik och i samhällslivet. Utredaren kan dock inte annat än framhålla att det framstår som drastiskt att låta ett bolagsorgans behörighet påverkas i en fråga där jämställdheten skall lyftas fram, något som alltså i slutändan skulle kunna leda till att bolaget riskerar tvångslikvidation om rättelse ej vidtas. Detta är en uppfattning som också framförts av en stor majoritet av de företrädare för näringslivet samt olika organisationer och myndigheter som deltagit i dialogen. Under utredningsarbetet har många intressenter uppgett att de t.o.m. ser en risk i att reglerna om jämn könsfördelning kan förlora i trovärdighet, om den bakomliggande sanktionen är så drakonisk. Tvångslikvidation har ansetts vara en oproportionell konsekvens i sammanhanget.

Andra har hävdats att en så ingripande åtgärd åtminstone skulle kunna bidra till att frågan om könsfördelningen verkligen behandlas seriöst, eftersom bolagen knappast skulle försätta sig i en situation där tvångslikvidation aktualiseras. Mot detta skall

ställas argument från den norska debatten i ämnet. Många av kvoteringsreglernas belackare har framhållit att sanktionen i själva verket är en "illusion". De har t.o.m. satt i fråga om ett stabilt multinationellt företag verkligen skulle kunna bli föremål för tvångslikvidation på den grunden att den valda styrelsen har en enligt lagstiftaren oacceptabel könsfördelning.

Så som den norska lagstiftningen är utformad finns dock inte några alternativ om det visar sig att en styrelse i ett aktiebolag skall anses vara "obehörig". Men det är uppenbarligen i ljuset av den debatten som det från norsk sida i en proposition nyligen föreslagits en möjlighet att medge en i vart fall tillfällig respit från könsfördelningsreglerna för samhällsnyttiga aktiebolag (se avsnitt 12.4.1).

Utredaren anser mot den nu angivna bakgrunden att kraven på könsfördelningen i styrelserna *inte* bör likställas med eller hänföras till de övriga krav i ABL som ställs på styrelsens behörighet. Detta betyder i korta ordalag att utredaren förordar en lösning som innebär att enskilda ledamöters valbarhet inte skall påverkas av vilket kön de har. Det betyder också att enskilda styrelseledamöter skall kunna registreras av Bolagsverket oavsett könsfördelningen bland övriga styrelseledamöter och att bedömningen av huruvida anmälan om behörig styrelse kommit in (jfr 25 kap. 11 § första stycket 1 ABL) inte heller i framtiden skall behöva innefatta hänsyn till könsfördelningen.

Ekonomiska sanktionsmöjligheter

| |
|--|
| <p>Bedömning: En ekonomisk sanktion i form av en avgift bör väljas för bolag vars styrelse inte uppfyller kravet på könsfördelningen.</p> |
|--|

Nästa fråga blir om det finns skäl att införa någon *ny* form av sanktion, eller i vart fall en variant på en existerande sanktion, för eventuella åsidosättanden av könsfördelningsregler.

Under dialogen med företrädare för olika organisationer har alternativet att införa någon form av "avgift" förts fram, möjligen relaterad till vissa gränsvärden i bolaget.

En sådan variant skulle vara att införa en "förhöjd registreringsavgift" – eller en särskild registreringsavgift – i samband med registrering (eller avregistrering) av en styrelseledamot. Denna skulle då kraftigt överstiga den avgift som nu finns i 3 kap. 1 § 6 aktieförordningen (ABF), som för bl.a. registrering och handläggning av en registreringsanmälan av styrelseledamot anger ett belopp om 800 kr. Den särskilt höga avgiften skulle då påföras bolag som i och med registreringen inte uppfyller lagkrav på jämn könsfördelning i styrelsen.

En annan möjlighet är att låta påföra en förseningsavgift i samband med förelägganden till bolaget att komma in med anmälan om lagenlig styrelse (i förevarande fall med en jämn könsfördelning i styrelsen).

Ytterligare ett alternativ skulle kunna vara att införa en möjlighet att rikta vitesförelägganden till bolaget så länge detta inte har en styrelse med den i lag angivna könsfördelningen. Bolaget skulle på så sätt kunna påverkas att hålla en ny bolagsstämma vid vilken styrelsen ges en godtagbar sammansättning.

Ser man anledning till att införa någon form av ekonomisk sanktion enligt ovanstående modeller som enda verktyg för att åstadkomma jämn könsfördelning, bör alltså – enligt utredarens uppfattning – frågan om könsfördelningen inte sortera in under det regelverk som tillämpas för att åstadkomma behöriga styrelser. Styrelsen skulle m.a.o. anses som behörig, trots att könsfördelningen inte är jämn, men bolaget skulle likväl drabbas av någon konsekvens för att styrelsesammansättningen inte är "optimal".

De skisserade lösningarna har vissa gemensamma brister. De skulle i förlängningen innebära att lagstiftaren skulle behöva sätta ett konkret pris, mätt i kronor, på deltagandet av personer av det underrepresenterade könet. Diskussionen kring

lagstiftningen kan teoretiskt sett få slagsida åt frågan om det är värt att köpa sig fri från en sådan hämsko som regleringen kan tänkas bli uppfattad som. Det kan inte uteslutas att bolag skulle sätta en sådan avgift i relation till den kostnad som hade kunnat uppstå om man i stället föranstaltat om ett rekryteringsförfarande vid vilket eventuellt extern hjälp hade behövts (t.ex. en rekryteringskonsult).

Nackdelen med sådana konstruktioner kan också vara att de skulle kunna motverka anmälningar om ledamotsbyten, eller att ny styrelse anmäls utan någon avsikt hos de ny tillträdde ledamöterna att sitta kvar någon längre tid.

En närmare analys av de möjligheter som utredaren övervägt följer nedan.

Förseningsavgifter

Utredaren har i samband med överväganden kring ekonomiska sanktioner övervägt möjligheten att införa en motsvarighet till den förseningsavgift som enligt årsredovisninglagen (1995:1554), ÅRL, skall erläggas i vissa fall.

Om ett aktiebolag inte ger in bestyrkta kopior av årsredovisning och revisionsberättelse eller om årsredovisningen saknar bevis om fastställd balansräkning och resultaträkning, skall bolaget betala förseningsavgift till staten enligt 8 kap. 6 § ÅRL. Bolagets betalningsskyldighet inträder sju månader (i vissa fall nio månader) efter räkenskapsårets utgång. Avgiften uppgår till 10 000 kr för publika aktiebolag och 5 000 kr för privata aktiebolag. Om handlingarna inte har kommit in inom två månader från det att underrättelse avsändes till bolaget om beslut om förseningsavgift, skall bolaget betala en ny förseningsavgift. Den nya avgiften uppgår även den till 10 000 kr för publika aktiebolag och 5 000 kr för privata aktiebolag. Ytterligare en avgift kan därefter påföras bolaget. Den nya avgiften uppgår då till 20 000 kr för publika aktiebolag och 10 000 kr för privata aktiebolag.

En förseningsavgift skall efterges, om underlåtenheten att ge in handlingen framstår som ursäktlig med hänsyn till omständigheter som bolaget inte har kunnat råda över. Avgiften skall också efterges om det framstår som uppenbart oskäligt att ta ut den. Bestämmelserna om eftergift tillämpas ex officio. Om en förseningsavgift inte har betalats efter betalningsuppmaning, skall avgiften lämnas för indrivning (8 kap. 9 och 10 §§ ÅRL). Styrelseledamöter och verkställande direktör kan ådra sig ett personligt betalningsansvar, om handlingarna inte sänts in inom femton månader efter räkenskapsårets utgång (8 kap. 12 § ÅRL). – Bestämmelserna tillämpas med vissa avvikelser även vad gäller koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse (8 kap. 16 § ÅRL).

Av 25 kap. 11 § första stycket 2 ABL framgår att Bolagsverket skall besluta att ett bolag skall gå i likvidation om inte årsredovisning och revisionsberättelse (koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse) kommit in till Bolagsverket inom elva månader från räkenskapsårets utgång. Ett beslut om likvidation kan inte fattas förrän ett likvidationsföreläggande skickats till bolaget. I praktiken fattas därför beslutet först 13 till 14 månader efter räkenskapsårets utgång.

Om en modell med förseningsavgifter skulle användas för att komma till rätta med skevheter i könsfördelningen, ser utredaren ingen annan möjlighet än att låta Bolagsverket utgöra kontrollorgan. Kontrollen skulle behöva utgå från de uppgifter om styrelsen som bolaget enligt lag skall anmäla, varefter Bolagsverket – sedan viss tid löpt från tidpunkten för valet/bolagsstämman, alternativt från att anmälan/avanmälan av styrelseledamöter gjorts – skulle behöva förelägga bolaget att inkomma med handlingar som utvisar att en eventuellt ojämn könsfördelning har rättats till, något som i praktiken lär förutsätta att ny bolagsstämma hållits vid vilken nya ledamöter valts in (och i förekommande fall att andra ledamöter avträtt). Alternativet till ny bolagsstämma skulle kunna vara att ledamöter avgår i förtid utan att ersättas av någon annan (dock under förutsättning att styrelsen därefter alltjämt består av så många

ledamöter att den är behörig). Modellen skulle teoretiskt kunna utgå från en stegrad avgift, som relateras till den tid som hinner förflyta utan att styrelsen har balanserats i könsfördelningshänseende.

Man skall dock ha i åtanke att andra syften än aktieägar- och borgenärsintressena bär upp kravet på jämn könsfördelning. Som framgått av föregående avsnitt är utredaren av uppfattningen att könsfördelningen i en bolagsstyrelse inte bör påverka styrelsens (eller de enskilda ledamöternas) behörighet. Detta betyder i sin tur att tvångslikvidation – till skillnad från vad som är fallet med underlåtenhet att komma in med årsredovisning och revisionsberättelse – inte bör kunna tillgripas som en yttersta sanktion för de situationer då någon åtgärd inte vidtas. Någon fullständig parallellitet med det regelsystem som tar sikte på ingivandet av årsredovisning och revisionsberättelse kan således inte nås.

Mycket talar då för att någon rättelse i de flesta fall inte skulle kunna förväntas, även om bolaget genom avgiftshot forcerades att hålla ny bolagsstämma. Redan anordnandet av en ny bolagsstämma är en faktor att ta hänsyn till; för ett större företag torde själva stämman ådra bolaget substantiella kostnader, något som det kan tänkas att bolaget har anledning att väga mot den eller de "förseningsavgifter" som bolaget riskerar att få betala för det fall styrelsesammansättningen inte ändras. För att med någon säkerhet kunna komma till rätta med denna problematik, torde förseningsavgifterna behöva sättas på en synnerligen hög nivå. Man kan inte heller inte bortse från att det kan finnas viss risk för att styrelseledamöter utses med den bakomliggande tanken att de efter någon tid skall avträda från styrelsen, allt för att påverka skyldigheten att erlægga en avgift eller i vart fall framtvinga en ny startfrist för avgiftsskyldighetens inträde. En lagstiftning som tar hänsyn till faktorer av nu nämnt slag skulle, enligt utredarens bedömning, riskera att bli tungrodd.

Sammanfattningsvis anser utredaren att det finns anledning att inte förorda en dylik löpande avgiftsskyldighet som sanktion.

Vite

I uppdragsbeskrivningen nämns särskilt att viten bör övervägas som en sanktion.

Som tidigare nämnts kan vite riktas mot VD eller styrelseledamot för att få dem att fullgöra vissa skyldigheter (30 kap. 2 § ABL).

Teoretiskt sett skulle man kunna tänka sig att uppställa en regel som anger att könsfördelningen i bolagens styrelser skall vara på ett visst sätt. Bolagsverket skulle i anslutning härtill kunna ges möjligheter att genom vitesförelägganden försöka åstadkomma den eftersträvade sammansättningen i styrelsen (dock utan att styrelsens sammansättning samtidigt har någon inverkan på styrelsens behörighet).

Även om möjligheten inte finns i dagsläget att rikta vitesförelägganden mot själva bolaget, skulle man kunna tänka sig en sådan konstruktion i framtiden (jfr resonemangen i prop. 1994/95:67 s. 22).

Ett skäl som kan anföras mot en vitessanktion är att det riskerar att medföra tungrodda administrativa rutiner. Ett vite bör nämligen kunna dömas ut först en tid efter delgivning av ett föreläggande. Eftersom möjlighet att reagera på en skev könsfördelning inte kan anses föreligga förrän information om utfallet av en valprocedur är för handen, innebär dröjsmål med anmälan för registrering av styrelseledamöter att tid har gått förlorad. Mindre seriösa aktörer skulle dessutom kunna anmäla en ny "tillfällig" styrelse strax före den tidpunkt då vitet kan dömas ut, varvid vitesfrågan förfaller. Kort tid därefter skulle – åtminstone i teorin – en ny styrelse kunna utses som inte uppfyller lagkraven. Därefter skulle vitesproceduren behöva börja om på nytt. – Det bör givetvis framhållas att ett sådant scenario är långtifrån troligt i bolag av den storlek som nu är i fråga (jfr prop. 1994/95:67 s. 34 f.). Redan den omgång och kostnad det innebär att kalla till extra bolagsstämma verkar hämmande på åtgärder av detta slag. Vidare kan man hävda att bestämmelsen i 8 kap. 12 § ABL förhindrar att personer tillfälligt

tar plats i en styrelse för att kort tid därefter ge plats för någon annan.

Utredaren ser emellertid andra svagheter med ett vitesystem. Ett vitesföreläggande av den nu diskuterade karaktären skulle rimligen sortera in under de s.k. förfarandeviten. Det skulle nämligen användas för att förmå någon, t.ex. bolaget, att åstadkomma ett visst resultat, närmare bestämt en sådan sammansättning av styrelsen som anges i lag.

Att sätta bolaget som s.k. legal adressat till ett vitesföreläggande framstår dock som en missriktad åtgärd – bolaget har nämligen inte rättslig och faktisk möjlighet att efterkomma ett föreläggande om att styrelsens sammansättning skall ändras, eftersom styrelsen enligt huvudregeln skall utses av bolagsstämman, alternativt på det sätt som anges i bolagsordningen (jfr 2 § andra stycket lagen [1985:206] om viten). Sak samma gäller naturligtvis den verkställande direktören och styrelseledamöterna. Att rikta ett vitesföreläggande mot de aktieägare som står bakom ett visst val är naturligtvis uteslutet av flera skäl.

Utredaren anser sammanfattningsvis att viten inte bör användas som sanktion i de fall då krav på könsfördelningen i styrelsen inte åtlytts.

Avgifter

En möjlighet till ekonomisk sanktion som utredaren har granskat närmare bygger på konstruktionen att en särskild – eller en förhöjd – avgift betalas av bolag som inte uppfyller könsfördelningskraven i samband med att en styrelse anmäls hos Bolagsverket. En sådan sanktion skulle ta sikte på både anmälningar av vem som utsetts som ledamot och anmälningar av vem som har lämnat styrelsen.

Enligt utredarens uppfattning finns det anledning att ta fasta på detta förfarande och anpassa det för ett regelverk om könsfördelningen i styrelserna.

13.4.4 En särskild avgift införs som sanktion

Bakgrund

Enligt 8 kap. 43 § ABL skall bolaget för registrering i aktiebolagsregistret anmäla bl.a. vem som har utsetts till styrelseledamot. Anmälan skall ske första gången när bolaget anmäls för registrering och därefter genast när ett förhållande som har anmälts eller skall anmälas för registrering har ändrats. Ändringar i styrelsens sammansättning har verkan först från den tidpunkt då anmälan kom in till Bolagsverket (eller från den senare tidpunkt som anges i det beslut som anmälan grundar sig på), 8 kap. 44 §.

Bolagen har således en anledning att anmäla ändringar i styrelsens sammansättning för att en ändring skall få verkan. Utan en sådan anmälan får inte en nyvald styrelseledamot den behörighet och det ansvar som följer med uppdraget. Samtidigt behåller en eventuellt samtidigt avgående ledamot tills vidare sin behörighet och sitt ansvar. Den nyvalde ledamoten skall – om anmälan ej gjorts – inte räknas med när man avgör om en styrelse är fulltalig eller beslutför (prop. 2004/05:85 s. 621 f.).

Sammanfattningsvis finns starka incitament för ett bolag och dess styrelseledamöter att se till att Bolagsverket uppdateras om styrelsesammansättningen (verkan av registrering och sedermera kungörande i relation till tredje man behandlas i 27 kap. 4 och 5 §§ ABL).

Vid anmälan för registrering och, i förekommande fall, dess kungörande samt för ärendets handläggning och prövning skall vissa avgifter enligt gällande rätt betalas till Bolagsverket. Enligt 3 kap. 1 § 1 ABF skall 2 000 kr betalas för registrering av nybildat aktiebolag. Vid annan registreringsanmälan (bl.a. ny- och avregistrering av styrelseledamot) är kostnaden 800 kr (3 kap. 1 § 6 ABF).

Avgiften skall betalas när ansökan ges in (3 kap. 6 § ABF – annat gäller för bankaktiebolag, se 4 kap. 1 § ABF).

Konsekvensen av att den avgift som gäller för ärendet inte betalas är att bolaget underrättas om att detta utgör hinder för

registrering. Någon saklig prövning av ärendet sker då inte förrän avgiften betalats. Bolagsverket skall ge den som gjort anmälan möjlighet att vidta rättelse inom viss tid. Om föreläggandet inte följs, skall anmälan skrivas av (jfr 27 kap. 2 § ABL). Även om den avgift som är kopplad till anmälan inte betalas har beslutet att utse styrelseledamoten dock verkan (prop. 2004/05:85 s. 622, jfr dock 27 kap. 4 och 5 §§ om positiv och negativ publicitetsverkan i relation till tredje man).

Sanktionsreglernas tillämpningsområde m.m.

Förslag: Om det i ett aktiebolag har *utsetts* och *anmälts* en styrelse som inte uppfyller kraven på jämn könsfördelning, skall bolaget betala en särskild avgift.

Som en alternativ sanktionsregel skall gälla att ett bolag skall betala den särskilda avgiften, om det inte inom sju månader från räkenskapsårets utgång har anmält att en styrelse med jämn könsfördelning utsetts.

Kontroll- och prövningsrätten skall utövas av Bolagsverket.

En första variant som kan diskuteras är om en ”förhöjd” registreringsavgift (särskild registreringsavgift) skulle kunna vara en användbar sanktion. En förhöjd avgift skulle i sammanhanget innebära att ett bolag vid registrering av en ledamot skulle åläggas en högre registreringsavgift än vad som annars vore fallet, om registreringen innebär att styrelsen inte har den sammansättning som anvisas i lagen. Man skulle här kunna tänka sig en avgift på flera nivåer, beroende av hur många personer av det underrepresenterade könet som ”saknas” i den styrelse som utsetts.

Mot denna lösning kan emellertid anföras att ett sådant system förutsätter att den anmälda styrelseledamoten också måste registreras för att valet skall anses som ”otillåtet” ur ett könsfördelningsperspektiv. Detta kan – åtminstone i teorin – medföra att bolagen nöjer sig med att anmäla en ledamot av det överrepresenterade könet, utan att sedan verka för att

vederbörande också blir registrerad (t.ex. genom att inte betala avgiften). Ett sådant förfarande skulle medföra risker för att registreringsproceduren sinkas väsentligt. Samtidigt kan det alltså mycket väl vara på så sätt att beslutet att utse en viss styrelseledamot har verkan (jfr prop. 2004/05:85 s. 622). Mot bakgrund härav anser utredaren att det inte finns anledning att differentiera avgifterna som betalas i samband med ny- och avregistrering av styrelseledamöter.

I stället för att sanktionera brister i könsfördelningshänseende genom införandet av en högre registreringsavgift bör i stället en särskild avgift erläggas av bolag i vilka det har *utsetts* ledamöter som inte uppfyller kraven på könsfördelningen. I sanktionshänseende bör det inte ha någon betydelse om ledamoten (eller ledamöterna) utsetts av bolagsstämman eller i enlighet med föreskrift i bolagsordningen (se avsnitt 13.6).

Eftersom ett beslut att utse en styrelseledamot inte har verkan förrän det har anmälts, bör ett tillkommande krav vara just att förhållandet *anmäls* till Bolagsverket. Bolagsverket bör således ges kontroll- och prövningsrätten i dylika ärenden.

Nästa fråga blir om förtida avgångar som innebär att styrelsens sammansättning inte längre uppfyller krav på jämn könsfördelning skall sanktioneras. Härmed avses t.ex. att en styrelseledamot avgår, avlider, entledigas eller försätts i konkurs under pågående mandattid. Detta skulle i många fall medföra ett krav på bolagen att – eventuellt inom viss tid från det att avgången har anmälts – hålla en ny bolagsstämman, varvid ett nytt val skulle kunna förrättas. Alternativt skulle det framtinga val av suppleanter av båda könen till undvikande av att en sådan stämman skulle behöva hållas.

Utredaren anser dock att en lösning som förutsätter att en ny styrelseledamot genast utses eller inträder inte framstår som konsekvent i förhållande till hur förtida avgångar hanteras i ABL. Enligt 8 kap. 15 § kan nämligen valet av en sådan ledamot som skall väljas av bolagsstämman anstå till nästa årsstämma under förutsättning att styrelsen alltjämt är beslutför.

Ett annat skäl till att inte framtvinga en extra bolagsstämma är att detta i bolag med stor ägarspridning, inte minst aktiemarknadsbolagen, är en oerhört kostsam procedur. För att ett bolag skulle känna sig föranlett att trots allt hålla en sådan bolagsstämma, i stället för att låta valet anstå till årsstämman, skulle det antagligen krävas att sanktionsavgiften sattes på en synnerligen hög nivå.

Enligt utredarens uppfattning bör det inte heller krävas att ett bolag håller sig med så många suppleanter att eventuella avgångar kan pareras. Som framgått av den tidigare redogörelsen är användandet av suppleanter inte förenligt med reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning. Att i strid med Koden forcera fram en sådan lösning framstår som olyckligt. Således bör det inte heller krävas av bolagen att en suppleant inträder för att den särskilda avgiften skall undvikas. Omvänt bör det inte heller läggas ett bolag till last i sanktionshänseende att en eventuell suppleant av det redan överrepresenterade könet inträder.

Det kan naturligtvis diskuteras om ett regelverk som inte omedelbart aktualiserar en sanktion när ledamöter avträder (och eventuellt t.o.m. ersätts av suppleanter av det överrepresenterade könet) möjligen kan inbjuda till ett missbruk av lagreglerna. Teoretiskt sett skulle nämligen ledamöter av båda könen kunna utses, varefter vissa ledamöter efter en tyst eller uttrycklig överenskommelse lämnar styrelsen under pågående mandatperiod, utan att någon särskild avgift då kan beslutas.

Med hänsyn till den begränsning som gjorts i förslaget avseende vilka bolag som skall omfattas av lagstiftningen – dvs. i första hand aktiemarknadsbolag och helägda statliga bolag samt i ett senare skede samtliga publika bolag – framstår dock denna risk som mer eller mindre försumbar. Det finns goda skäl att anta att ett sådant förfarande skulle tolkas med misstro från allmänhetens sida och signalera en oförmåga att finna kvalificerade ledamotskandidater av båda könen. Dessutom skulle sådana utnämningar kunna träffas av bestämmelsen i 8 kap. 12 § ABL om att någon som inte avser att ta del i sådan verksamhet som enligt lagen ankommer på styrelsen inte utan

godtagbara skäl får utses till styrelseledamot. Risken för att ledamöter av det underrepresenterade könet inte avanmäls, trots att de avgått från styrelsen, skall inte överskattas – det ligger i den avgående styrelseledamotens intresse att bli avförd som styrelseledamot så snart som möjligt, och vederbörande har också en egen möjlighet att få till stånd en sådan ändring.

Som ett ytterligare påtryckningsmedel bör Bolagsverket åläggas att göra anteckningar i aktiebolagsregistret om att styrelsen bl.a. i fall som de nu nämnda inte uppfyller kraven på jämn könsfördelning. Utredarens kontakter med Bolagsverket har gett vid handen att anteckningar av motsvarande slag görs redan i dag i registret när styrelsens storlek minskar av olika skäl under mandatperioden, vilket uppfattats som ett varsel om viss turbulens i ett bolag (trots att styrelsen givetvis fortfarande kan vara beslutför och innehålla så många ledamöter som skall finnas enligt lag och bolagsordning).

Även ur principiell synvinkel framstår det som mest logiskt att i första hand knyta sanktionen till en situation då en styrelse med en ojämn könsfördelning utses framför att låta sanktionen träda in omedelbart när en ledamot av fullt godtagbara skäl måste lämna sin post.

Ett bolag som inte uppfyller krav på en viss fördelning mellan könen i styrelsen när en anmälan kommer in om att styrelse utsetts bör sålunda åläggas att betala den särskilda avgiften. Därjämte skall givetvis den sedvanliga avgiften för registreringen av anmälan betalas, vilket dock inte skall påverka prövningen av frågan om styrelsens sammansättning uppfyller könsfördelningskraven.

Utredaren vill därutöver genom en *alternativ* sanktionsregel fånga in de situationer i vilka några anmälningar som berör styrelsen inte inkommer till Bolagsverket inom viss tid. Hit hör t.ex. de ovan nämnda fallen i vilka ledamöter har lämnat styrelsen under pågående mandatperiod, något som kan påverka könsfördelningen i styrelsen. Den bakomliggande tanken är att bolag som drabbas av denna situation skall rätta till förhållandet när tillfälle ges, företrädesvis vid den ordinarie bolagsstämma

som skall hållas inom sex månader från utgången av varje räkenskapsår (årsstämman, se 7 kap. 10 § ABL), och därefter anmäla detta till Bolagsverket. Därmed fångas också sådana situationer in i vilka omval förrättats av den sittande styrelsen utan att detta kommit till Bolagsverkets kännedom. Efter samråd med Bolagsverket har utredaren stannat för att kontrolltidpunkten bör läggas sju månader från räkenskapsårets utgång. Tidpunkten överensstämmer med vad som gäller för ingivande av bl.a. årsredovisning (se 8 kap. 6 § ÅRL).

Den alternativa sanktionsregeln bör också kunna tillämpas på aktiebolag som inte anmäler att styrelsesammansättningen har korrigerats, trots att huvudregeln redan tillämpats i anslutning till att ledamöterna utsetts och anmälts. Ett bolag, i vilket en ojämnt könsfördelad styrelse utses (och anmäls) samt avgiftsbeläggs år 1 i enlighet med huvudregeln, skall således sedan sju månader passerat av det följande räkenskapsåret (år 2) kunna drabbas av en avgift enligt den alternativa regeln, om det ej anmälts dessförinnan att förhållandet har rättats till. Eventuella undantagsregler för situationer då ledamöterna utses för flera räkenskapsår skulle enligt utredarens uppfattning i vissa fall kunna stimulera till ett bruk av längre mandatperioder i syfte att låta bolaget undslippa med endast *en* särskild avgift under pågående mandattid.

Sammanfattningsvis bör alltså gälla att bolag som omfattas av kraven på regler om styrelsens sammansättning skall åläggas att betala en särskild avgift om det i bolaget har utsetts och sedermera anmälts en styrelse som inte har en jämn könsfördelning. Som en alternativ sanktionsregel bör gälla att bolagen i andra fall än de nu nämnda skall betala en sådan avgift, om anmälan inte gjorts till Bolagsverket inom sju månader från räkenskapsårets utgång om att en styrelse med jämn könsfördelning utsetts.

I likhet med vad som gäller sådana särskilda avgifter som kan knytas till kostnaderna i ett likvidationsärende enligt 25 kap. 26 § ABL bör ett bolag som ålagts att betala en avgift i vissa fall kunna befrias från avgiften, exempelvis om det finns en god

förklaring till varför en anmälan inte kommit in till Bolagsverket (jfr 25 kap. 27 §). Vidare bör beslut om särskild avgift kunna upphävas av Bolagsverket, såsom när felbedömningar gjorts från verkets sida (jfr 25 kap. 26 § tredje stycket ABL).

Avgiftens storlek

Förslag: Den särskilda avgiftens storlek skall uppgå till 150 000 kr.

Nästa fråga att ta ställning till är vilken nivå avgiften bör läggas på. Det förefaller självklart att avgiften bör vara hög för att den skall ge incitament för bolagen att uppnå den eftersträvade fördelningen. Avgiften måste ses som en reell sanktion även för stora, multinationella företag.

En variant skulle kunna vara att sätta avgiften i relation till bolagets omsättning. En relativ avgift skulle sannolikt kunna verka avskräckande på stora bolag som överväger att kringgå eventuella regler om könsfördelningen. Samtidigt noterar utredaren att regeringen nyligen avstått från en sådan flexibel konstruktion i ett lagstiftningsärende om företagsbot med hänvisning till att det skulle riskera att medföra problem i praktiken (prop. 2005/06:59 s. 32 f.). Av större betydelse är dock att ett sådant avgiftssystem avviker från vad som i övrigt gäller för registreringsärenden enligt ABF.

Utredaren har bl.a. mot bakgrund av det anförda stannat för att i stället föreslå en fast avgift i ärenden av detta slag.

Vid dialogen med företrädare för näringslivet och med myndigheter har utredaren fört upp frågan till diskussion. Avgiften har därvid relaterats till exempelvis arvudet för en styrelseledamot och kostnaderna för ett rekryteringsförfarande. Enligt uppgifter från personer med insikt i valberedningsarbetet kan ett rekryteringsförfarande som läggs ut på en konsult eller motsvarande ådra ett börsbolag kostnader som svarar just mot ett årsarvode för en styrelseledamot (i många av storbolagen

uppskattningsvis ca 200 000–300 000 kr). Naturligtvis förekommer dock variationer.

I det tidigare nämnda lagstiftningsärendet om företagsbot justerades den övre beloppsgränsen till 10 miljoner kr. Utredaren anser att det dock inte kan komma i fråga att lägga maxgränsen för företagsbot till grund för resonemangen; det vore i någon mening som att likställa bakslag i jämställdhetsfrågor med synnerligen allvarlig brottslighet.

Sammantaget bör alltså avgiften sättas på ett sådant sätt att bolaget och dess aktieägare ägnar könsfördelningen i styrelsen eftertanke. Den särskilda avgiften bör betraktas som en ”onödig” och relativt kännbar utgift som bolaget och dess aktieägare särskilt bör överväga om de är villiga att ta på sig för att inte utse en person av det underrepresenterade könet till styrelsen. Mot denna bakgrund bör avgiften bestämmas till 150 000 kr.

Även den negativa publicitet som skulle kunna uppstå för ett företag som inte lyckas åstadkomma en jämn könsfördelning har vägt in i resonemangen. Att ett stort, multinationellt företag således kanske inte drabbas lika hårt i ekonomiskt hänseende som ett mindre företag om avgiften är fixerad till detta belopp lär till betydande del vägas upp av det faktum att ett tillkortakommande i en aktuell bolagsstyrningsfråga synas av t.ex. media. En tillkommande faktor är att förhållandet eventuellt även kan leda till konsekvenser på marknadsplatsen, eftersom styrelsesammansättningen då är i strid med lag.

En möjlighet som uppenbarar sig är att införa bestämmelser om att avgiften skall sättas på en högre nivå i vissa situationer, t.ex. när ett bolag blir föremål för en särskild avgift en andra gång. Typsituationen är att en ojämnt könsfördelad styrelse utses (och därefter anmäls) vid två på varandra följande årsstämmor. En dubblering av avgiften vid det andra avgiftstillfället skulle med all säkerhet ha en stor avskräckande effekt. (En förutsättning för att en dubblering av avgiften skall komma i fråga bör då rimligen vara att könsfördelningen inte under något skede varit jämn sedan den första avgiften beslutades.)

Utredaren avstår dock från att föreslå en sådan möjlighet till höjning av avgiften vid upprepade åsidosättanden av lagstiftningen. Med den avgränsning av lagstiftningen som utredaren förordar som ett alternativ, dvs. till aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag, är redan marknadsdom över de bolag som misslyckas med att utse en jämnt könsfördelad styrelse en faktor av viss betydelse i sammanhanget. Ett aktiemarknadsbolag som åsidosätter lagstiftningen under flera år torde inte heller kunna undgå en reaktion från marknadsplatsen (jfr avsnitt 13.4.1). – Om sanktionsregeln visar sig vara mindre verkningfull än vad som nu förutsatts, bör dock ett sådant komplement aktualiseras i framtiden.

Övriga frågor

Förslag: Ett bolagsstämmebeslut som innebär att en styrelse med ojämn könsfördelning utses skall inte vara klanderbart.

Sanktionsreglerna, liksom reglerna om att en viss andel av styrelseledamöterna enligt den avgränsning som ovan diskuterats (se avsnitt 13.3) skall vara av vardera könet, bör tas in i aktiebolagslagen. Detta är också i överensstämmelse med den uppdragsbeskrivning som ligger till grund för arbetet.

Eftersom utredaren inte föreslår en ”tvingande” regel om könsfördelningen, skall ett bolagsstämmebeslut som innebär att målsättningen inte uppnås inte av denna anledning vara klanderbart (jfr 7 kap. 50 § ABL). Ett bolag som inte lever upp till kraven på könsfördelningen kan således fortfarande mycket väl ha en behörig styrelse (såvida inte reglerna i 8 kap. 9–12 §§ ABL blir tillämpliga).

13.5 Skall dispens kunna lämnas från kravet på jämn könsfördelning?

Enligt uppdragsbeskrivningen skall utredaren ta ställning till frågan om det kan förekomma situationer då det inte är rimligt att upprätthålla kravet på jämn könsfördelning i styrelserna.

Frågan är i första hand om det behövs ett *dispensförfarande* i lagstiftningen för de bolag som faktiskt *skall* omfattas av utredarens lagförslag. Ett dispensförfarande skulle nämligen vara ägnat att råda bot bl.a. på situationer där sammansättningsfrågan framstår som svårlöst.

Frågan om ett dispensförfarande bör inte blandas samman med vad som tidigare anförts om möjligheter för Bolagsverket att befria ett aktiebolag från avgift. Befrielse från avgift aktualiseras i andra situationer än de som nu är aktuella.

Här kan upprepas att utredarens ståndpunkt är att EG-rätten inte påverkar eventuella regler om jämn könsfördelning i aktiebolagens styrelser. Detta medför att de resonemang som förs i EG-domstolens praxis om att regler som ger underrepresenterat kön förtur inte får vara helt automatiska och absoluta resp. måste kunna ge möjlighet till undantag i varje enskilt fall (se t.ex. rättsfallen Kalanke [C-450/93] och Marschall [C-409/95]) inte behöver beaktas i sammanhanget. De bör således inte heller påverka frågan om huruvida en dispensmöjlighet måste införas i anslutning till regler i ABL om jämn könsfördelning i styrelserna.

13.5.1 Skäl som talar för att ett dispensförfarande möjliggörs

En rad situationer kan förekomma då frågan om behovet av dispens skulle kunna aktualiseras.

Ett argument för att en dispensmöjlighet borde införas hade kunnat vara att balansen i könsfördelningen plötsligt kan rubbas, om en styrelseledamot avgår i förtid (jfr 8 kap. 14 och 15 §§). Bolaget upplever kanske svårigheter att omedelbart rekrytera en ny

ledamot av samma kön med motsvarande kompetens och saknar möjligen dessutom suppleanter (jfr Kodens p. 3.2.2). – Eftersom sanktionen enligt vad som tidigare nämnts inte aktualiseras i nu nämnda fall förrän en längre tid passerat (sju månader efter räkenskapsårets utgång), bör argumentet kunna lämnas därhän.

Ett vanligt återkommande skäl för att dispensmöjligheten behövs är att många uppger sig vara osäkra på om de kommer att finna tillräckligt många kvalificerade personer av det underrepresenterade könet. Ett bolag skulle kunna göra gällande att det inte går att finna en eller flera lämpliga kvinnor för styrelseuppdrag, i vart fall inte med sådana kvalifikationer som styrelsen behöver tillföras. Massaindustrin brukar anföras som ett exempel på en mansdominerad bransch. Till saken hör också att införandet av Kodens troligen i större utsträckning än tidigare kommer att sätta fokus på vilken kompetens och erfarenhet olika ledamöter kan bidra med i styrelsen. Valberedningar skall exempelvis fastställa kravprofiler för den eller de nya ledamöter som behöver rekryteras (Kodens p. 2.2.2). Om bolaget inte lyckas finna en person av rätt kön med den efterfrågade kompetensen – eller om de personer som uppfyller kraven avböjer – skulle det kunna hävdas att det finns fog för att söka kandidater även från den könskategori som är överrepresenterad.

Även för företag med en särskilt aktiv ägarstyrning, där ägarna själva önskar platser i styrelsen, skulle det kunna finnas skäl att genom ett dispensförfarande öppna upp för att könsfördelningsreglerna får frångås.

Dispensmöjligheten kan sammanfattningsvis te sig som en sympatisk lösning för situationer i vilka en jämn könsfördelning av olika skäl är svår att upprätthålla. Ett obligatoriskt krav inom ramen för lagstiftningens tillämpningsområde kan möjligen framstå som stelbent.

När det gäller konstruktionen av ett dispensförfarande kan paralleller dras till det förfarande som gäller för bosättningskravet i 8 kap. 9 § ABL, dvs. att minst halva antalet styrelseledamöter skall vara bosatta inom EES-området, om inte Bolagsverket för ett särskilt fall tillåter annat. Bolagsverket är

således den myndighet som handlägger och prövar frågor om undantag från bosättningskravet (jfr 3 kap. 4 § första stycket 2 ABF).

En naturlig utgångspunkt vore att det också är Bolagsverket som skulle vara det organ som handlägger och prövar frågor om dispens från krav på könsfördelningen i styrelsen.

13.5.2 Skäl som talar för att kraven på jämn könsfördelning skall vara obligatoriska, dvs. utan möjligheter till dispens

Skälen som talar *mot* att det i lagstiftningen skall inrättas ett dispensförfarande är åtskilliga.

Med den avgränsning som utredaren vill ge lagstiftningen och med den syn på möjligheterna att konstruera en styrelse som avspeglas i bl.a. Svensk kod för bolagsstyrning är utredarens ställningstagande att det *finns* tillräckligt många kvalificerade kvinnor att tillgå för uppdrag som styrelseledamöter. Detta är en utgångspunkt för resonemangen i frågan om en dispensmöjlighet bör skapas.

Som tidigare anmärkts är det svårt att tänka sig någon annan modell för prövningen av dispensskälen än den som gäller för bosättningskravet. Detta skulle alltså innebära att Bolagsverket skulle ombesörja handläggningen och prövningen.

Därnäst är det av vikt att slå fast om en prövning i sådant fall bör ske mer eller mindre summariskt eller om en reell granskning av de dispensskäl som anförs skall äga rum. Här nedan utgår utredaren från att det är den senare varianten som bör gälla.

Om ett bolag gör gällande att det föreligger svårigheter att engagera en person av visst kön till styrelsen, skulle Bolagsverket, såvitt utredaren kan bedöma, behöva pröva om de krav som ställs på den nytillträdande ledamoten är rimliga. De av bolaget uppställda specifikationerna skulle inte sällan behöva relateras till den sammansättning som styrelsen har i övrigt. I förlängningen finns det alltså risk för att Bolagsverket skulle

behöva göra en utvärdering av *samtliga* styrelseledamöters kompetens och erfarenhet för att kunna ta ställning till om de krav som ställs på den nya ledamoten är så specifika att en ledamot av det underrepresenterade könet inte lär gå att uppbåda samt att inte heller övriga ledamöter kan bidra med exempelvis den sakkunskap som efterlyses. Valet av en viss ledamot skulle därutöver kunna ha omedelbar betydelse för bolagets strategi eller framtidsplaner, något som alltså den som ansöker om dispens i vissa fall skulle behöva redogöra för inför Bolagsverket.

Enligt utredarens uppfattning är det på intet sätt önskvärt att en myndighet på detta sätt tillerkänns en rätt att syna aktieägarnas demokratiska val av styrelse i ett enskilt fall och att de värderingar som ligger till grund för valet kanske indirekt förkastas. Garantier saknas också för att den myndighet som utför prövningen i slutändan verkligen är bättre ägnad att sätta sig in i frågorna än vad aktieägarna är för egen del; allt talar för att det i själva verket förhåller sig på rakt motsatt sätt. Den nu skisserade lösningen kan följaktligen förkastas redan av principiella skäl.

Om likväl ett dispensförfarande enligt den angivna modellen införs, finns en viss risk för att dispensskälen anges på ett sådant sätt att i praktiken bara en viss person kan uppfylla de efterfrågade kvalifikationerna. Om vederbörande redan är tillfrågad, kan således dispensansökan uppställas utifrån hans eller hennes egna förutsättningar. Bolagsverket saknar därutöver givetvis möjligheter att kartlägga omfattningen av potentiella styrelseledamöter med vissa kvalifikationer och av visst kön. Inte heller kan Bolagsverket råda över sådana kandidaters inställning till uppdraget, om de skulle ha tillfrågats. Detta skulle riskera att göra Bolagsverkets prövning till en chimär.

En annan faktor som talar mot införandet av en myndighetsprövad dispensmöjlighet är att handläggningen av frågor av detta slag allmänt sett är svår att överblicka. Objektiva faktorer som skulle kunna fungera som riktmärken för prövningen är nämligen mycket svåra att ta fram. En utveckling som man i vart fall inte kan bortse från är att det ges in alltmer

slentrianmässiga dispensansökningar, som åtföljs av rutinmässiga dispensbesked. Dispensansökningar där vissa faktorer lyfts fram har kanske lett till ett för bolaget önskvärt resultat, varför proceduren upprepas i samband med kommande utbyten av styrelseledamöter. I förlängningen kan då utvecklas en praxis som går ut på att vissa företag eller branscher ter sig särskilt svåra för personer av det underrepresenterade könet, företrädesvis kvinnor, att slå sig in i. Detta framstår inte som ändamålsenligt.

Ytterligare en olycklig omständighet är att bolagsstämmans val i fler fall än f.n. skulle riskera att bli ”villkorat” i avvaktan på prövningen av dispensansökan.

13.5.3 Överväganden

Bedömning: Regler om könsfördelningen i styrelsen bör inte förenas med ett dispensförfarande.

Med hänsyn till de senaste årens debatt i ämnet kan man utgå från att det rent faktiskt kan finnas problem att åstadkomma en jämn könsfördelning även framöver, i vart fall i den mån som äldre ideal rörande styrelseledamöters kvalifikationer fortfarande kommer att styra rekryteringen i de stora bolagen. Men även inom den snäva krets av bolag som berörs av lagförslaget kan det finnas fall då svårigheterna att rekrytera från det underrepresenterade könet faktiskt är värda att beakta.

Samtidigt är det svårt att i lagstiftning ställa upp skäl som automatiskt medger undantag för vissa bolag av t.ex. viss storlek eller med begränsad spridning av ägandet. Inskränkningar av lagstiftningens tillämpningsområde skulle f.ö. i slutändan kunna framstå som slumpmässiga; det är nämligen svårt att generellt hävda att det är orimligt för ett bolag med t.ex. högst 1 000 aktieägare att uppnå en jämn könsfördelning, medan ett bolag som har 1 200 aktieägare får anses ha fullgoda förutsättningar att åstadkomma detta.

Ett dispensförfarande skulle kunna ta sikte på mer specifika situationer i vilka könsfördelningskravet framstår som särskilt svårhanterligt. Samtidigt bäddar detta för problem av särpräglad karaktär, med risk för ett flertal oönskade bieffekter.

Utredaren är av uppfattningen att frågor om jämn könsfördelning måste betraktas som ett reellt åliggande för de bolag som berörs. Även om bosättningskravet, med vilket jämförelser kan göras, innefattar ett dispensförfarande som inte synes sätta ribban alltför högt vid prövningen, ter det sig nämligen märkligt att införa ett *nytt* krav på styrelsens sammansättning utan att detta åtföljs av några egentliga krav på efterlevnad och en genuin strävan att åstadkomma förändringar. Syftet skulle bli alltför uttunnat, om möjligheter ges till dispens utan att detta åtföljs av sakliga skäl som tål granskning. Det är också problematiskt att närmare beskriva vilka åtgärder som skall behöva vidtas av bolagen för att de skall kunna hävda att de inte kan upp båda personer av båda könen. Likaså är det förenat med stora svårigheter att dra upp riktlinjer för vilka kontroller som skall göras av de uppgifter som bolagen åberopar sig på.

De höga krav som således måste ställas på förfarandet innebär att möjligheten till dispens inte framstår som önskvärd. Vid en sammantagen bedömning blir utredarens slutsats således att frågor av detta slag inte lämpar sig för ett dispensförfarande, i vart fall inte om dispensförfarandet skall kunna innefatta en reell prövning av de skäl som anförs för att könsfördelningen inte skall behöva vara jämn.

Utredaren är, som nämnts tidigare, fullt medveten om att många bolag kan uppleva svårigheter när det gäller att möta krav på jämn könsfördelning. Med den avgränsning av lagstiftningen som nu förordas kommer förutsättningarna dock att vara goda för att resultatet skall kunna uppnås, inte minst mot bakgrund av att det generellt sett rör sig om bolag av en viss storlek.

För bolag som har svårt att uppfylla könsfördelningskraven finns också en yttersta möjlighet att justera bolagsordningen i fråga om antalet ledamöter som skall ingå i styrelsen.

13.6 Styrelseledamöter som utses med stöd av bolagsordningen

Bedömning: Kravet på könsfördelningen i styrelsen bör gälla hela styrelsen, inklusive styrelseledamöter som utses på annat sätt med stöd av bolagsordningen.

I uppdragsbeskrivningen anges att utredaren skall ta ställning till om ett krav på könsfördelningen i styrelsen bör gälla hela styrelsen, inklusive styrelseledamöter som utses på annat sätt med stöd av bolagsordningen.

Utgångspunkten är att styrelseledamöter som utses av bolagsstämman skall omfattas av krav på könsfördelningen.

En faktor som kan vara värd att beakta är att möjligheterna att åstadkomma en jämn könsfördelning i styrelsen kan försvåras i den mån som ledamöter utses genom olika förfaranden, om kravet skall gälla hela styrelsen. Som exempel kan nämnas att några ledamöter av samma kön först utses med stöd av föreskrift i bolagsordningen, varefter bolagsstämman kanske måste anpassa röstningen för att styrelsen skall bli jämnt könsfördelad.

Enligt uppgifter från personer med insyn i valberedningsarbetet är föreskrifter i bolagsordningen i detta avseende ovanliga i de aktiebolag som enligt utredarens alternativa förslag skall omfattas av lagstiftningen, dvs. aktiemarknadsbolagen. Hur förhållandena är bland de publika aktiebolagen i allmänhet har inte gått att utröna.

I egentlig mening är problematiken inte annorlunda än den som gäller vid iakttagande av det s.k. bosättningskravet i 8 kap. 9 § ABL. Kravet innebär, som tidigare nämnts, att minst halva antalet styrelseledamöter skall vara bosatta inom EES. Vid bedömningen av om bosättningskravet är uppfyllt behandlas ledamöter som utses med stöd av föreskrift i bolagsordningen inte på annat sätt än de stämмоvalda.

Utredaren ser med stöd härav inte någon principiell anledning att – vid tillämpningen av regler om könsfördelningen – behandla ledamöter som utses med stöd av föreskrift i bolagsordningen annorlunda än vad som är fallet med de stämмоvalda.

Om sådana ledamöter skulle särbehandlas, torde det dessutom finnas en viss risk för att bolagsordningarna skulle anpassas för att på så sätt medge en större valfrihet i fråga om styrelseledamöternas kön (även om bestämmelsen i 8 kap. 47 § ABL innebär att mer än hälften av ledamöterna i ett publikt aktiebolag skall utses av bolagsstämman).

Slutsatsen blir följaktligen att könsfördelningen i styrelsen bör gälla hela den ägarvalda styrelsen, inklusive styrelseledamöter som skall utses på annat sätt med stöd av bolagsordningen. Ställningstagandet gäller även sådana ledamöter som visserligen borde tillsättas i enlighet med en bolagsordningsföreskrift men som i stället utses genom domstols förordnande efter ansökan (8 kap. 16 § ABL). Den praktiska konsekvensen blir att något undantag inte görs i regelverket för den nämnda ledamotskategorin. – Särskilda överväganden rörande arbetstagarledamöter återges i avsnitt 13.7 nedan.

13.7 Könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna

13.7.1 Vissa principiella utgångspunkter

En särskild fråga är om krav på jämn könsfördelning bör gälla även arbetstagarrepresentanter.

Som framgår av redogörelsen för gällande rätt i avsnitt 6.1.3 har regeringen nyligen avfärdat initiativ om krav på könsfördelningen bland anställda representanter i lagstiftningsärenden om arbetstagarinflytande i europabolag (prop. 2003/04:122, bl.a. s. 47 ff. och 78) och om arbetstagarinflytande i europakooperativ (prop. 2005/06:170 s. 54 f. och 73).

Eftersom uttalandena i de nämnda lagstiftningsärendena delvis synes ha vilat på att några krav på könsfördelning (ännu) inte införts bland t.ex. arbetstagarledamöter eller för andra ledamöter i företagsstyrelserna, anser sig utredaren nu ha utrymme att göra en fristående och nyanserad bedömning av frågan.

Av utredarens kartläggning framgår, som nämnts i avsnitt 6.1.2, att av de 230 arbetstagarledamöterna år 2005 (fördelade på 111 börsföretag) var 50 stycken kvinnor, vilket motsvarar ca 21,7 procent. 61 stycken av totalt 184 suppleanter var kvinnor (33,2 procent). Av samtliga arbetstagarrepresentanter (sammanlagt 414 ledamöter och suppleanter) var således 111 kvinnor. Detta motsvarar ca 27 procent.

Utredarens granskning visar vidare att av de börsföretag som hade två eller fler ordinarie arbetstagarledamöter fanns 60 bolag med endast ena könet representerat bland arbetstagarledamöterna (7 av bolagen hade endast kvinnliga ordinarie arbetstagarledamöter, i övriga 53 bolag fanns endast manliga dito). I vissa av de 60 bolagen fanns inte suppleanter till arbetstagarledamöterna. I 26 av de bolag där suppleanter likväl utnämns saknades personer av det underrepresenterade könet; arbetstagarstyrelsrepresentation – bland ordinarie ledamöter och på suppleantnivå – var således helt och hållet ”enkönad” i de nämnda bolagen.

Analysen ovan har endast berört börsföretagen. En aktuell sammanställning över könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna i övrigt finns inte att tillgå. Inte heller har LO, TCO eller SACO haft samlade statistikuppgifter om omfattningen resp. könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna för huvudorganisationernas del. En jämförelse som kan göras är att Sif, som har 37,9 procent kvinnor bland medlemmarna, år 2004 hade 24,2 procent kvinnor bland sina arbetstagarledamöter (28,4 procent bland suppleanterna, Siftidningen 2005:10 s.37).

Enligt uppgift från Arbetslivsinstitutet kan det möjligen bli aktuellt att genomföra en ny nationell enkätundersökning av de anställda i företagsstyrelserna inom något år.

Av uppgifterna kan man dra slutsatsen att det bland arbetstagarrepresentanterna i börsföretagen totalt sett råder en jämnare könsfördelning än bland de stämмоvalda. Samtidigt ger de vid handen att det finns många företag där styrelserna endast innehåller manliga resp. endast kvinnliga arbetstagar-

representanter. Till den i uppdragsbeskrivningen angivna nivån om 40 procent av vardera könet når fördelningen – totalt sett – under alla omständigheter inte. (Samtidigt kan det naturligtvis ifrågasättas hur en rättvisande beräkning skall göras, eftersom arbetstagarna kan göra anspråk på en eller flera platser i styrelsen.)

Vid ställningstaganden kring frågan om särskilda fördelningskrav skall gälla även arbetstagarrepresentanterna är innebörden av utredarens uppdrag av stor vikt. En premis är att kompetensen hos både kvinnor och män skall tillvaratas för att företagsledningar skall få den bästa sammansättningen. Vidare är ett av de angivna syftena jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Ett av de stora problem som lyfts fram i uppdragsbeskrivningen är att det råder en mansdominans på *ledande* positioner i stora organisationer i den privata sektorn och att utvecklingen mot en balans går långsamt (se hänvisningar till SOU 2003:16). Således kan frågan om arbetstagarrepresentanter skall anses inneha sådana ledande positioner behöva besvaras.

De ägarvalda styrelserepresentanternas primära uppgift är att de för *ägarnas* räkning skall förvalta bolagets angelägenheter så att intresset av kapitalanskaffning tillgodoses. Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda har de *anställdas* insyn i och inflytande på företagens verksamhet i blickpunkten. Syftet med arbetstagarrepresentationen skiljer sig såtillvida från det som förknippas med en ägarvald styrelserepresentation.

Som huvudregel skall dock arbetstagarnas representanter i styrelsen arbeta på samma villkor som de styrelseledamöter som valts av bolagsstämman (prop. 1987/88:10 s. 95, jfr 11 § lagen om styrelserepresentation för de privatanställda). Arbetstagarledamöterna har även samma maktbefogenheter såvitt gäller beslut avseende bolagens skötsel som de ägarvalda styrelseledamöterna.

En grundläggande tanke bakom styrelserepresentationslagstiftningen är att arbetstagarledamöterna skall jämföras med övriga ledamöter (se t.ex. prop. 1975/76:166 s. 151). Varje

styrelseledamot – både när ledamoten är vald av bolagsstämman och när ledamoten ingår som arbetstagarrepresentant – förutsätts således ha sådan kompetens och intresseriktning att han eller hon kan bedöma om bolagets ekonomiska ställning har försämrats så mycket att det föreligger skyldighet att upprätta kontrollbalansräkning samt ta ett ansvar för att styrelseuppdragets elementära uppgifter fullgörs (jfr prop. 1987/88:10 s. 72). Sålunda delar arbetstagarledamöterna det ansvar som övriga styrelseledamöter har. Just det solidariska ansvaret för styrelseledamöterna har ansetts fylla en viktig funktion, eftersom det betonar att arbetstagarledamöterna har en seriös roll i styrelsearbetet. Ett avsteg från den s.k. likställdhetsprincipen ansågs i förarbetena kunna få negativa följder för bl.a. samarbetsmöjligheterna (prop. 1987/88:10 s. 69).

Vikten av arbetstagarrepresentanternas roll kan också spåras i särbehandlingen av suppleanterna till de ordinarie ledamöterna. Suppleanter för arbetstagarledamöter har givits en särskild närvaro- och yttranderätt vid styrelsesammanträdena. Suppleant för arbetstagarledamot har till skillnad från suppleanter för ägarvalda styrelseledamöter rätt att såväl närvara som yttra sig vid styrelsens sammanträden och vid bolagets stämma, även om den ordinarie arbetstagarledamoten är närvarande. Dessa särskilda rättigheter har ansetts medföra fördelar i form av ökad kontinuitet och breddad representation, vilket t.o.m. ansetts vara viktigare än riskerna för lägre effektivitet i styrelsearbetet (se prop. 1975/76:166 s. 151 f., jfr Svensk kod för bolagsstyrning där det i p. 3.2.2 anges att styrelsen inte skall vara större än att enkla och effektiva arbetsformer kan tillämpas). De särskilda rättigheterna medför att arbetstagarerna har rätt att vara representerade vid styrelsemöten med upp till sex representanter, vilka samtliga har yttranderätt. Denna möjlighet utnyttjas tämligen ofta.

Det finns alltså anledning att betona att arbetstagarrepresentanterna genom sin närvaro rent faktiskt har möjlighet till inflytande över de beslut som tas i bolagets styrelse. De ses också generellt sett som en resurs (se t.ex. Klas Levinson, Anställdas representation i företagsstyrelser – en enkät-

undersökning av svenskt näringsliv, Arbetsmarknad & Arbetsliv, 2000:2, s. 75).

Det kan därför te sig i någon mån inkonsekvent att undanta arbetstagarledamöterna från lagkrav på könsfördelningen. Vidare har påtalats att lagstiftningens trovärdighet kan påverkas, om en särskild grupp av annars likvärdiga ledamöter undantas. Detta är något som utredaren lägger stor vikt vid.

Utredarens mening är mot denna bakgrund att det är principiellt viktigt att arbetstagarledamöterna omfattas av krav på könsfördelning, i den utsträckning som sådana krav ställs på bolagen beträffande de ägarvalda ledamöterna. (Samtidigt anser utredaren inte att det finns någon anledning att underkasta arbetstagarledamöterna krav på könsfördelning, om inte motsvarande krav gör sig gällande beträffande de ägarvalda.) Ett lagreglerat krav på jämn könsfördelning bland arbetstagarledamöter är på motsvarande sätt som vid reglering av tillsättningen av ägarvalda styrelseledamöter också ett sätt att tillvarata kompetensen hos både kvinnor och män, i syfte att gynna företagen och därmed tillväxten i samhället.

De anställda har, som berörts tidigare, också rätt att utse suppleanter till ledamöterna. Ovan har nämnts att arbetstagarledamotens suppleant har rätt att såväl närvara som yttra sig vid styrelsens sammanträden och vid bolagets stämma, även om den ordinarie arbetstagarledamoten är närvarande. Syftet har varit bl.a. att underlätta sammanjämkningen mellan de olika fackliga organisationerna när det gäller valet av representanter, samtidigt som det öppnat väg för breddad representation (prop. 1975/76:166 s. 152). Mot denna bakgrund anser utredaren att även suppleanterna i och för sig borde kunna bli aktuella för ett krav på jämn könsfördelning. En regel skulle därför teoretiskt kunna ges innebörden att samtliga arbetstagarrepresentanter (dvs. ledamöterna och suppleanterna) *gemensamt* skall uppfylla krav på könsfördelningen.

13.7.2 Överväganden

Förslag: De lokala arbetstagarorganisationer som får utse arbetstagarrepresentanter i aktiebolag vars styrelse skall ha en jämn könsfördelning skall i skälig omfattning samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning gälla även bland arbetstagarrepresentanterna.

Kravet på samråd skall inte vara knutet till någon sanktion.

Bedömning: Något krav på jämn könsfördelning bland arbetstagarrepresentanterna bör inte införas. Ett gemensamt krav på jämn könsfördelning kan under alla omständigheter inte omfatta både ägarvalda ledamöter och ledamöter som utses bland arbetstagarna.

Innan möjligheterna till detaljreglering diskuteras skall konstateras att det inte bör komma i fråga att låta *ett och samma krav* på jämn könsfördelning omfatta såväl ägarvalda ledamöter som ledamöter som utses bland arbetstagarna. Detta skulle nämligen bädda för situationer i vilka man skulle behöva ta ställning till vilken sida som skulle ha "företräde" till att utse ledamöter. Den andra sidan skulle sedan eventuellt behöva balansera könsfördelningen genom att utse ledamöter av det underrepresenterade könet. Av naturliga skäl torde konflikter kunna uppstå under sådana premisser. Med dagens system är procedurerna i stort sett oberoende av varandra, och det kan inte anses lämpligt att införa en reglering som skulle medföra behov av att göra de olika valprocedurerna avhängiga av varandra (jfr dock prop. 1989/90:160 s. 49 om att arbetstagarledamöter skall räknas in vid bedömningen av om bosättningskravet är uppfyllt). Arbetstagarledamöterna (och deras suppleanter) och övriga ledamöter bör alltså ses som skilda grupper.

Det är naturligt att ställa sig frågan om utnämmandet av arbetstagarrepresentanter skulle te sig svårare än utnämmandet av ägarvalda ledamöter. I en viss mening får frågan besvaras jakande. För aktieägarnas val av ordinarie styrelseledamöter finns en stor mängd valbara kandidater. Arbetstagarna är däremot mer eller mindre begränsade till de kandidater som finns på

arbetsplatsen när de utser sina styrelserepresentanter; om arbetsplatsen är kvinnodominerad, blir det givetvis svårt att utse en manlig arbetstagarrepresentant och vice versa. På många arbetsplatser finns visserligen båda könen representerade, men arbetsuppgifterna och den fackliga tillhörigheten kan innebära en uppdelning mellan könen.

Mot detta argument kan anföras att arbetstagarrepresentanter inte nödvändigtvis behöver utses bland de anställda. Detta vidgar naturligtvis möjligheterna att hitta personer av "rätt" kön. Samtidigt innebär detta återigen att man skulle forcera fram lösningar som kan sägas vara i strid med intentionerna bakom lagen. En utgångspunkt torde nämligen vara att det är just bland de anställda som man i första hand hittar personer som kan garantera övriga anställda insyn och inflytande. Såvitt gäller arbetstagarrepresentanterna finns det dessutom, som enkätundersökningen från slutet av 1990-talet pekade på (se avsnitt 6.1.2), en stark koppling mellan styrelseposten och ett styrelseengagemang i den fackliga klubben, avdelningen eller sektionen.

För den fortsatta framställningen är det dock av betydelse att slå fast att utredaren är av den bestämda uppfattningen att en eventuell lagstiftning om könsfördelning bland arbetstagarrepresentanterna – om en sådan skulle införas – inte kan vara undantagslös. Om könsfördelningen inom företaget eller koncernen är skev, är det oundvikligt att detta också tillåts få avspegla sig i valet av arbetstagarrepresentanter. I annat fall finns en uppenbar risk för att någon lokal arbetstagarorganisation tvingas söka en representant "av rätt kön" *utanför* företaget (eller koncernen), något som får betraktas som mindre önskvärt (jfr 9 § första stycket lagen om styrelserepresentation för de privatanställda). I likhet med vad som förordats i Norge anser utredaren att en regel som medger undantag skulle kunna vara motiverad på arbetsplatser med ensidig könsfördelning. En sådan bestämmelse som införts i Norge, som slår till när mindre än 20 procent av de anställda tillhör det underrepresenterade könet, framstår som väl avvägd (jfr gränsdragningen vid "fyra

femtedelar” i 8 § andra och tredje styckena lagen om styrelserepresentation för de privatanställda).

Utredaren har inte haft tidsmässig möjlighet att närmare analysera de ovan berörda resultaten från undersökningen om arbetstagarrepresentanternas könsfördelning i börsföretagen i ljuset av vad en sådan ”norsk undantagsregel” skulle kunna medföra. Det är emellertid inte osannolikt att många av de synbart skeva könsfördelningarna i flera av börsbolagens styrelser på arbetstagsidan skulle kunna rättfärdigas med en undantagsregel, helt enkelt för att företaget eller koncernen har en synnerligen hög andel manliga eller kvinnliga anställda.

Därutöver skall anmärkas att reglerna i 8 § lagen om styrelserepresentation för de privatanställda innehåller regler om vilken resp. vilka arbetstagarorganisationer som skall få utse arbetstagarrepresentanter. En i allt väsentligt dominerande arbetstagarorganisation (eller lokala organisationer som tillhör samma huvudorganisation) kan – om inget annat överenskommit – därigenom ges rätt att utse samtliga representanter. Om den dominerande arbetstagarorganisationen dessutom består av i stort sett endast män eller endast kvinnor, kan det naturligtvis vara svårt att engagera en person av det underrepresenterade könet för organisationens räkning.

För de fall då kandidaterna till arbetstagarrepresentanternas platser i styrelsen inte på naturlig väg ger jämn könsfördelning som resultat blir det därför uppenbart att en lagreglering ställer särskilda krav på *samordning* mellan arbetstagarorganisationerna. Vid kontakter med företrädare för LO, TCO och SACO har framhållits att det i många fall saknas en gemensam plattform för de olika organisationer och förbund som kan beröras av utnämmandet av arbetstagarledamöter; möjligheter kan trots allt finnas till överenskommelser mellan organisationerna, men en förhandlingsordning lär behöva inrättas. Huvudorganisationernas företrädare har också framfört att det generellt sett har blivit allt svårare att engagera personer till fackliga förtroendeuppdrag och att möjligheterna till styrelserepresentation därför inte alltid utnyttjas av arbetstagarorganisationerna.

Utredaren konstaterar att det givetvis är när *flera* organisationer (eller flera kollektiv av organisationer) har rätt att utse representanter som läget blir som mest problematiskt. I nuvarande lagstiftning kan arbetstagarorganisationerna i princip träffa sina egna val. Det är de enskilda organisationerna som var för sig utser den eller de ledamöter som enligt överenskommelse eller enligt lag skall tillfalla en organisation (eller grupp av organisationer). I den meningen kan man inte betrakta arbetstagarrepresentanterna som ett kollektiv.

Även om man genom regler ger företräde åt organisationer med flest avtalsbundna arbetstagare eller dylikt finns svårigheter som måste tas med i beräkningen. Valen kan bli villkorade av könet på den representant som utsetts av någon annan berörd organisation, om nu den andra organisationen skall anses ha företräde. Ett krav på könsfördelningen kan sålunda komma att påverka valproceduren och möjligheten till majoritetsval.

Ett tungt vägande skäl för att inte ge några närmare regler om hur tvister mellan organisationerna skall lösas är att "låsningar" kan uppstå. Ett exempel kan vara att en dominerande grupp av lokala organisationer med stark övervikt av ena könet bland de anslutna i så fall ständigt skulle kunna påvisa en rätt att välja personer av ett visst kön, medan andra organisationer med representationsrätt samtidigt skulle kunna bli hänvisade till att balansera könsfördelningen genom att vid varje valtillfälle välja personer av motstående kön. Givetvis kan det finnas möjligheter att genom överenskommelser bryta en sådan trend, men svårigheter kan uppstå om någon inblandad (huvud)organisation huvudsakligen engagerar personer av endast ett av könen.

En annan svåröverkomlig fråga är vilka eventuella sanktioner som kan bli aktuella. Enligt uppgifter som inhämtats från det norska Justisdepartementet är enligt norsk rätt konsekvensen av att arbetstagarna inte uppfyller könsfördelningskravet detsamma som skulle vara fallet, om de ägarvalda inte uppfyller detta krav. Ytterst synes således styrelsens behörighet påverkas av att arbetstagarrepresentanterna inte formeras utifrån lagkraven, vilket i slutändan kan leda till tvångslikvidation av bolaget.

Utredaren har i avsnitt 13.4.3 framhållit att könsfördelningen bland styrelseledamöterna inte bör kopplas till styrelsens behörighet. Även om detta hade förordats för de stämموaldas del, anser utredaren att en sådan lösning inte bör omfatta även arbetstagarrepresentanterna, bl.a. för att valet av arbetstagarrepresentanter skulle riskera att bli ett påtryckningsmedel från arbetstagarnas sida (men också att det möjligen skulle ge incitament för ägarna att lägga sig i arbetstagarorganisationernas valprocedurer).

Utredaren har också övervägt ett system enligt vilket arbetstagarrepresentanter inte får utses i den mån som inte ett tänkt krav på könsfördelningen totalt sett är uppfyllt (jfr 9 § andra stycket lagen om styrelserepresentation för de privatanställda, som uppställer ett förbud mot att utse en representant som också är representant i ett annat företags styrelse). Om trots allt en otillåten övervikt av det ena könet bland kollektivet av arbetstagarrepresentanter utses, skulle en sådan lösning innebära att en eller flera ledamöter av det överrepresenterade könet helt enkelt inte skulle kunna registreras som ledamöter. Detta skulle dock leda till en obalans på arbetstagersidan jämfört med den sanktion som förordas beträffande de ägarvalda ledamöterna. Dessutom skulle det medföra svårigheter i den praktiska tillämpningen, inte minst hos den instans som haft att övervaka tillämpningen.

Då återstår i stället att överväga om en avgift bör påföras för det fall kravet på jämn könsfördelning ej uppfylls. Detta skulle bidra till kongruens med det regelsystem som föreslås beträffande de ägarvalda styrelseledamöterna. Svårigheterna att nå tillfredsställande lösningar är emellertid avsevärda. Sanktionen för de stämموaldas del har, som framgår av tidigare avsnitt, knutits till anmälan (och avanmälan) av styrelseledamöter. Av naturliga skäl har det ansetts att det är det berörda bolaget som skall svara för att avgiften erläggs.

Såvitt gäller arbetstagarrepresentanterna har det från Bolagsverket inhämtats upplysning om att det i de flesta fall är just bolaget som gör anmälan om förändringar i styrelsen. Det

förekommer emellertid även att ärendena initieras från annat håll. Bolagsverket har upplyst om att det endast är i vissa fall som man med ledning av handlingarna kan utläsa vilken lokal arbetstagarorganisation en viss ledamot härrör från.

Först måste konstateras att utredaren anser att betalningsskyldigheten i de fall då eventuella regler om könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna åsidosätts knappast bör åläggas bolaget. Detta skulle medföra svår-motiverade kostnader för bolaget, om de organisationer som har rätt att medverka i utnämmandet av representanter tar lätt på eventuella lagkrav eller helt enkelt har svårt att uppfylla dem. Samtidigt finns risk för att bolaget/arbetsgivaren sätter press på de fackliga organisationerna för att få till stånd utnämning av representanter av visst kön. Det är långt ifrån otänkbart att utnämmandet av representanter kan ge upphov till osämja. En sådan lösning bör därför avfärdas.

Att de lokala arbetstagarorganisationerna själva skulle svara för betalningen av avgiften, möjligen solidariskt, ter sig emellertid inte heller som någon sympatisk lösning. Detta skulle kräva att det vid anmälan av representanten tydligt framgick vilken eller vilka organisationer som stod bakom utnämmandet. I många fall kan det röra sig om åtskilliga lokala organisationer, som alltså primärt skulle behöva svara för kostnaden. Långtgående administrativa problem för kontrollmyndigheten skulle kunna bli följden. Det kan också framstå som orättvist att organisationer som kunnat påverka utnämmandet i mindre grad eller som kanske varit beredda till kompromisser gentemot andra organisationer skall drabbas av konsekvenser. Sak samma gäller naturligtvis organisationer som kanske t.o.m. lanserat en egen kandidat av det underrepresenterade könet, utan att få gehör för sin kandidat. – Ett ”avgiftssystem” av nu omnämnt slag kan därför inte förordas.

Som framgår av resonemangen ovan är det svårt att konstruera en lagstiftning som ställer sanktionerade krav på hur arbetstagarrepresentanterna formerar sig. Slutresultatet skulle i vissa fall kunna bli att jämställdhetssträvandena får negativa

verkningar på arbetstagarnas möjligheter till insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

Utredaren avstår mot den ovan angivna bakgrunden från att lämna förslag som innebär att ett absolut krav på könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna införs.

Det finns dock skäl att inskräpa vikten av att hänsyn tas till könsfördelningen även bland arbetstagarrepresentanterna i aktiebolag vars styrelse skall ha en jämn könsfördelning. Detta bör ske genom att de lokala arbetstagarorganisationer som får utse arbetstagarrepresentanter ges en skyldighet att samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning gälla även bland arbetstagarrepresentanterna, något som kräver ett visst samarbete organisationerna emellan. Samrådet bör ske i skälig omfattning. De praktiska förutsättningarna för samråd måste här beaktas.

Kravet bör inte kopplas till någon sanktion. Ytterst får dock organisationerna gentemot sina medlemmar svara för att lämpliga åtgärder har vidtagits och att frågan om könsfördelningen har behandlats seriöst.

Avslutningsvis skall påpekas att det från fackligt håll har rests invändningar om att en eventuell regel om könsfördelningen bland arbetstagarrepresentanterna möjligen skulle kunna stå i strid med det i avsnitt 8.2.3 behandlade likabehandlingsdirektivet i den mån regeln inverkar på representationsrätten. Mot bakgrund av ställningstagandena ovan har det saknats anledning att närmare analysera problemet och hur en tänkt lagstiftning skulle kunna konstrueras för att i förekommande fall inte stå i strid med direktivet.

13.7.3 Om samråd mellan organisationerna

| |
|---|
| Förslag: Samrådet mellan arbetstagarorganisationerna skall ske på lämpligt sätt. |
|---|

Som framgått tidigare förordar utredaren att de organisationer som har rätt att utse arbetstagarrepresentanter åläggs att i skälig

omfattning samråda om möjligheterna att åstadkomma en jämn könsfördelning. Någon ovillkorlig, sanktionerad skyldighet att genomföra en sådan samrådsprocedur föreslås inte. Det är emellertid utredarens förhoppning att det i framtiden kommer att ses som ett naturligt steg för de berörda organisationerna att vid samråd mellan kollektiven lyfta fram könsfördelningen på dagordningen, inte minst eftersom jämställdhetssträvandena kan sägas ligga i linje med de ambitioner som på andra plan förekommer i fackliga sammanhang.

En lösning som skulle kunna förordas för samarbetet mellan organisationerna är att utnämmandeprocudererna i någon mån koordineras. Detta skulle kunna ske genom att de olika fackliga organisationerna gemensamt diskuterar och kommer överens om en eventuell fördelning av könen på arbetstagarrepresentanterna.

Koordinering mellan de fackliga organisationer som företräder arbetstagar kollektiven sker redan i företagen avseende den rätt till medbestämmande för arbetstagare som följer av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). För förhandling med bolagsledningen avseende hur medbestämmandet skall utövas utses bland arbetstagarna i företagen en grupp av fackliga företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med ledningen (se 11 § Mom. 2 Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK 1985-09-09). Det förutsätts att en lokal överenskommelse, med hänsyn till den fackliga strukturen, kan träffas om de praktiska formerna för det fackliga kontaktarbetet. En plattform för samarbete de fackliga organisationerna emellan finns således redan i många företag i form av ett medbestämmanderåd. I övriga företag träffas rent informella överenskommelser.

I praktiken förekommer olika former för utseende av representanter och olika benämningar för de fackliga klubbarnas samarbetsorgan avseende MBL. En förhandlingsgrupp kan bestå av företrädare för de fackliga organisationerna. En förhandlingsdelegation eller ett arbetsutskott kan också utses av en facklig referensgrupp med en (i Utvecklingsavtalet) bestämd sammansättning. Samarbetsgruppen har i vissa företag upp till

tolv fackliga företrädare (se Ronnie Eklund, Bolagisering – ett mode eller ett måste, s. 288).

Samarbete avseende valet av arbetstagarrepresentanter skulle kunna ske genom informella överenskommelser, i medbestämmanderådet eller i ett särskilt för ändamålet inrättat råd, eventuellt i personalunion med medbestämmanderådet. Utredaren har valt att inte närmare reglera de frågor som rör hur de fackliga organisationerna skall samarbeta eller samråda avseende valet av arbetstagarrepresentanter. I stället bör arbetstagarorganisationerna individuellt lösa dessa frågor på lämpligt sätt. Det är dock utredarens förhoppning att nomineringen av arbetstagarrepresentanter till styrelserna skall kunna ske genom ett praktiskt och smidigt samarbete mellan organisationerna.

13.8 Könsfördelningen bland suppleanterna

Bedömning: Könsfördelningen bland suppleanterna bör inte bli föremål för lagstiftning. Under alla omständigheter bör inte ett krav på jämn könsfördelning avse ledamöter och suppleanter som en gemensam grupp.

I uppdragsbeskrivningen ges utredaren i uppgift att ta ställning till om ett krav på jämn könsfördelning skall omfatta även suppleanter.

Suppleanternas roll kan sägas vara att inträda i ordinarie ledamots ställe vid tillfälligt förfall eller om ordinarie ledamot lämnar sitt uppdrag i förtid. Deras roll kan i praktiken variera från bolag till bolag (Svernlöv s. 64). Suppleanttvånget är inte generellt – endast om styrelsen har färre än tre ledamöter måste minst en suppleant finnas (8 kap. 3 § första stycket ABL – publika bolag skall emellertid alltid ha minst tre ledamöter, 8 kap. 46 § ABL).

I stället för styrelseledamot som inte kan närvara vid ett sammanträde skall en suppleant beredas tillfälle att inträda (8 kap. 20 § ABL, jfr 8 kap. 6 § om att arbetsordningen kan

innehålla anvisningar i detta avseende). En suppleant kan ibland väljas under förutsättning att han eller hon inte varaktigt skall tjänstgöra i styrelsen. Möjligheter finns även att fylla en vakans med annan än suppleanten (jfr 8 kap. 15 § ABL och prop. 1975:103 s. 371).

Inledningsvis skall slås fast att det inte bör bli aktuellt att låta kravet på jämn könsfördelning träffa både ordinarie ledamöter och suppleanter, med andra ord genom att göra beräkningar utifrån det samlade kollektivet av ordinarie ledamöter och suppleanter. Detta skulle nämligen leda till att suppleanter av ett visst kön ibland skulle väljas för att ”balansera” könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna. Vad som kan komma i fråga är i stället att ställa upp ett *separat* krav på suppleanterna, dvs. genom att betrakta suppleanterna som en särskild kategori av ledamöter för vilka kravet skall vara uppfyllt. Denna lösning har valts i Norge.

Frågan är emellertid om man skall behöva komplicera systemet med fler åligganden än det grundläggande kravet på de ordinarie styrelsemedlemmarna. Användandet av suppleanter förefaller vara tämligen uttunnat bland de större aktiebolagen. Av 1 840 styrelseplatser i börsföretagen i juni 2005 var endast 37 suppleantplatser (Fristedt & Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2005–2006, s. 8). Troligen kommer antalet suppleanter att minska än mer i framtiden. Koden föreskriver nämligen att suppleanter till stämموvalda ledamöter inte skall utses (p. 3.2.2).

Att nu ställa upp krav på att minsta antalet suppleanter måste vara två för att på så sätt skapa förutsättningar för att få minst en av varje kön framstår inte som lockande. Ett lagkrav på jämn könsfördelning bland suppleanterna skulle under alla omständigheter bara bli tillämpligt för det fall fler än en suppleant utses.

I avsnitt 13.4.4 har konstaterats att det inte bör krävas av bolagen att en suppleant inträder i stället för en ledamot som avgår i förtid för att den särskilda avgiften skall undvikas. Vidare har där anmärkts att det inte heller i sanktionshänseende bör

läggas bolaget till last att en eventuell suppleant av det redan överrepresenterade könet inträder. Endast om förhållandet består efter räkenskapsårets utgång skall en särskild avgift kunna beslutas enligt den alternativa sanktionsregeln.

Under utredningsarbetet har diskuterats om bolag som vill frångå krav på könsfördelning bland (de ordinarie) styrelseledamöterna skulle kunna tänkas utse suppleanter av det överrepresenterade könet, som ges en mer eller mindre permanent roll i styrelsen, kanske genom att en viss styrelseledamot enligt en tyst eller uttrycklig överenskommelse ständigt anmäler förhinder att närvara. Sådana arrangemang synes emellertid komma i konflikt med vad som sägs i 8 kap. 12 § ABL om att till styrelseledamot inte utan godtagbara skäl får utses någon som inte avser att ta del i sådan verksamhet som enligt lagen ankommer på styrelsen – beslut att utse sådan ledamot kan vara ogiltiga. Vidare kan de som deltar i beslutet och den som låter sig utses i viss utsträckning straffas (Andersson m.fl. I s. 8:34 och 30 kap. 1 § tredje stycket ABL). Utredaren ser inte någon risk för att ett sådant förfarande kommer att tillgripas bland de bolag som föreslås bli föremål för lagstiftningen, inte minst för att det signalerar ett tillkortakommande i utnämnanproceduren.

Sammanfattningsvis anser utredaren att det inte finns tillräcklig anledning att särskilt reglera könsfördelningen bland suppleanterna.

13.9 Vilken fördelning skall gälla?

Förslag: För att kravet på jämn könsfördelning skall anses uppfyllt skall som riktmärke gälla att minst 40 procent av styrelseledamöterna skall vara av vardera könet. Mot bakgrund av de variationer i styrelsernas storlekar som kan förekomma skall vissa mindre avvikelser från procentsatsen anses godtagbara.

Det faktiska antalet styrelseledamöter som måste finnas av vardera könet skall anges i lag.

Utredarens uppdrag går ut på att utforma förslag till ändringar i ABL som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna skall vara av vardera könet. I uppdragsbeskrivningen anges att en utgångspunkt för arbetet bör vara att denna minsta andel skall vara 40 procent. Vidare sägs att i fråga om styrelser med få ledamöter kan särbestämmelser behöva utformas.

Könsfördelningen i bolagsstyrelserna redovisas i den allmänna debatten gärna i procenttal, även om detta i någon mån kan vara en klumpig – för att inte säga förrädisk – måttstock (jfr redovisningar i tabell 1 nedan). Samtidigt är det uppenbarligen en vedertagen metod i internationella sammanhang. Användandet av den aktuella procentsatsen, dvs. ”minst 40 procent av vardera könet”, framstår som accepterat när målsättningen är att åstadkomma en balans mellan könen (se avsnitt 8.2.3 om EG-rätten och avsnitt 12 om andra länders lagstiftning, jfr även vad som anges om s.k. *kvantitativ jämställdhet* i SCB, På tal om kvinnor och män 2004, s. 1). Eftersom utgångspunkten är att den angivna procentsatsen skall uppnås, ser utredaren ingen anledning att närmare utveckla resonemang kring huruvida någon annan procentsats hade framstått som mer adekvat (se dock iakttagelser rörande tröskeffekter nedan). Frågor om skillnader i mäns och kvinnors allmänna lämplighet för uppdrag som styrelseledamot (t.ex. mot bakgrund av utbildningsnivå, ledarskapsfarenhet eller anställning) eller aktieäggande hamnar då i skymundan, likaså frågor om hur en kvot bör fastställas utifrån demokrati- eller jämställdhetsaspekter.

Först skall konstateras att utgångspunkten om 40 procent av vardera könet i styrelserna i vissa fall är omöjlig att uppfylla. Så är fallet i (privata) bolag som har endast en ledamot. Inte heller i bolag som har tre ledamöter kan målsättningen uppnås.

I intervallet 4–9 (ägarvalda) ledamöter är det också ibland problematiskt att avgöra vad som skall anses utgöra en acceptabel avvikelse från målsättningen, dvs. 40 procent. Har styrelsen 4 eller 6 ledamöter är en hälftindelning den matematiskt mest närliggande kompromissen i relation till målsättningen, dvs. 2 av 4 ledamöter resp. 3 av 6 ledamöter skall vara av vardera könet.

I den norska lagstiftningen har man valt att lansera en motsvarande målsättning, dvs. 40 procent av vardera könet, med en lagteknisk lösning som innebär att man inte sätter kravet på könsfördelningen i form av ett procenttal, utan i form av ett konkret antal ledamöter i relation till styrelsens storlek (i vart fall så länge det inte rör sig om med svenska mått mätt ovanligt stora styrelser). Förslaget återges i lagtext enligt följande (se bl.a. § 20-6 [1] i lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper).

I styrelsen i *statsallmennaksjeselskap* skall båda könen vara representerade på följande sätt:

1. Har styrelsen två eller tre ledamöter, skall båda könen vara representerade.
2. Har styrelsen fyra eller fem ledamöter, skall varje kön vara representerat med minst två ledamöter.
3. Har styrelsen sex till åtta ledamöter, skall varje kön vara representerat med minst tre ledamöter.
4. Har styrelsen nio ledamöter, skall varje kön vara representerat med minst fyra ledamöter, och har styrelsen fler ledamöter, skall varje kön vara representerat med minst 40 procent.
5. Reglerna i 1–4 gäller på motsvarande sätt vid val av suppleanter.

Till saken hör att arbetstagarrepresentanterna inte inräknas i beskrivningen av ”styrelsen” – särskilda fördelningsregler gäller för sådana ledamöter.

Som en jämförelse kan nämnas att endast ett fåtal svenska börsbolag har fler än nio bolagsstämموالدا ledamöter. Statistik avseende juni 2005 visar att SHB hade 13 sådana ledamöter. I genomsnitt hade börsbolagens styrelser 6,4 bolagsstämموالدا ledamöter (A-listan, O-listan och NGM, Fristedt & Sundqvist s. 18 ff.).

Nackdelen med en modell motsvarande den norska är givetvis att den kan uppfattas som svårbegriplig. Det är ett argument som har framförts av flera företrädare för organisationer och myndigheter under arbetets gång. Något alternativt förslag har emellertid inte kunnat lämnas.

Man skall ha i åtanke att ett strikt upprätthållande av en 40-procentsregel, utan åtföljande preciseringar, endast skulle innebära *en* förändring, nämligen att en styrelse med åtta ledamöter skulle behöva ha fyra ledamöter av vardera könet (med den norska modellen är det tillfyllt med tre, vilket motsvarar 37,5 procent). Därutöver skulle naturligtvis särskilda hänsynstaganden behövas för styrelser med tre ledamöter.

En ”strikt” regel med angivande av en 40-procentsregel, utan åtföljande hänvisningar till hur många ledamöter som krävs av varje kön, kan givetvis trots allt i förstone framstå som lockande. Ett likvärdigt alternativ är att i lagtext föreskriva att styrelserna ”skall ha en jämn könsfördelning”, utan närmare procentsatser. Frågan är emellertid om sådana lösningar är mindre komplicerade för en tillämpare. De skulle i sådant fall behöva åtföljas av förklaringar i förarbeten till beräkningsgrunder. Detta ter sig inte ändamålsenligt. En regel som enbart förespråkar ”jämn könsfördelning” kan inbjuda till spekulationer kring om detta skall förstås som 50 procent eller om t.ex. 30 procent skulle kunna räcka. Om en sanktionsregel dessutom skall knytas till kravet på jämn könsfördelning, är det viktigt att den som tillämpar regelverket skall kunna förutse vad som gäller. Gränsdragningsproblematiken bör inte lämpas över på Bolagsverket, som är det organ som har att verka för efterlevnaden.

I valet mellan en strikt regel och en regel som ger upplysning om hur styrelsesammansättningen skall se ut i ett konkret fall förordar utredaren den senare lösningen. Detta innebär att utgångspunkten i uppdragsbeskrivningen, dvs. 40 procent av vardera könet, får uppfattas som ett närmevärde som preciseras genom angivande i lagtext av hur en styrelse skall konstrueras.

För att 40 procent skall uppnås i olika styrelsesammansättningar (med de avvikelser nedåt som utredaren ansett vara tolerabla beträffande styrelser med tre eller med åtta ledamöter) måste vardera könet vara representerat enligt följande:

Tabell 1

”Minst 40 procent av vardera könet”

| Antalet ägarvalda ledamöter i styrelsen: | Minsta antal personer av vardera könet i styrelsen (≈40 procent): | Minsta andel av vardera könet (procent): |
|--|---|--|
| 2 | 1 | 50 |
| 3 | 1 | 33,3 |
| 4 | 2 | 50 |
| 5 | 2 | 40 |
| 6 | 3 | 50 |
| 7 | 3 | 42,9 |
| 8 | 3 | 37,5 |
| 9 | 4 | 44,4 |
| 10 | 4 | 40 |
| 11 | 5 | 45,5 |
| 12 | 5 | 41,7 |
| 13 | 6 | 46,2 |
| 14 | 6 | 42,9 |
| 15 | 6 | 40 |

Det framstår inte som ändamålsenligt att i tabellform närmare återge utfallet vid större styrelsestorlekar, eftersom detta inte förekommer i den typ av bolag som nu är i fråga. Under alla omständigheter är det för sådana styrelser minst 40 procent av vardera könet som skall gälla.

Såvitt gäller styrelser med tre eller åtta ledamöter anser utredaren att det är rimligt att den minsta procentuella andelen av vardera könet något understiger 40 procent, medan det för styrelser med fyra eller sex ledamöter på motsvarande sätt är oundvikligt att den minsta andelen i själva verket motsvarar halva antalet ledamöter. Detta synsätt återspeglas även i den norska lagstiftningen.

Trots att utredaren, enligt vad som ovan anförts, sett sig mer eller mindre bunden vid att 40 procent enligt uppdragsbeskrivningen skall vara riktmärket i lagstiftningen, är en iakttagelse av det faktiska utfallet på sin plats, om variationer görs i målsättningen. Iakttagelserna redovisas i **bilaga 2**. I korthet kan konstateras att det endast är vid tämligen stora styrelsestorlekar (11, 13 eller 14 ägarvalda ledamöter) som utfallet blir annorlunda, om målsättningen modifieras till 35 procent. Så stora styrelser förekommer, som tidigare konstaterats, inte ofta och kan mot bakgrund av Kodens införande mer sällan motiveras i framtiden. Målsättningen "40 procent av vardera könet" skulle i så måtto lika gärna kunna beskrivas som "35 procent av vardera könet" för de vanligaste styrelsestorlekarna. Likaså kan konstateras att det, såvitt gäller de vanligast förekommande styrelsestorlekarna, endast är i ett fåtal fall som en målsättning om 30 procent i ett konkret fall inte leder till ett faktiskt utfall om 40 procent. Även detta talar för att det framstår som mer adekvat att i lagtext beskriva det faktiska antalet styrelseledamöter som måste finnas av vardera könet än att låta en procentsats ange proportionerna.

13.10 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

I uppdragsbeskrivningen anges att utredarens förslag skall ge besked om 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. En möjlighet ges för utredaren att föreslå ett stegvis införande av de nya reglerna. Utredaren skall också överväga behovet av övergångsregler.

13.10.1 Lagstiftning i etapper

Successiva procentkrav?

| |
|---|
| Bedömning: Ett stegvis upptrappat krav på könsfördelningen bör inte införas. |
|---|

Särskilt för bolag som vid ikraftträdandet redan är bildade är resonemang om ett stegvis införande av intresse.

Ett stegvis införande av regler om könsfördelning skulle kunna ske genom föreskrift om att företagen vid någon viss tidpunkt skall ha uppnått exempelvis minst 25 procent av vardera könet. De 25 procenten skulle därmed kunna ses som en ”kontrollpunkt”, som skulle underlätta för företagen att ta sig fram till det slutmål som lagstiftningen anger. En positiv effekt av en sådan metod är att det underrepresenterade könet, i regel kvinnorna, kan slussas in i styrelsearbetet i en för bolagen (och aktieägarna) önskvärd takt. Regler av detta slag manar till ett långsiktigt strategiskt tänkande och kan sägas ta hänsyn till behovet av kontinuitet i styrelserna.

Vad som talar mot att reglerna införs stegvis på detta sätt är att ett sådant införande i vissa fall skulle sakna konkret betydelse. Ett praktiskt exempel kan vara följande.

Ett företag har fem styrelseledamöter. Om den könsfördelning som slutligt skall uppnås sätts till 40 procent av vardera

könet i styrelsen, skall minst två personer av varje kön ingå (se avsnitt 13.9). Ett stegvis införande skulle kunna innebära att 25 procent av vardera könet skall ingå vid en viss tidpunkt. För företagets del kan en sådan fördelning innebära att bolaget redan vid det första skedet måste ha nått upp till 40 procent av vardera könet, eftersom delmålet inte kan uppnås såvida inte minst två personer utnämns av det underrepresenterade könet. – Exemplet förutsätter att styrelsens storlek är intakt under övergångsperioden. Det kan emellertid väl tänkas att många bolag under en inledningsfas laborerar med möjligheten att öka styrelsens storlek för att på så sätt bereda plats åt nya ledamöter. Med hänsyn till att Svensk kod för bolagsstyrning ställer upp målsättningen att styrelserna inte skall vara större än nödvändigt, vill utredaren dock inte rekommendera att en sådan metod används.

Av stor betydelse är emellertid också att personer som ”slussas in” genom ett lagstadgat stegvis förfarande kan pekats ut som personer som vid varje enskild tidpunkt skall tillgodose den angivna balansen. Därigenom riskerar deras faktiska kompetens och lämplighet att hamna i skymundan, något som det finns anledning att väja för. En risk finns för att de i denna sin minoritetssituation kan känna sig särskilt stigmatiserade. Genusforskare som utredaren har diskuterat frågan med har förordat ett mer direkt angreppssätt, i vilket lagstiftningen får full effekt omedelbart; i styrelser av någorlunda storlek skulle personer av det underrepresenterade könet inte ensamma bära könsfördelningen på sina axlar, utan ges förutsättningar att ta stöd av andra i motsvarande position.

Utredarens slutsats blir att ett stegvis upptrappat krav på könsfördelningen inte bör införas.

Flera ikraftträdandedatum

Förslag: Regler om jämn könsfördelning skall i en första etapp införas för aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen.

I en senare etapp skall reglerna omfatta samtliga publika aktiebolag.

Att något successivt procentuellt krav på könsfördelningen i styrelserna inte förordas innebär inte nödvändigtvis att lagkrav bör träffa alla berörda aktiebolag vid ett och samma tillfälle. Tvärtom finns det anledning att särskilt syna möjligheterna att låta en eller flera kategorier av bolag bli föremål för lagstiftningen före andra.

Utredaren har i tidigare avsnitt framhållit att aktiemarknadsbolagen generellt sett är särskilt väl rustade för att ta till sig lagregler om könsfördelningen i styrelserna. Det är dessutom aktiemarknadsbolagen som har stått i fokus för debatten och som i takt med Kodens utbredning har störst anledning att åstadkomma resultat.

Vidare kan de helägda statliga aktiebolagen skiljas ut bl.a. av den anledningen att det i sådana bolag totalt sett råder en god fördelning mellan kvinnor och män i styrelserna.

Utredaren anser mot den nu angivna bakgrunden att regler om jämn könsfördelning i ett första skede bör införas i dessa båda kategorier av aktiebolag.

Aktiemarknadsbolagen, liksom flera av de helägda statliga aktiebolagen, sorterar in bland de publika aktiebolagen. Därmed är inte sagt att alla publika aktiebolag har samma goda förutsättningar att snabbt anpassa sig till regler om jämn könsfördelning (jfr avsnitt 13.3.1). Tvärtom kan det hävdas att det här rör sig om en brokig skara av bolag, varav vissa möjligen någon gång haft ambitionen att växa och kanske t.o.m. bli föremål för handel på börs eller auktoriserad marknadsplats, utan att förväntningarna eller förhoppningarna infriats. I tidigare avsnitt har utredaren gjort gällande att bristande ägarspridning är en faktor som har stor betydelse för avgränsningsfrågorna.

Många publika aktiebolag har tämligen få ägare, varav vissa dessutom kan tänkas ingå i styrelsen. Samtidigt anger uppdragsbeskrivningen att förslag *skall* lämnas som tar sikte på de publika aktiebolagen, med andra ord samtliga aktiebolag som hör till denna kategori.

Lagkrav på jämn könsfördelning för det stora kollektivet av publika bolag bör – som en kompromiss – därför införas i ett senare skede än vad som föreslås bli fallet för aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen. Därmed skapas åtminstone bättre förutsättningar för onoterade publika aktiebolag att genom en långsiktig strategi åstadkomma de förändringar i styrelsesammansättningen som kommer att krävas.

Följaktligen bör bestämmelser i ett första skede införas för aktiemarknadsbolag och för helägda statliga bolag (publika och privata). Som nämnts i avsnitt 13.3.1 bör reglerna därefter i ett senare skede införas även för övriga publika aktiebolag, dvs. för de publika aktiebolag som inte berörs i inledningsetappen.

Den lösning som nu presenterats är förenlig med uppdragsbeskrivningen. I enlighet med vad som angetts i avsnitt 13.3.1 föreslår utredaren dock som ett alternativ att endast den första etappen genomförs, varvid följaktligen endast aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag skulle bli föremål för lagstiftningen. Den senare lösningen är följaktligen det alternativ som utredaren ställer sig bakom.

13.10.2 Ikraftträdandetidpunkterna m.m.

Förslag: Lagstiftningen skall träda i kraft år 2008 beträffande aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen.

För övriga publika aktiebolags räkning skall ikraftträdandet äga rum år 2010.

För aktiebolag som bildats före ikraftträdandet skall lagstiftningen tillämpas för det räkenskapsår som inleds två år efter ikraftträdandet. Aktiebolag som bildas efter ikraftträdandetidpunkten för respektive bolagskategori skall uppfylla lagkraven omedelbart.

Införandeprocessen framstår inte som helt okomplicerad, trots att det kan hävdas att det finns tillräckligt många kvalificerade kvinnor för de styrelseuppdrag som skall fördelas redan bland de nu existerande bolagen. I de statliga bolagen har det visats att det är fullt möjligt att nå fram till en jämn könsfördelning, i vart fall om man ser till den totala fördelningen mellan kvinnor och män i styrelserna. Samtidigt har personer med ansvar för nomineringsprocessen i dessa styrelser omvitnat att ett mycket stort – och inte alltid framgångsrikt – arbete ligger bakom resultatet. En av förklaringarna till svårigheterna är att kvinnor avböjer uppdrag. Detta är en iakttagelse som utredaren också fått förmedlad till sig från personer inom privatägd verksamhet.

I den allmänna debatten har som förklaring framförts att kvinnor inte vill ses som "kvoteringsobjekt" när de erbjuds styrelseposter. Hållningen skall inte underskattas.

En positiv effekt av att lagstiftningen därför skjuts några år framåt, samtidigt som något stegvis införande inte äger rum, är att många kvinnor under uppbyggnadsfasen lär kunna ta plats i bolagsstyrelserna utan att lagkravet ännu har fått verkan. Detta torde underlätta deras inträde i styrelserna, eftersom det då fortfarande sker under "frivilliga" former. För bolagens räkning kan en relativt ostörd uppbyggnadsfas fungera som ett stöd i det på många håll redan påbörjade förändringsarbetet. Arbetet i sig gynnas av att Koden, som med tiden lär få betydelse även utanför kretsen av stora börsbolag, lär kunna få fotfäste, om

tiden för införandet skjuts framåt. Detta tjänar huvudsakligen tre syften.

För det första innehåller Kodens en föreskrift om att jämn könsfördelning i styrelserna skall eftersträvas. Denna form av självreglering kommer naturligtvis att underlätta införandet av lagregler, eftersom den utifrån en bland många bolag gemensam värdegrund sätter ribban för ambitionsnivån och understryker värdet av tvåkönade styrelser.

För det andra fäster Kodens föreskrifter om styrelsernas sammansättning uppmärksamheten på behovet av styrelser som präglas av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. Därigenom torde man kunna utgå från att den accepterade rekryteringsbasen för styrelseledamöter i vart fall så småningom kommer att vidgas. Utrymmet för att rekrytera kvinnor torde därmed också öka.

För det tredje kommer nyttjandet av valberedningar med stor säkerhet att vidareutvecklas när Kodens får fotfäste i de stora bolagen. När formerna för valberedningarnas arbete och utnämmande tagit gestalt finns, såvitt utredaren kan bedöma, bättre förutsättningar än tidigare att hitta kvalificerade ledamöter av båda könen, inte minst genom att en lämpligt sammansatt valberedning kan bidra till att nya nätverk synliggörs.

Kodens införande och utbredning har sammanfattningsvis en inte oansenlig betydelse för en smidig övergångsfas.

Ytterligare ett argument för att en lagstiftning inte skall pressas fram i alltför stor hast i förhållande till de redan existerande bolagen är att det finns ett självständigt värde i att det inte är "samma" kvinnor som ständigt får erbjudanden om styrelseuppdragen. En sådan utveckling har nämligen, enligt vad utredaren erfarit, kunnat skönjas i Norge sedan lagstiftning införts. På lång sikt är det naturligtvis bättre att styrelseuppdragen fördelas mellan många personer i stället för ett fåtal. Vidare finns det då bättre förutsättningar att täcka behovet utan att sökprocessen sträcks till utlandet, vilket också är en tendens som vidareförmedlats från Norge.

Under diskussionerna har nämnts att en lagstiftning skulle kunna innebära att många kvinnor med en lovande karriär tas till styrelserummen alltför tidigt, dvs. innan de fullt ut hunnit etablera sig i en operativ ledningsfunktion. Argumentet är måhända inte särskilt starkt, men går lagstiftningsarbetet varsamt fram, lär denna risk åtminstone minska. Samtidigt kan då den naturliga framväxten av kvalificerade, erfarna kvinnor få effekt; att sådana förutsättningar finns visar den ökade andelen utexaminerade kvinnor från högskolorna inom relevanta utbildningsområden.

Av betydelse är också att kontinuiteten i bolagsstyrelserna inte bör rubbas alltför mycket på kort tid. Även om en utjämnad könsfördelning naturligtvis ofta lär ha många positiva effekter i det enskilda fallet, kan en försiktig övergång vara gynnsam. Styrelseledamöter torde endast mer sällan utses med den bakomliggande tanken att de skall anlitas endast ett år, trots att grundregeln i såväl 8 kap. 13 § ABL som Svensk kod för bolagsstyrning (punkt 3.2.6) är att de skall utses för endast ett år i taget. Det är m.a.o. många ledamöter med ett långsiktigt engagemang som kan behöva ersättas när en lagstiftning får verkan.

Med alla dessa omständigheter i åtanke återstår att föreslå en lämplig tid för en övergång till det nya regelverket. En sådan tidpunkt kan naturligtvis inte fastställas med någon vetenskaplig precision. Det finns helt enkelt alltför många variabler att ta hänsyn till i sammanhanget. Vid dialogen med företrädare för näringslivet har många alternativ lanserats, alltifrån ett par år till tjugo år (det senare alternativet, som kan te sig överdrivet, framställdes mot bakgrund av att dagens årskullar från högskolorna då har etablerat sig fullt ut i sitt yrkesliv).

Mycket talar för att ett lyckat genomförande fordrar många års kontinuerliga strävanden inom näringslivet. Frågan om kvinnors representation i styrelserna måste angripas på nya sätt och de attityder som i nuläget synes hindra att kvinnor får plats i styrelserummen måste ändras.

Samtidigt bör en lagstiftning inte skjutas på framtiden under så lång tid att de befintliga företagen tar lätt på frågan under en inledande period. Trots att de privatägda publika bolagen i Norge hade i vart fall fyra år på sig från det att synpunkter inhämtades på lagstiftningens utformning till den tidpunkt då regeringen skulle utvärdera bolagens förändringsambition blev resultatet tämligen magert. När nu tidpunkten för tillämpningen av lagstiftningen för de redan bildade bolagen närmar sig har en mycket stor del av dem lång väg fram till slutmålet.

Enligt utredarens uppfattning finns förutsättningar för att låta lagstiftningen träda i kraft år 2008 beträffande aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen.

För de publika aktiebolagens räkning (dvs. de publika aktiebolag som varken är aktiemarknadsbolag eller i statlig ägo) bör ikraftträdandet skjutas till år 2010. (Som tidigare berörts innebär det förslag som utredaren ställer sig bakom att denna etapp inte genomförs.)

De bolag som redan är bildade vid ikraftträdandet bör ges en viss frist innan de skall tillämpa lagstiftningen. Utredaren har stannat för att föreslå en övergångstid på två år för aktiemarknadsbolag och helägda statliga bolag som redan är bildade. Med hänsyn till Kodens utbredning, förekomsten av valberedningar och att det är just aktiemarknadsbolagen samt de statliga aktiebolagen som stått i debattens fokus under lång tid – något som faktiskt också medfört att det skett påvisbara förändringar i könsutjämnande riktning – torde en sådan övergångsperiod vara tillräcklig.

Någon anledning att skapa särskilda övergångsregler för nybildade bolag finns enligt utredarens mening inte. Bolag som bildas efter ikraftträdandetidpunkten för respektive bolagskategori bör således uppfylla lagkraven omedelbart.

14 Övriga frågor

14.1 Regler för andra juridiska personer än aktiebolag

14.1.1 Inledning

Bedömning: Förslag beträffande andra juridiska personer än aktiebolagen kan inte lämnas i detta sammanhang, med undantag för europabolagen. Kartläggningen av de rådande förhållandena är ofullständig, och utrymmet för att näringslivet på egen hand åstadkommer tillfredsställande resultat är under alla förhållanden möjligen inte uttömt. Dessutom bör resultatet av den aktiebolagsrättsliga regleringen avvaktas.

Utredaren skall enligt uppdragsbeskrivningen belysa fördelar och nackdelar med att låta regler om könsfördelning omfatta även andra juridiska personer än aktiebolag. Om utredaren anser att regler bör införas även för andra juridiska personer, får de lagändringar föreslås som bedöms behövliga.

En redogörelse för vissa associationsformer av intresse i detta sammanhang lämnas i avsnitt 7.

Det bör betonas att uppdragsbeskrivningen inte tar sikte på regler för utnämning eller val till exempelvis utskott, styrelser, råd eller nämnder som sorterar under offentliga organ.

Några förslag som berör andra juridiska personer än aktiebolagen – bortsett från europabolagen – lämnas inte i denna promemoria. Tiden som stått till förfogande har i stort sett uteslutande ägnats åt vad som kan kallas för huvuduppgiften,

nämligen att utreda förutsättningarna för en lagstiftning samt att åstadkomma en lämplig avvägning på det aktiebolagsrättsliga området.

Därutöver bör framhållas vissa andra faktorer av betydelse för slutresultatet. En sådan är att det – som tidigare framhållits på flera ställen i promemorian – hittills varit aktiebolagen, i första hand de börsnoterade, som varit föremål för debatten om könsfördelningen. I så måtto kan det hävdas att incitamenten att åstadkomma förändringar hittills inte varit lika stora för ägare till eller medlemmar i andra associationsformer. Utrymmet för ”självsanering” är därför möjligen inte uttömt, något som i sig talar för att man bör angripa området med viss försiktighet.

Av betydelse är också att kartläggningen av förhållandena inte är lika genomgripande och entydig som beträffande (de stora) aktiebolagen. Exempelvis ingick till helt övervägande del aktiebolag i den stora enkätstudie över könsfördelningen på de högsta positionerna i olika organisationer som redovisades i betänkandet Mansdominans i förändring (SOU 2003:16, se särskilt s. 18).

Utredaren anser sig därför sakna förutsättningar att påstå att det råder en uppenbar snedfördelning – grundad på att kvinnor inte kan konkurrera på lika villkor som männen om ledningspositionerna – i andra associationsformer i den utsträckning som gjorts gällande beträffande aktiebolagen. Samtidigt förefaller det inte osannolikt att samma faktorer gör sig gällande vid fördelningen av makt och inflytande i de andra associationsformerna.

Generellt sett vill utredaren inte utesluta att det i framtiden bör kunna bli aktuellt att reglera könsfördelningen i företrädesvis styrelserna i vissa associationsformer. Detta är en linje som valts i Norge.

Samma slutsats kan dras beträffande privata aktiebolag som driver särskild verksamhet, t.ex. bank- och finansieringsrörelse. En tänkbar möjlighet är att knyta kravet på könsfördelningen till tillståndspliktig verksamhet (se t.ex. 3 kap. lagen [2004:297] om

bank- och finansieringsrörelse), möjligen relaterat också till omfattningen av densamma.

Utöver vad som anförts ovan om bl.a. den bristande kunskapen om de rådande förhållandena anser utredaren dock att det kan vara en fördel att först avvakta effekterna av den renodlat aktiebolagsrättsliga lagstiftningen. Särskilda överväganden kan också vara befogade såvitt avser krav på utländska företag som avser att driva tillståndspliktig verksamhet i Sverige.

Nedan följer en kortare redogörelse med betraktelser kring associationsformer där det torde kunna bli aktuellt att närmare diskutera en lagstiftning.

14.1.2 Europabolagen

Förslag: Regler om könsfördelningen skall gälla för förvaltningsorganet i monistiskt organiserade europabolag samt för lednings- och tillsynsorganet i dualistiskt organiserade europabolag.

Bedömning: Regler om samrådsskyldighet för lokala arbetstagarorganisationer som utser arbetstagarledamöter till platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet bör inte införas i nuläget.

Associationsformen europabolag är en tämligen ny företeelse. I dagsläget finns endast ett fåtal europabolag registrerade, och det är oklart i vilken utsträckning och på vilka grunder bolagsformen kommer att utnyttjas. Möjligen utnyttjas bolagsformen av bolag som endast har ett fåtal delägare.

Tillsättning av ”styrelseledamöter” sker naturligen i många fall genom att styrelseledamöterna i bildandebolagen utses, vilket medför att rekryteringsbasen är begränsad till dessa personer. Vissa europabolag är dessutom jämförbara med dotterbolag till nationella företag, varför samma argument för att inte låta sådana bolag omfattas som tidigare anförts beträffande dotterbolag skulle kunna anföras.

Av betydelse är också att europabolag är en form för gränsöverskridande samverkan. Ett viktigt syfte med reglerna om europabolag är att en attraktiv driftsform skall erbjudas för sådana förhållanden. Att införa regler som i vissa läger skulle kunna uppfattas som en onödig inskränkning kan påverka inställningen till bildandet av europabolag på ett negativt sätt eller i vart fall påverka valet av europabolagets säte. Detta manar till viss försiktighet.

Av artikel 9 i SE-förordningen följer emellertid att svenska regler i aktiebolagslagen och annan på publika aktiebolag tillämplig lagstiftning skall tillämpas på europabolag med säte i Sverige i frågor som inte regleras i SE-förordningen. Av artikel 10 följer att ett europabolag skall behandlas som ett publikt aktiebolag i överensstämmelse med lagstiftningen i den stat där bolaget har sitt säte, om inte annat följer av bestämmelserna i förordningen. En medlemsstat får således inte särbehandla europabolagen i förhållande till nationella aktiebolag. De rättigheter och skyldigheter som publika aktiebolag har enligt en medlemsstats nationella rättsordning skall följaktligen som regel gälla även för europabolag med säte i den staten (prop. 2003/04:112 s. 49).

Såvitt gäller de olika organ som skall finnas i ett europabolag ansåg regeringen i lagstiftningsärendet att det inte var självklart vilka regler i den svenska lagstiftningen som skulle vara tillämpliga på respektive organ och dess ledamöter. Därför togs särskilda regler härom in i den svenska lagen. Således jämföras förvaltningsorganet i ett europabolag som är monistiskt organiserat med styrelsen i ett svenskt aktiebolag (22 § lagen om europabolag). På samma sätt jämföras ledningsorganet i ett dualistiskt organiserat europabolag med styrelsen i ett svenskt aktiebolag (16 § andra stycket). För tillsynsorganet i ett dualistiskt organiserat europabolag är det i stället vissa bestämmelser om bl.a. styrelsen i ett svenskt aktiebolag eller dess ledamöter som pekas ut (16 § tredje stycket).

Av SE-förordningen (artikel 47.2) följer att till ledamöter i ett visst organ i ett SE-bolag inte får väljas personer som enligt lagen

i den medlemsstat där SE-bolaget har sitt säte inte får ingå i motsvarande organ i ett publikt aktiebolag som faller under denna medlemsstats lagstiftning.

Som framgått av avsnitt 13 föreslås nu regler om könsfördelningen i svenska publika aktiebolags styrelser. Av hänvisningarna till SE-förordningen synes följa att det inte finns något utrymme för att låta kraven på europabolagsorganens sammansättning avvika från vad som skall gälla för sådana aktiebolags styrelser. Att könsfördelningen – till skillnad från vad som är fallet med bosättningskravet i 8 kap. 9 § ABL – inte har någon inverkan på styrelsens behörighet förefaller alltså sakna betydelse i sammanhanget.

Sammanfattningsvis bör alltså – i konsekvens med vad som föreslås för de publika aktiebolagens del – regler om könsfördelningen gälla för förvaltningsorganet i monistiskt organiserade europabolag, men också för såväl lednings- som tillsynsorganet i dualistiskt organiserade europabolag.

Europabolag kan driva föräkringsrörelse. Genom hänvisning i 1 a kap. 1 § försäkringsrörelselagen gäller bl.a. 16 § första och andra styckena samt 22 § lagen om europabolag för sådana europabolag med säte i Sverige som beviljats koncession att driva föräkringsrörelse. Nämda bestämmelser innehåller hänvisningar till bestämmelser i ABL och andra författningar om styrelsen och dess ledamöter. För dualistiskt organiserade europabolags tillsynsorgan gäller däremot vissa utpekade bestämmelser i försäkringsrörelselagen om styrelsen och dess ledamöter. – Eftersom föräkringsrörelselagen är föremål för översyn har utredaren valt att avstå från att nu föreslå särskilda regler i föräkringsrörelselagen som likställer europabolag som driver föräkringsrörelse med andra europabolag (se avsnitt 14.1.3).

Europabolag registerförs i europabolagsregistret av Bolagsverket. I fråga om registrering i europabolagsregistret tillämpas vad som föreskrivs i aktiebolagslagen (2005:551) och andra författningar om registrering i aktiebolagsregistret eller, om europabolaget driver bankrörelse, bankregistret (7 § lagen om europabolag). Någon särskild reglering i denna del torde således inte vara nödvändig.

En särskild fråga är om utnämmandet av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan skall omfattas av motsvarande regler som föreslås beträffande utnämmandet av arbetstagarrepresentanter till svenska aktiebolags styrelser (se avsnitt 13.7). Arbetstagarrepresentanterna i de nämnda organen är nämligen fullvärdiga ledamöter med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna, se 62 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt lagens 39 eller 40 §, men organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

En tänkbar lösning skulle kunna vara att låta de lokala arbetstagarorganisationer som tilldelats arbetstagare i *svenska* enheter omfattas av en samrådsskyldighet rörande könsfördelningen bland ledamöterna. Något formellt hinder mot en sådan lösning torde inte föreligga, eftersom det bakomliggande direktivet (dir. 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande) inte ens reglerar frågan om vilka personer som är valbara till uppdragen.

Regeringen uttalade i förarbetena till lagstiftningen (prop. 2003/04:122 s. 78) att det är osäkert om och i vilken omfattning arbetstagarrådet kommer att utse ledamöter till aktuella bolagsorgan, vilket var ett av de skäl som angavs för att inte lagen skulle innehålla någon tvingande regel om könsfördelningen.

Mot bakgrund av att antalet europabolag är litet kan någon tendens rörande förfarandet fortfarande inte skönjas. Utredaren väljer därför att avstå från att föreslå någon samrådsskyldighet för arbetstagarorganisationerna i de europabolag som skulle kunna träffas av lagstiftningen om könsfördelningen bland de ägarvalda ledamöterna. I avvaktan på att associationsformen får en större utbredning finns emellertid skäl att upprepa regeringens ställningstagande i det nämnda lagstiftningsärendet, nämligen att utgångspunkten bör vara att den eller de som skall

utse ledamöter så långt som möjligt bör eftersträva en jämn könsfördelning bland ledamöterna.

14.1.3 Försäkringsbolagen

Försäkringsrörelse kan drivas av försäkringsaktiebolag och ömsesidiga försäkringsbolag som fått tillstånd (koncession) till detta. Försäkringsrörelse regleras i försäkringsrörelselagen (1982:713).

Bland försäkringsaktiebolagen finns sådana som drivs i den publika formen. Enligt utredarens uppfattning saknas därför i och för sig skäl att behandla de publika försäkringsaktiebolagen annorlunda än publika aktiebolag. Krav på jämn könsfördelning i styrelserna borde principiellt sett således ställas även på de bolagen.

Emellertid pågår f.n. ett arbete med att se över frågor som rör den associationsrättsliga regleringen för försäkringsföretag inom ramen för Försäkringsföretagsutredningens (Fi 2003:10) arbete. I uppdraget ingår bl.a. att göra en genomgripande översyn av nu gällande bestämmelser med inriktning på att skapa en modern och tydlig associationsrättslig reglering av försäkringsverksamhet samt att genomföra en författningsteknisk översyn och föreslå en ny försäkringsrörelselag. Som riktlinje gäller att aktiebolagslagen skall utgöra den associationsrättsliga grunden för försäkringsaktiebolag, medan det för de ömsesidiga bolagen bör väljas en lagstruktur som främjar en utveckling i takt med förändringarna i den associationsrättsliga lagstiftningen i allmänhet. Utredarens uppdrag redovisas under 2006 och har inte kunnat bli föremål för närmare överväganden inom ramen för arbetet med regleringen av styrelsernas sammansättning.

Enligt de preliminära uppgifter som inhämtats vid kontakter med den särskilde utredaren av försäkringsrörelsefrågorna kommer förslag att lämnas med innebörd att ABL skall gälla för försäkringsaktiebolagen fr.o.m. år 2008.

Utredaren anser mot denna bakgrund att förslag som tar sikte på könsfördelningen i försäkringsaktiebolagen bör avvaktas. I

den mån de publika försäkringsaktiebolagen kommer att regleras i ABL bör de nämligen kunna bli föremål för utredarens förslag i nuvarande skick.

Någon särskild reglering för noterade försäkringsaktiebolag framstår inte som erforderlig.

Såvitt gäller privata försäkringsaktiebolag kan noteras att det, liksom bland aktiebolagen, finns ett antal som kan betraktas som stora företag och som därmed kan tyckas ha goda förutsättningar att åstadkomma en god balans mellan båda könen i styrelsen. Samtidigt finns inte tillräckliga skäl att behandla privata försäkringsaktiebolag på annat sätt än privata aktiebolag. Här kan hänvisas till resonemangen i avsnitt 13 om svårigheterna att åstadkomma en lämplig avgränsning för de privata aktiebolagens räkning samt om betydelsen av ägarspridningen. – Ett tänkbart alternativt klassificeringssystem är att låta eventuella begränsningar i bolagsordningen avgöra om regler om könsfördelningen i styrelserna bör införas. Bolagen skulle därvid kunna indelas i mindre lokala bolag, större lokala bolag samt riksbolag. – En svaghet med ett sådant system är att det inte nödvändigtvis förhåller sig på så sätt att de bolag som inte har några geografiska begränsningar i sin bolagsordning, dvs. riksbolagen, verkligen är ”stora” bolag.

För de ömsesidiga försäkringsbolagens del gör utredaren bedömningen att sådana bolag inte bör bli föremål för lagstiftning i nuläget, trots att vissa av de ömsesidiga försäkringsbolagen är synnerligen stora. Av betydelse i sammanhanget är att lagstrukturen för dessa bolag som tidigare nämnts är föremål för lagstiftningsarbete. – Försäkringsrörelse kan i Sverige bedrivas i s.k. försäkringsföreningar (understödsföreningar), som i princip är uppbyggda som en ekonomisk förening. Föreningarna skall som huvudregel vara slutna i den bemärkelsen att de huvudsakligen är avsedda för anställda i ett visst eller vissa företag, personer tillhörande en viss yrkesgrupp eller liknande. Även lagregleringen av understödsföreningarna är under översyn av Försäkringsföretagsutredningen.

14.1.4 Bankaktiebolagen m.fl.

Bankaktiebolagen och kreditmarknadsbolagen omfattas av aktiebolagslagens regler avseende den legala kategoriseringen i publika respektive privata bolag.

Även värdepappersbolagen och fondbolagen omfattas av aktiebolagslagens regler, både såvitt gäller den legala kategoriseringen och tillsättning av styrelse.

För samtliga nu nämnda bolag gäller därutöver att de som ingår i styrelsen skall uppfylla relevanta krav på insikt och erfarenhet för ledningsrollen samt i övrigt vara lämpliga för uppgiften.

Utredaren ser mot bakgrund av de överväganden som gjorts beträffande aktiebolagen inte tillräckliga skäl att särreglera de nu nämnda verksamheterna. De företag som valt den publika bolagsformen omfattas av förslaget till reglering, medan den avgränsning som generellt gjorts beträffande de privata aktiebolagen tills vidare bör gälla även för de nu nämnda bolagens räkning.

Några särskilda förslag som berör kreditmarknadsföreningar, sparbanker och medlemsbanker lämnas, delvis som en konsekvens härav, inte heller (för kreditmarknadsföreningarnas och medlemsbankernas vidkommande – se även avsnittet om ekonomiska föreningar).

Bankaktiebolag skall registreras i bankregistret (jfr 27 kap. 1 § andra stycket ABL). Särskilda bestämmelser torde krävas om vilka anteckningar som skall göras i registret när krav på könsfördelningen inte är uppfyllda men lämnas inte i denna promemoria.

14.1.5 Ekonomiska föreningar

Till stora delar motsvarar regleringen av de ekonomiska föreningarna aktiebolagslagens regler, eftersom lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar delvis är uppbyggd med 1975 års lag som förebild, och systematiken är densamma.

Medlemskretsen är ofta stor. Kooperativa Förbundet (KF) består av ett sextiototal konsumentföreningar med 2,9 miljoner medlemmar, som genom sitt medlemskap äger KF. Moderföretag i KF-koncernen är KF ekonomisk förening.

Många av de skäl som åberopats för aktiebolagens räkning för att ställa krav på jämn könsfördelning kan anföras även för de ekonomiska föreningarna, dvs. främst jämställdhetsaspekten men även utövandet av ekonomisk makt. Emellertid är de strukturella skillnaderna mellan föreningar till och med större än avseende aktiebolagen. Vidare skiljer sig ändamålen avseende föreningarna åt på många sätt, vilket i vissa föreningar även medför att de har medlemmar av endast ett kön. Medlemskap kan vara beroende av såväl yrkestillhörighet som fritidsintressen.

Av stor betydelse är också att det i lagen om ekonomiska föreningar finns ett principiellt krav på att styrelsemedlemmarna skall vara medlemmar i föreningen (6 kap. 4 § andra stycket). Visserligen kan stadgarna ”i särskilt angivna fall” medge undantag från denna princip. Sammantaget gör detta ändå att urvalsmöjligheterna kan vara inskränkta redan genom att medlemmarna huvudsakligen består av personer av visst kön.

Utredaren anser likväl i princip att ekonomiska föreningar med ett större medlemsantal bör omfattas av krav på jämn könsfördelning i styrelsen i samma utsträckning som de stora aktiebolagen. Samtidigt noterar utredaren att den i avsnitt 7.9.2 redovisade statistiken ger besked om att könsfördelningen i de ekonomiska föreningarna totalt sett ligger nära det riktmärke som ställs upp i uppdragsbeskrivningen – ca 38 procent av styrelseledamöterna är enligt Bolagsverkets statistik kvinnor. Någon påtaglig snedfördelning av styrelseposterna kan således inte anses föreligga.

För att några närmare slutsatser skall kunna dras om angelägenheten av en lagstiftning krävs en mer ingående kartläggning, bl.a. av förhållandena i de ”stora” ekonomiska föreningarna, och kategorisering än den som varit möjlig inom ramen för detta arbete. Här kan nämnas att regeringen nyligen uttalat att lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar kommer

att ses över, varför det kan finnas anledning att återknyta till frågor om styrelsesammansättningen i det sammanhanget (jfr prop. 2005/06:186 s. 52).

14.1.6 Stiftelser

Stiftelserna förvaltar en mycket stor förmögenhetsmassa och delar årligen ut ansevärliga belopp, bl.a. till samhällsnyttig verksamhet. Dessutom är vissa industrigrupper ytterst kontrollerade av stiftelser.

I förarbetena till stiftelselagen (1994:1220) framhålls att stiftelsen framstår som en föga flexibel form för ekonomisk verksamhet. Oftast kan lika gärna eller t.o.m. hellre andra företagsformer, kanske främst aktiebolag, komma i fråga. I vissa fall kan stiftelseformen utnyttjas för att i praktiken tillgodose stiftarens ekonomiska intressen, vilket bedömdes vara en i grunden främmande användning. Likväl ansågs det föra för långt att införa ett totalt förbud för stiftelser att bedriva näringsverksamhet (prop. 2003/04:9 s. 60 f.).

Vid utformandet av stiftelselagen var den principiella utgångspunkten att stiftaren skall ha frihet att bestämma hur stiftelsen skall förvaltas. Lagens bestämmelser skulle därför gälla endast i fall då stiftaren underlåtit att meddela någon föreskrift i den aktuella frågan (såvida inte hänsyn till stiftarens borgenärer, till utomstående som ingår rättshandlingar med stiftelsen eller till rimliga krav på rättslig stadga i stiftelseinstitutet talar för något annat). Även Lagrådet framhöll att det bör finnas goda motiv för en regel som innebär inskränkningar i respekten för stiftarens vilja (prop. s. 48).

Vad som är mest närliggande för regler om könsfördelning är stiftelser med s.k. egen förvaltning. I sådana stiftelser har åtagandet att förvalta stiftelsens egendom i enlighet med stiftelseförordnandet gjorts av en eller flera *fysiska* personer. Det är de personerna som bildar stiftelsens styrelse.

Enligt en dispositiv bestämmelse i stiftelselagen (2 kap. 9 § första stycket) är det styrelsens uppgift att utse och entlediga

ledamöter. Stiftaren får dock själv meddela föreskrifter i stiftelseförordnandet som avviker härifrån, t.ex. genom att namnge en eller flera personer eller genom att peka ut personer som innehar en viss tjänst vid en myndighet eller ett företag. Ett annat alternativ kan vara att en s.k. huvudman genom stiftelseförordnandet ges rätt att utse en eller flera ledamöter. Sådana ledamöter skall enligt lagstiftaren kunna skiljas från sitt uppdrag under mycket begränsade omständigheter, t.ex. när vederbörande gör sig skyldig till missvård eller försätts i konkurs.

Enligt uppgifter som utredaren inhämtat torde det vara synnerligen ovanligt att det av ett stiftelseförordnande framgår att personer av det ena könet inte skall få ingå i styrelsen. Mer troligt är att det till styrelseledamöter utses personer som innehar t.ex. ett visst ämbete (såsom landshövdingen, biskopen eller rektorn vid universitetet) och som av en händelse är av samma kön.

Mot bakgrund av intentionerna bakom lagstiftningen skulle det kunna uppfattas som ett trendbrott att i lag kringskära möjligheterna att utse en styrelse i en stiftelse. Utredaren anser därför att det redan av denna anledning inte bör komma i fråga att i lag införa något tvingande krav på könsfördelningen i styrelserna som är eller kan vara oförenligt med stiftarens vilja.

Ett alternativ är att i lag föreskriva att styrelsen skall ha en jämn könsfördelning, om inte annat följer av stiftelseförordnandet (dvs. i form av en dispositiv bestämmelse). Som ett exempel på ett fall då stiftelseförordnandet borde ges företräde skulle kunna tas den situation som beskrivits tidigare, nämligen att stiftaren till styrelseledamöter utsett innehavarna av vissa tjänster eller ämbeten som vid tidpunkten innehas av personer av ett och samma kön.

För nybildade stiftelser finns emellertid då en viss risk för att en stiftare i stiftelseförordnandet väljer en procedur som ger stor ”rörelsefrihet”, t.ex. genom att helt enkelt ange att begränsningar som tar sikte på styrelseledamöternas kön inte skall gälla för stiftelsen.

Det kan också ifrågasättas om det är rimligt att låta den nu skisserade regeln vara tillämplig på befintliga stiftelsebildningar. Allmänt sett skall försiktighet iakttas med bakåtverkande bestämmelser i civilrättsliga sammanhang (jfr diskussionen om införandet av retroaktiva regler för äldre stiftelser och de hänsynstaganden som detta föranledde, se prop. 1993/94:9 s. 49 och 93 ff.).

Slutligen kan man inte helt bortse från att det övergripande syftet med reglerna i stiftelselagen är att säkerställa och trygga stiftelsernas möjligheter att verka för det ändamål som stiftaren har angett i stiftelseförordnandet (jfr prop. 1993/94:9 s. 48), således inte att fungera som ett redskap för samhällets jämställdhetssträvanden.

Utredaren förordar därför inte heller att krav på styrelsesammansättningen införs som en dispositiv regel.

Ett alternativ som kan diskuteras kan härledas till vad som blivit föremål för lagstiftning i Norge. Genom en hänvisning till den norska jämställdhetslagen gäller nämligen reglerna om könsfördelningen även sådana styrelseledamöter i stiftelser som utses av staten, fylkeskommuner (motsv. landstingskommuner) eller kommuner (27 a § lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser).

Utredaren har inte haft tillgång till någon översikt när det gäller styrelseledamöter som utses av t.ex. länsstyrelserna. Enligt uppgift från Länsstyrelsen i Stockholms län görs inte sammanställningar om fördelningen mellan kvinnor och män till sådana positioner. Ofta väljer länsstyrelsen ledamöter som styrelserna själva föreslår.

Något omedelbart behov av lagstiftning i nu avgränsade delar kan knappast anses föreligga. Att offentliga organ utser personer av båda könen till styrelserna i sådana stiftelser bör dock naturligen eftersträvas.

14.2 Andra lagstiftningsåtgärder

Bedömning: Utredaren avstår från att lämna förslag till andra lagstiftningsåtgärder än de som tidigare redovisats.

Av uppdragsbeskrivningen framgår att det står utredaren fritt att, utöver bolagsrättsliga regler om viss könsfördelning i bolagsstyrelserna, överväga också andra lagstiftningsåtgärder.

En premiss för uppdraget är att i första hand sådana lösningar bör eftersträvas som innebär att bolagen (och underförstått andra associationsformer där en sned fördelning råder) på egen hand åstadkommer en tillfredsställande könsfördelning i styrelserna. För aktiebolagens del finns numera regler i Svensk kod för bolagsstyrning. Trots att reglerna i denna inte är jämförbara med lagstiftning, vill utredaren helt kort peka på att utrymmet för att på denna väg åstadkomma förändringar – i vart fall i de större bolag som har ett åtagande att tillämpa Koden – möjligen inte är uttömt.

I avsnitt 13.4.3 har visserligen konstaterats att någon justering av Koden inte synes aktuell inom den närmaste framtiden, åtminstone inte såvitt avser kraven på styrelsesammansättningen.

Enligt utredaren finns emellertid andra möjligheter att åstadkomma förändringar än genom att kraven på könsfördelningen i styrelserna skärps. En sådan möjlighet skulle kunna vara att överväga regler i Koden som tar sikte på valberedningarnas sammansättning (jfr p 2.1 i Koden). I dag saknas regler om fördelningen mellan kvinnor och män i dessa organ. Av den statistik som varit tillgänglig under utredningsarbetet har framgått att andelen kvinnliga ledamöter av valberedningarna varit låg. Det framstår som sannolikt att ett större kvinnligt deltagande i detta sammanhang skulle kunna få positiva effekter på valberedningarnas möjligheter att finna kvinnliga kandidater till styrelseposter. Även om det således ligger utanför uppdragets räckvidd att föreslå ändringar i Koden, kan det följaktligen för framtiden diskuteras om valberedningarnas könsfördelning bör vara en spegling av den könsfördelning som eftersträvas i styrelserna.

Det kan finnas anledning att hålla denna fråga levande. En annan möjlighet att åstadkomma detta resultat är nämligen att i aktiebolagslagen ställa upp ett krav på valberedningarnas sammansättning.

Valberedningarna, som i dag kan sägas vara underordnade bolagsstämman (ägarna), är i dag inte föremål för särskild lagstiftning. Frågan om behovet av en lagfäst roll för valberedningarna väcktes av Förtroendekommissionen (se SOU 2004:47 s. 228). Ett eventuellt lagstiftningsärende torde involvera ställningstaganden till bl.a. om valberedningen är eller bör vara ett bolagsorgan (vilket är av betydelse ur ansvarshänseende), vilken ställning valberedningsledamöterna skall ha samt ledamöternas rätt till arvode och ersättning för kostnader (se Daniel Stattin, Valberedning i aktiebolag, JT 2005-06 nr 3 s. 726 ff.). Detta är frågor av tämligen komplicerad karaktär.

Eftersom valberedningarna således inte är föremål för lagstiftning – och kanske inte heller skall behöva vara det – avstår utredaren från att lämna ett förslag i denna del. I den mån fråga uppkommer om att i lag närmare definiera valberedningen och dess arbete kan frågan dock behöva bli föremål för särskilda överväganden, möjligen som komplement till de andra lagförslag som lämnas i denna promemoria.

En annan möjlighet att åstadkomma förändringar i styrelsernas sammansättning skulle kunna vara att sätta begränsningar i aktiebolagslagen för möjligheterna till omval av styrelseledamot, något som skulle kunna träffa även andra bolag än de som har att tillämpa Koden. Syftet med ett sådant förslag skulle vara att öka "omsättningshastigheten" bland bolagens styrelseledamöter, vilket i sin tur skulle kräva ett visst nytänkande i rekryteringsfrågor. Följden skulle kunna bli att vissa starka band i den nu tämligen begränsade styrelsepopulationen möjligen skulle få ge vika för nya konstellationer (jfr Sven-Erik Sjöstrand & Pernilla Petrelius, Rekrytering av koncernstyrelser, 2002, s. 78 f.). Här kan nämnas att även Koden präglas av insikten om att bolagsstyrelser har ett behov av förnyelse.

Samtidigt skulle en sådan reglering riskera att ge mindre lyckade konsekvenser på vissa håll och kunna leda till följder i andra bolag än de där en sådan bestämmelse blir tillämplig. Kodgruppens förslag till Svensk kod för bolagsstyrning (SOU 2004:46), som innehöll en regel om att förslag till omval av ledamot som ingått i styrelsen i åtta år eller mer skulle motiveras särskilt, möttes av kraftig kritik under remisshanteringen (se SOU 2004:130 s. 34 f.). Regeln togs därför bort i den slutliga versionen. Utredaren är mot den bakgrunden inte beredd att föreslå någon regel som sätter gränser för möjligheterna till omval av styrelseledamöter.

Slutligen skall något sägas om vissa andra förslag till lagstiftningsåtgärder som brukar anföras i debatten om kvinnors möjligheter att nå fram till ledande positioner. Inte sällan anges att vissa omfattande institutionella förändringar är ett lämpligare instrument för att åstadkomma förändringar i jämställdhets-hänseende än bolagsrättsliga regler om könsfördelningen. Bl.a. pekas på att möjligheterna för kvinnor att starta företag måste underlättas och att åtgärder måste vidtas för att underlätta framväxten av en fungerande hushållsnära tjänstesektor, t.ex. genom införande av en avdragsrätt för köp av hushållsnära tjänster. Sådana grepp sägs bidra till en materiell underbyggnad till förändringsarbetet (se bl.a. Magnus Henrekson, *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, 2004, s. 133 ff.).

Andra förslag som förts fram i debatten är lagstiftnings-åtgärder som ger en fördel till de bolag som har en styrelsesammansättning som innebär jämn fördelning mellan könen. Som exempel på sådana regler har nämnts lättnader vid beskattning samt att bolagen ges förtur vid upphandling av statliga anbud.

Utredaren delar uppfattningen att en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män säkerligen kan nås på fler sätt än det som är huvudtemat för denna promemoria. Åtgärder av det slag som i debatten förts fram mot ”könskvotering” har emellertid delvis karaktären av långsiktiga projekt, medan utredarens uppdrag syftar till att lyfta fram möjligheterna att

åstadkomma ett snabbare scenario. Frågan om verkningarna av sådana ”alternativa” lagstiftningsåtgärder och vilka tidsperspektiv som kan bli aktuella har på grund av arbetets inriktning samt de resurser som stått till förfogande inte kunnat undersökas närmare inom ramen för utredarens uppdrag.

Utredaren avstår därför från möjligheten att lämna förslag till andra lagstiftningsåtgärder än de som tidigare redovisats.

15 Konsekvenser

15.1 Vissa praktiska konsekvenser av lagstiftningen

I avsnitt 13 har utredaren redogjort för vissa konsekvenser av lagstiftningen i anslutning till de överväganden som gjorts. I detta avsnitt följer några kompletterande analyser av effekterna av en lagstiftning, varvid också vissa eventuella framtidsscenarion och diskussionspunkter belyses översiktligt.

15.1.1 Konsekvenser för röstningsförfarandet, aktieägaravtalen m.m.

Den modell för att säkerställa en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna som valts innebär att styrelsens behörighet inte påverkas, även om det visar sig att kraven på könsfördelningen inte uppfylls. I stället skall bolaget förpliktas att betala en särskild avgift.

Mot den bakgrunden anser utredaren att det inte finns skäl att närmare redogöra för vilka överväganden som kan behöva göras i samband med val på bolagsstämma. Några särskilda röstningsregler bör under alla omständigheter inte införas i lag. (Detta har uppenbarligen inte heller ansetts nödvändigt för att det s.k. bosättningskravet skall kunna tillgodoses.)

Aktieägaravtal, som berörts i avsnitt 3.2, har traditionellt en praktisk betydelse som instrument för maktfördelning och kan ta sikte på exempelvis styrelsens sammansättning. Det har

ifrågasatts om regler om könsfördelningen i styrelserna kan komma att försvåra sådana arrangemang.

Möjligheterna att ta hänsyn till regler om styrelsens sammansättning kan på motsvarande sätt kompliceras av föreskrifter i bolagsordningen om hur ledamöter skall utses (jfr 8 kap. 8 och 47 §§ ABL).

Generellt sett kan det givetvis antas att både aktieägaravtal och regler i bolagsordningen om hur styrelseledamöter skall utses kan innebära att det blir *svårare* att nå den sammansättning som lagstiftningen anvisar.

I teorin skulle bolagsordningen i ett aktiebolag t.o.m. kunna peka ut exempelvis innehavarna av ett visst ämbete eller en viss befattning som styrelseledamot, vilket i praktiken skulle kunna innebära att personer av endast det ena könet kommer i fråga för vissa styrelseplatser. – Utredaren har övervägt om det krävs övergångsbestämmelser om en skyldighet att ändra bolagsordningen i sådana fall men har stannat för att det inte framstår som särskilt troligt att saken ställs på sin spets med den avgränsning av lagstiftningen som här föreslås. Av betydelse är också, som inledningsvis nämnts, att det är en ekonomisk sanktion som skall komma i fråga, således inte regler som påverkar styrelsens behörighet.

Såvitt gäller aktieägaravtalen kan det tänkas att avtalsparterna i vissa fall skulle behöva ta hänsyn till könet på den eller de ledamöter som vissa starka aktieägare skall ha rätt att utse, kanske för att styrelsesammansättningen inte annars kan "balanseras" av t.ex. oberoende ledamöter av det underrepresenterade könet.

Effekterna härvidlag är emellertid svåra att konkret kartlägga, delvis för att aktieägaravtalen och deras innehåll inte alltid är allmänt kända. På ett principiellt plan kan det dock framhållas att "kvoteringsregler" redan är i bruk i form av bosättningskravet i 8 kap. 9 § ABL, utan att möjligheten att använda sig av t.ex. aktieägaravtal har relaterats till lagstiftningen i den allmänna debatten.

15.1.2 Kommer styrelsernas ställning att försvagas?

En frågeställning som dykt upp i anslutning till ”kvoteringsdebatten” är om en regel om styrelsesammansättningen i bolagsstyrelserna kan leda till en förskjutning av makten i bolagen.

Den bakomliggande premissen till resonemanget synes vara att styrelsernas anseende kan minska, om mindre namnkunniga styrelseledamöter tar plats på andra, mer ”kvalificerade” ledamöters bekostnad. Den följd som då skulle kunna uppstå är att de verkställande ledningarna i bolagen skulle få ett orimligt mycket större inflytande än ägarnas representanter i styrelsen.

Reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning innebär att det i framtiden blir av betydelse att sträva efter en allsidigt sammansatt styrelse, dvs. oavsett om en lagstiftning om könsfördelningen i styrelserna införs eller inte. Redan detta faktum kan innebära att synen på styrelserna och deras roll kan te sig annorlunda jämfört med vad som var fallet för exempelvis ett par decennier sedan.

I den allmänna debatten har samtidigt styrelsens större roll – inte minst styrelseordförandens – noterats som en trend, som gått hand i hand med en ökad professionalism hos styrelseledamöterna. Detta sägs också avspegla sig i höjningar av styrelsearvodena (kanske främst i de stora börsbolagen).

Att mot den bakgrunden anta att maktbalansen mellan verkställande ledning och styrelse skulle förskjutas enbart för att fler kvinnor tar plats i styrelserna framstår enligt utredarens uppfattning som mindre troligt, särskilt som lagstiftningen i sig endast ger fasta ramar åt en princip om betydelsen av könsfördelningen som redan nu accepterats av de största svenska aktiebolagen (se punkten 3.2.1 i Koden).

Utredaren vill i detta sammanhang också återknyta till vad som framhållits som en utgångspunkt i avsnitt 13.5.2 (se även 13.2.3), nämligen att det totalt sett faktiskt finns tillräckligt många kvalificerade personer att tillgå av båda könen till styrelseposterna i de bolag som berörs av lagstiftningen.

15.1.3 Kvinnors inställning till styrelseposter

I avsnitt 13.2.1 har nämnts att motståndet mot ”kvotering” till företagsstyrelserna även finns bland det nu underrepresenterade könet, dvs. kvinnorna. Chefsutvecklingsprogrammet Ruter Dam har i debatten lyft fram en ”mailenkät” år 2002 bland medlemmarna i ett internt nätverk. Enligt de uppgifter som redovisats om enkäten sade 439 av 470 kvinnliga chefer nej till lagstiftning om kvotering.

Frågan är om en sådan inställning hos kvinnor i ledande befattning kan få negativa effekter på möjligheterna att rekrytera de kvinnor som objektivt sett är väl kvalificerade för styrelseuppdrag i bolagen. Viss hänsyn skall också tas till vad flera personer med insyn i styrelsearbetet i de stora företagen omvittnat, nämligen att kvinnor i större utsträckning än män redan nu avböjer erbjudna uppdrag som styrelseledamot.

Några säkra prognoser om hur utfallet av en lagstiftning blir i detta hänseende kan inte ställas. Ytterst är det givetvis den individuella inställningen hos den person som tillfrågas som är avgörande. Det är dock värt i sammanhanget att – som en motvikt till diskussionen om ”kvoterade kvinnor” – även lyfta fram de rön som finns om vad som ibland kan styra valet av manliga styrelseledamöter, nämligen homosocial reproduktion (dvs. den process genom vilken vissa chefer – och män – väljs och differentieras i enlighet med sin förmåga att passa nödvändiga sociala kriterier) samt kooptation (dvs. den process genom vilken maktens män förser eller tillskriver sina favoriter viktiga egenskaper som de kanske saknade tidigare), jfr SOU 2003:16 kap. 3 och 4 och SOU 2004:147 bilaga 9. Att rekryteringsansvariga väljer personer som de upplever som potentiella ledare, dvs. påminner dem om sig själva, resp. låter informella krav – utöver de rent kompetensmässiga och formella – styra valet behöver inte alltid i objektiv mening vara smickrande för den som tillfrågas, i vart fall inte om det kan ifrågasättas om kompetenskraven egentligen har hamnat i bakgrunden.

Utredaren utesluter under alla omständigheter inte att den allmänna inställningen till att axla en post som styrelseledamot i ett bolag som har att tillämpa regler om könsfördelningen kan påverkas under någon tid efter en lagstiftnings genomförande – trots att förslaget formellt sett är ägnat att säkerställa att också *män* ingår i bolagsstyrelserna. Detta behöver emellertid inte utesluta att kvalificerade personer av *båda* könen fortfarande kommer att kunna rekryteras till styrelserna. Tvärtom bör det framhållas att det inte är särskilt sannolikt att de kvinnor som rekryteras till styrelser kommer att ha sämre kompetens än befintliga (manliga) styrelseledamöter. Det är också viktigt att betona att med den avgränsning av lagstiftningen till stora, medialt intressanta bolag som nu förordats torde det inte finnas anledning för den som tillfrågas (eller omgivningen) att ens misstänka att vederbörande inte uppfyller kvalifikationskraven, oavsett om han eller hon samtidigt råkar bli ”den ledamot som uppfyller en viss kvot”.

Ett rimligt antagande är att frågan om könsfördelningen efter någon tid avdramatiseras.

15.1.4 Kvotering av minoriteter

Under utredningsarbetets gång har utredaren från olika håll erfarit att många befarar att en reglering som tar sikte på könsfördelningen i bolagsstyrelserna kan mynna ut i kvotering av andra kategorier av personer, utifrån t.ex. etnisk tillhörighet, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Det finns anledning att starkt betona att utredarens uppdrag inte har haft bäring på annat än just könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Någon koppling till andra kriterier för styrelseposter kan inte utläsas av uppdragsbeskrivningen. En viktig skillnad är dock att kvinnor, som står i fokus för detta arbete, inte är en minoritet.

15.1.5 Risken för att bolagen flyttar utomlands, byter bolagskategori eller byter associationsform

Röster har höjts under utredningsarbetet för att en reglering av könsfördelningen i styrelserna skulle kunna innebära att vissa bolag söker sig utomlands, närmast för att slippa den pålaga som inskränkningar i rätten att välja styrelseledamöter kan uppfattas som.

Påståenden av detta slag är mer eller mindre omöjliga att bedöma. Särskilt mot bakgrund av att det ”endast” är en ekonomisk sanktion som jämte eventuell negativ publicitet kan drabba bolaget ter sig emellertid en sådan åtgärd irrationell. Här kan också erinras om att ett svenskt bolag förblir svenskt även om det flyttar sitt huvudkontor och hela sin verksamhet till utlandet. För att ett bolag i samband med flyttning av huvudkontoret skall underkastas lagstiftningen i det land dit huvudkontoret flyttats krävs att det svenska bolaget först upplöses genom likvidation och att verksamheten därefter förs över till ett nybildat bolag i det nya landet (jfr t.ex. prop. 2003/04:112 s. 52).

Vad som nu sagts gäller även risken för att bolag – i syfte att slippa tillämpa könsfördelningsregler – byter bolagskategori eller associationsform.

15.1.6 Svenska bolags konkurrensförutsättningar

Under utredningsarbetet har från ett par håll väckts frågan om regler om könsfördelningen i styrelsen kan få en hämmande verkan på utländska investeringar i svenska bolag. Den bakomliggande tankegången synes vara att komplicerade regler om styrelsens sammansättning skulle kunna få utländska investerare att avstå från investeringar i Sverige, varvid reglerna följaktligen skulle ge en konkurrensnackdel.

Å andra sidan kan konstateras att länder som har jämställdhetsbrist i framtiden kan drabbas av badwill jämfört med länder som uppvisar en högre grad av jämställdhet på alla

nivåer i företagen. De svenska företagen kommer i en globaliserad värld att konkurrera med inte bara svenska och nordiska företag utan företag från hela världen. Att inte utnyttja den kvinnliga resursen är en politisk risk som kommer att påverka varje företags möjlighet att hävda sig i framtiden. Kvinnorna utgör hälften av väljarkåren och har en större del av "konsumentmakten" än männen, och det är kvinnor som i större utsträckning än män fattar besluten om ackquisition och inköp.

Förslaget innebär förvisso att Sverige (tillsammans med Norge), såvitt utredaren känner till, skulle vara det enda landet i Europa med regler i nu berört avseende för privatägda aktiebolag. Samtidigt kan man inte blunda för att reglerna har en gemensam bakgrund med vad som i internationellt hänseende anses gångbart, nämligen att rekryteringsbasen för ledande befattningar måste breddas och att styrelserna skall representera mångsidighet och bredd. Redogörelsen för internationell rätt (se avsnitt 12) visar att tillvaratagandet av de kvalifikationer som kvinnorna i befolkningen har ses som ett utomordentligt viktigt moment, inte bara ur jämställdhetssynvinkel, utan också ur ett konkurrensperspektiv.

Därtill kommer att resultatet av reglerna – en jämn könsfördelning i styrelserna – redan är en eftersträvanvärd komponent i vad som kan sägas utgöra god svensk sed för bolagsstyrning. På så sätt kan det hävdas att det endast är metoden, ej resultatet, som skulle kunna sättas i fråga.

Att metoderna för att åstadkomma en jämn könsfördelning i styrelserna skiljer sig åt mellan olika länder är uppenbart. Utredaren kan likväl inte se att konkurrensförhållandena skulle snedvridas i någon konkret riktning för svensk del. Någon sådan effekt för det norska näringslivet – som dessutom har att rätta sig efter en sanktion som måste anses långt mer ingripande än den som föreslås i denna promemoria – har inte heller synliggjorts, såvitt utredaren känner till.

15.1.7 Påverkas etableringsviljan av regler om styrelsesammansättningen?

Det regelverk som nu föreslås innebär att även nystartade (publika) aktiebolag kommer att omfattas av regler om könsfördelningen i styrelsen. En fråga som kan vara av visst intresse är om etableringen av nya aktiebolag och lanserandet av affärsidéer kan komma att påverkas av ett sådant krav.

Ett aktiebolag lär ofta bildas som ett småskaligt projekt av ett fåtal personer. Det kan te sig naturligt att den eller de personer som ligger bakom bolagets affärsidé tar plats i styrelsen i inledningsfasen, eventuellt tillsammans med någon utomstående som investerat i bolagets affärsidé. För sådana entreprenörer skulle det kunna uppfattas som olyckligt att utomstående personer, dvs. personer utan ägarintressen, av det underrepresenterade könet måste rekryteras till styrelsen för att denna skall uppfylla lagkrav på könsfördelningen. Likaså skulle rekryteringen av sådana utomstående ledamöter möjligen visa sig svår. Styrelserna torde i vissa fall kunna bli onödigt stora, samtidigt som arvoderingen av styrelseledamöterna skulle riskera att skjuta i höjden.

Trots det ovan nämnda är det svårt att avgöra om sådana aktiebolagsrättsliga regler skulle påverka den allmänna inställningen till att bilda bolag.

Den avgränsning som görs av utredaren i promemorian är inriktad på aktiemarknadsbolagen resp. på de helägda statliga aktiebolagen. Sådana bolag har naturligtvis bättre förutsättningar att uppfylla kraven på jämn könsfördelning än nybildade aktiebolag. Att bolag som står på gränsen till en ”notering” knappast torde avstå från detta för att undgå krav på könsfördelningen i styrelsen har kommenterats i avsnitt 13.3.2.

Förslaget omfattar dock – om ”etapp 2” av lagstiftningen genomförs – *samtliga* publika aktiebolag i enlighet med vad som anges i uppdragsbeskrivningen. Utredaren kan inte utesluta att personer som har för avsikt att bilda ett bolag efter ikraftträdandet väljer den privata bolagskategorin i högre utsträckning än tidigare för att undgå krav på könsfördelningen,

i vart fall i den utsträckning som grundarna inte önskar anlita utomstående för styrelsefunktioner. Detta behöver emellertid inte betyda att bolaget kvarstår inom denna bolagskategori för all framtid – ett expanderande bolag kan naturligtvis i ett senare skede byta till den publika bolagsformen, om detta är önskvärt för att kapital skall kunna anskaffas.

15.1.8 Konsekvenser för rekryteringen av kvinnor

Som nämnts redan i övervägandedelen innebär regler om könsfördelningen att många nya personer träder in i de stora bolagsstyrelserna och att fler kvinnor i ledande positioner synliggörs. Sådana personer kommer i många fall att fungera som förebilder för andra.

Att fler kvinnor tar plats som styrelseledamöter ger naturligtvis inte omedelbart förändringar på andra nivåer i ett visst bolag. Tvärtom kan regler om könsfördelning under en tid innebära att kvinnor är överrepresenterade i styrelsen i förhållande till hur det ser ut på andra ledande nivåer inom ett bolag.

För att ett övergripande gott resultat skall nås måste därför förändringsprocessen bli bredare än en strävan efter fler kvinnor i styrelser och i resten av organisationen. Slutna organisationer måste öppnas upp och uppvisa en acceptans för olikheter, men också för nya idéer och tankar. Detta kan innebära en förändring i grunden och lär kräva ovillkorligt stöd från ägarna och ledningen (jfr Roland Fagerfjäll, *Så spräcker vi glastaket!*, 2003, s. 65).

Regler om könsfördelningen i vissa kategorier av aktiebolag lär under alla förhållanden i förlängningen skapa en opinion för och leda till en jämnare könsfördelning inom företagsledning, både i bolag som har att tillämpa lagstiftningen och i företag som inte omfattas av den. Lagstiftningen kan också bli ett bidragande incitament för personer med mandat att tillsätta chefer att reflektera över rekryteringsbasen, vilka kvalifikationer som är gångbara samt vilka arbetsformer och gruppsammansättningar

som ger gynnsamma resultat. Det borgar i sin tur för att rekryteringsbasen breddas och att de personalresurser som finns tas till vara bättre.

15.1.9 Fokus på bolag som inte uppfyller krav på könsfördelningen

Redan i dagsläget förs i media en intensiv diskussion om i vilken utsträckning de stora bolagen skall hörsamma de krav som ställs i Svensk kod för bolagsstyrning på att en jämn könsfördelning i styrelserna skall eftersträvas.

Många av de bolag som omfattas av förslaget har följaktligen redan ett åtagande att sträva efter en jämn könsfördelning. Bolag som inte uppfyller lagkrav på jämn könsfördelning kommer, om förslagen i promemorian genomförs, med all säkerhet därför inte bara att drabbas av en särskild avgift, utan riskerar också att bli ifrågasatta av marknaden. I debatten har "skamfaktorn" omnämnts som ett viktigt incitament för att bolagen skall arbeta för att bredda rekryteringsunderlaget.

Mot bakgrund av vad som tidigare nämnts om betydelsen av att följa Koden lär det knappast vara möjligt att anföra motargument från bolagen om att man för aktieägarnas bästa "köpt" sig valfrihet för att på så sätt kunna sätta samman den mest slagkraftiga styrelsen.

Ett företag som har jämställdhetsbrist riskerar följaktligen att få sämre anseende – den badwill som drabbar ett bolag som inte uppnår en jämn könsfördelning upplevs som strängare än en avgiftssanktion. En av anledningarna är att bolaget då demonstrerat en oförmåga att knyta till sig kvalificerade kvinnliga styrelseledamöter, vilket givetvis kan signalera en viss oförmåga i rekryteringsarbetet.

15.1.10 Hur kommer kvinnor att rekryteras i framtiden?

Utredaren har erfårit att det redan i dagsläget förekommer ett intensivt arbete – inte minst i de valberedningar som många av börsföretagen enligt reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning skall nyttja sig av – för att finna kvinnliga kandidater till styrelseposter. Många med insyn i processen har uppgett att arbetet är svårt, även i de fall då en utomstående rekryteringskonsult anlitas till avsevärd kostnad. Från ett flertal håll har omvittnats att det råder en osäkerhet inför lanseringen av kvinnliga kandidater som saknar erfarenhet av styrelseuppdrag (eller chefsbefattning) på hög nivå.

Ofta mynnar rekryteringsprocesser ut i att uppdragsgivaren erhåller namn på redan starkt etablerade och engagerade kvinnor, eftersom rekryteringskonsulten inte ”vågar” presentera ett okänt namn.

Nyckeln till ett framgångsrikt resultat i fråga om könsfördelningen i styrelserna är, såvitt utredaren kan förstå, att fler nätverk synliggörs. I framtiden kommer nämligen sökandet efter kvalificerade kvinnor att behöva intensifieras än mer. Detta ställer i slutändan högre krav på valberedningarna och de eventuella rekryteringskonsulter som anlitas. Samtidigt finns det anledning till oro över att det endast är ett mindre antal personer som har inflytande över styrelsevalet. Statistik över valberedningarna inför bolagsstämmorna 2005 visar att många i valberedningarna ingående representanter hade uppdrag i flera olika bolags valberedningar. 16 personer hade 5 eller flera uppdrag, som mest 18 stycken.

Till lediga platser har traditionellt rekryterats en person i den nära kretsen. Rekryteringskonsulterna har tenderat att vara lyhörda för sådana lösningar eftersom de har intresse av att rekryteringsprocessen går fort och att kunden blir nöjd. Kraven på könsfördelning kommer sålunda att ställa nya krav också på rekryteringskonsulter. Det är inte orimligt att anta att det utvecklas en särskild marknad för rekryteringskonsulter som specialiserar sig på kvinnliga kandidater till styrelser (och möjligen även till andra ledande positioner).

Ett komplement till det rekryteringsunderlag som redan är åskådliggjort genom personkänningen hos valberedningarnas ledamöter och hos rekryteringskonsulterna kan vara databaser av olika slag. Här kan pekas på de initiativ som tagits i Norge. Det program som startats av NHO, "Female Future" (se avsnitt 12.4.2), är ägnat att lyfta fram kvalificerade kandidater för medlemsföretagen. Såvitt utredaren erfarit finns något motsvarande program inte i Svenskt Näringslivs regi.

En utveckling som är svår att närmare bedöma är om bolagen kommer att söka sig utomlands i sökandet efter kvalificerade kvinnor till styrelseposterna. Ett sådant scenario har kunnat skönjas i Norge. En av orsakerna till att bolagen väljer kvinnor av utländsk härkomst är kravet på att de kvinnliga ledamöterna skall vara positionerade. Kraven på kvinnan i fråga för valbarhet är utomordentligt höga, varvid det är "säkrare" att välja en kvinna som är styrelseordförande i ett utländskt bolag än en kvinna som inte tidigare har en styrelsepost i ett aktiemarknadsbolag.

Utredaren utesluter inte att andelen kvinnor med bosättning utanför landet kommer att öka om en lagstiftning införs på området. Det kan emellertid vara svårt att i slutändan avgöra om en sådan breddning av ledamöternas bakgrund enbart har sin rot i uppfattningen att det är svårt att rekrytera kvalificerade personer i Sverige eller om det därtill kan utgöra ett steg mot en mer internationell inriktning på styrelsearbetet. Att utlandsboende kvinnliga ledamöter väljs in i styrelserna kan under alla förhållanden inte anses vara i strid med intentionerna bakom lagstiftningen.

En annan faktor som är värd att lyfta fram är att de "nya" kvinnor som i framtiden tas in i styrelserna så småningom kan komma att bidra med sina egna nätverk till rekryteringsprocedurerna, något som ytterligare kan bidra till att fler kvalificerade kandidater synliggörs.

15.2 Kostnader

15.2.1 Kostnader för det allmänna

Förslaget om att Bolagsverket skall utöva en kontrollfunktion såvitt gäller könsfördelningen i vissa bolag innebär att Bolagsverket skall vidta åtgärder som inte behöver vidtas i dag. Bolagsverket skall i samband med att styrelseförändringar anmäls i ett aktiemarknadsbolag eller i ett helägt statligt bolag göra en kontrollräkning av könsfördelningen bland de ägarvalda ledamöterna. Efter ytterligare ett par år skall lagstiftningen även omfatta onoterade publika aktiebolag och europabolag, vilket ökar omfattningen av Bolagsverkets kontroller. Avsikten är också att Bolagsverket skall göra vissa registeranteckningar i aktiebolagsregistret, bankregistret och europabolagsregistret samt bevaka om eventuella ändringar anmäls inom viss tid. Vidare skall Bolagsverket meddela och expediera beslut om särskild avgift i de fall då könsfördelningsreglerna åsidosatts samt i förekommande fall driva in avgifter. Detta kommer att medföra vissa nya kostnader. Bolagsverket har uppskattat den årliga driftskostnaden till 100 000 kr under den första etappen av lagstiftningen och 150 000 kr om den andra etappen genomförs. Därutöver tillkommer kostnader för utveckling av IT-stöd m.m. för de registeråtgärder som skall vidtas och för att bygga system som övervakar bolag med felaktig könsfördelning. Investeringskostnaden uppskattas av Bolagsverket till ca 2 000 000 kr.

Samtidigt kommer ett system med särskilda avgifter att tillföra staten nya intäkter. Det är dock svårt att göra en uppskattning av hur stora dessa intäkter är, eftersom effekten av regelverket avgör intäkternas omfattning. Utredaren gör dock bedömningen att en särskild avgift kommer att beslutas i fler fall än något enstaka per år, även om endast den första etappen av lagstiftningen genomförs i enlighet med den av utredaren föreslagna alternativa avgränsningen av tillämpningsområdet (dvs. den etapp som inkluderar aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen). Under de två första åren efter

ikraftträdandet år 2008, då en övergångsperiod kommer att gälla för redan bildade bolag, kommer emellertid knappast några avgiftsbeslut att meddelas.

Avgiften som föreslås är bestämd på ett sådant sätt att den skall verka avskräckande. Den skall följaktligen inte enbart svara mot de kostnader som Bolagsverket beräknas lägga ner på hanteringen. Mot bakgrund av det anförda kommer med all säkerhet de nya intäkterna på sikt att överstiga de tillkommande kostnaderna. Således gör utredaren bedömningen att ett system med särskilda avgifter, som kopplas till krav på styrelsens sammansättning, inte i ett längre perspektiv kommer att medföra nettokostnader för staten.

Bolagsverket skulle kunna ges anslagsmedel för att finansiera kontrollen. Anslagsmedlen borde då bestämmas på ett sådant sätt att de särskilda kostnader som är hänförliga till inledningsskedet täcks, bl.a. för IT-stöd. Intäkterna skulle därvid tillföras en inkomsttitel på statsbudgeten.

Eftersom Bolagsverket är en i princip helt avgiftsfinansierad myndighet kan det dock finnas anledning att se närmare på andra lösningar. Utredaren förordar att Bolagsverket ges rätt att avräkna de kostnader som verket har för utvecklingen och hanteringen av de nu aktuella frågorna från de avgifter som betalas in till verket. Överskottet bör redovisas mot en inkomsttitel på statsbudgeten, varvid Bolagsverket måste särredovisa både avgifter och kostnader som kan knytas till hanteringen av den könsrättsliga fördelningen i styrelserna. Investeringskostnaden skulle enligt uppgift från Bolagsverket på sikt kunna avräknas mot de avgifter som senare flyter in och skrivas av på fem år.

Enligt förslaget skall ett beslut om särskild avgift kunna överklagas till domstol. Antalet ärenden av detta slag kan förväntas uppgå till några enstaka per år. Kostnadseffekten för det allmänna torde därmed vara försumbar i denna del.

15.2.2 Kostnader för företagen

Förslagen i promemorian har också kostnadseffekter för företagen, närmare bestämt för aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen ("etapp 1") och för de publika aktiebolagen ("etapp 2"). Även de få europabolag som f.n. finns kan drabbas av ökade kostnader.

Utredaren har i avsnitt 13.2.3 konstaterat att det främst torde vara i mindre bolag, där ägarrepresentationen är mer direkt, som regler om könsfördelningen skulle kunna få till följd att styrelsens storlek ökar, inte minst i de bolag där styrelsen nu är mer eller mindre enkönad och där ledamöterna kanske själva svarar för en stor del av ägandet. I den mån styrelsernas storlek ökar finns naturligtvis även en risk för att den totala summa som varje mandatperiod måste läggas på arvodering av ledamöterna också ökar, särskilt om utomstående kvalificerade personer med krav på marknadsmässiga arvoden anlitas. Till denna kategori torde åtminstone ett par hundra av de publika aktiebolag som inte är aktiemarknadsbolag höra (här avses de bolag som har en mer eller mindre "enkönad" styrelse). Kostnaderna kan naturligtvis minskas, om styrelsestorleken behålls samtidigt som ledamöter av det överrepresenterade könet ersätts av personer av det sedan tidigare underrepresenterade könet. Hur bolagen väljer att angripa problematiken kan naturligtvis komma att variera. – Av betydelse är dock att det för de "små" bolag som är publika (men inte aktiemarknadsbolag) finns möjligheter att med en lämplig framförhållning anpassa sig till de krav som enligt förslaget i praktiken skall träffa befintliga publika aktiebolag först år 2012. Att antalet kvinnor med lämpliga kvalifikationer successivt torde öka fram till denna tidpunkt lär inte behöva ifrågasättas. Detta underlättar naturligtvis också rekryteringsprocedurerna.

Redan i dagsläget är betydande summor i omlopp när de "stora" bolagen, kanske främst aktiemarknadsbolagen, rekryterar ledamöter. Många – men inte alla – "stora" bolag har en valberedning. Kravet på jämn könsfördelning i styrelserna kan i vissa fall bidra till att ett sådant organ inrättas. I vilken

utsträckning detta i så fall enbart kan tillskrivas lagkravet på styrelsesammansättningen är f.n. svårt att närmare uttala sig om; utbredningen av Svensk kod för bolagsstyrning kan nämligen vara den utlösande faktorn. Även om ett bolag har en valberedning behöver detta emellertid inte innebära en kostnad för bolaget. Valberedningen utgörs nämligen ofta av bolagets huvudägare eller – då ägaren är en institutionell sådan – av anställda ägaransvariga. Inte heller kostnader för att finna kvalificerade och lämpliga styrelsekandidater (kanske genom anlitan av externa konsulter) som är hänförliga till sådana valberedningsledamöters uppgifter torde belasta bolaget (jfr SOU 2004:130 s. 31 och Daniel Stattin, Valberedning i aktiebolag, JT 2005–06 nr 3 s. 734).

I avsnitt 13.2.3 har nämnts att det för ett genomsnittligt börsbolag kan krävas tre år för att könsfördelningen i styrelserna skall kunna bli jämn, förutsatt att utgångsläget är en enkönad styrelse och att förnyelsen, dvs. utskiftningen av ledamöter av det överrepresenterade könet mot personer av det underrepresenterade, sker i ”normal” takt.

Antalet rekryteringstillfällen behöver således inte nödvändigtvis bli fler, men kan mycket väl bli det, beroende på vilken strategi som väljs för att möta de nya kraven. Samtidigt torde de tillfällen då rekryteringskonsulter eller motsvarande behöver anlitas öka till antalet när valberedningens ”nätverk” inte räcker till. Detta innebär – med den reservation som följer av vad som tidigare sagts om ansvaret för sådana utgifter – i så fall en merkostnad. Kostnaden torde under vissa omständigheter kunna uppgå till ett par hundra tusen kronor per rekrytering. Därtill kommer arvodeskostnader för styrelseledamöter som i förekommande fall utökar styrelsen när denna vidgas för att möta krav på könsfördelningen.

Såvitt gäller möjligheterna att finna kvalificerade styrelseledamöter av det underrepresenterade könet utan hjälp av arvoderade rekryteringskonsulter eller nyinrättade valberedningar vill utredaren på nytt peka på den möjlighet som skulle kunna erbjudas genom olika nätverk och som t.ex. NHO i

Norge upprättat för sina medlemsföretag (se avsnitt 12.4.2 och 15.1.10). En sådan åtgärd skulle naturligtvis kunna bidra till att hålla kostnaderna nere för de enskilda bolagen. Vilka initiativ som kan komma att tas från svensk sida i denna del får dock betecknas som oklart och kan inte heller bli föremål för förslag i denna promemoria.

Ett alternativ är att några förändringar inte sker i ojämnt könsfördelade styrelser, varvid bolagen – oavsett om de är aktiemarknadsbolag eller inte – kommer att åläggas en avgift om 150 000 kr (i princip en avgift per räkenskapsår, förutsatt att inte ledamöter utses flera gånger under ett räkenskapsår).

För de helägda statliga aktiebolagens del råder generellt sett redan nu en god könsfördelning. Dessutom finns särskilda rekryteringsresurser som tillhandahålles genom Näringsdepartementet. Några kostnadsökningar för de helägda statliga aktiebolagens del torde inte uppstå.

Några andra kostnader än de nu nämnda, t.ex. av administrativ natur, torde inte behöva uppstå.

16 Författningskommentar

16.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

8 a §

Paragrafen, som är ny, har utförligt behandlats i avsnitt 13.7. Den ger de lokala arbetstagarorganisationer som har rätt att utse arbetstagarrepresentanter i sådana aktiebolag som avses i 8 kap. 9 a § ABL en skyldighet att agera med målsättningen att en jämn könsfördelning skall uppnås även bland arbetstagarrepresentanterna. De bolag som berörs är i första skedet aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag, varefter sådana publika bolag som inte omfattas av den första etappen skall tillkomma i ett senare skede.

Med arbetstagarrepresentanter avses både ledamöter och suppleanter.

Till skillnad från vad som är fallet med de ägarvalda styrelseledamöterna uppställs inte något lagstadgat absolut krav på arbetstagarrepresentanternas könsfördelning. I stället åläggs de lokala arbetstagarorganisationer som har rätt att utse ledamöter eller suppleanter att samråda om förutsättningarna att låta en jämn könsfördelning råda även bland arbetstagarrepresentanterna. Den fördelning som anges i 8 kap. 9 a § ABL kan härvid tjäna som ett riktmärke, även om förutsättningarna kan variera beroende av bl.a. könsfördelningen bland de anställda och vilken procedur som används för att ta fram kandidater.

Paragrafen innehåller inte några föreskrifter om hur samrådet skall äga rum utan anger endast att det skall ske på lämpligt sätt. Samrådsskyldigheten skall fullgöras i skälig omfattning, vilket i första hand måste avgöras utifrån de praktiska förutsättningarna för samråd i samarbetsgrupper, råd eller motsvarande. Förutsättningarna att över huvud taget arrangera ett råd eller motsvarande för diskussioner mellan organisationerna kan nämligen variera från bolag till bolag.

Inte heller anges hur resultatet av samrådet skall redovisas. Att samråd ägt rum, alternativt vilka ansatser som gjorts i denna del, liksom vilka resultat samrådet har fått kan emellertid lämpligen redovisas av respektive organisation eller av ett eventuellt gemensamt organ i samband med att det anmäls till bolaget vilka arbetstagarrepresentanter som har utsetts. En tänkbar möjlighet är att en muntlig sammanfattning härav återges vid årsstämman.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Lagen skall träda i kraft den 1 januari 2008. Eftersom tillämpningen av bestämmelsen i 8 a § är beroende av i vilken utsträckning aktiebolaget har en skyldighet att tillämpa reglerna om styrelsens sammansättning, krävs inte några särskilda övergångsbestämmelser.

16.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag

16 §

Paragrafen har behandlats i avsnitt 14.1.2.

Regler om könsfördelningen i styrelserna skall enligt förslaget till 8 kap. 9 a § ABL gälla för bl.a. aktiemarknadsbolag samt, i ett senare skede, samtliga publika aktiebolag. Bestämmelserna i ABL kommer till följd av 16 § andra stycket resp. 22 § lagen om europabolag också att tillämpas på ledningsorganet i dualistiskt

organiserade europabolag resp. förvaltningsorganet i monistiskt organiserade europabolag.

Genom ändringen i *tredje stycket* kommer krav på styrelsens sammansättning i detta hänseende därutöver att tillämpas på tillsynsorganet i dualistiskt organiserade europabolag.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Lagen skall träda i kraft vid samma tidpunkt som föreslås för bl.a. aktiemarknadsbolagens del, dvs. den 1 januari 2008 (*punkten 1*). Detta betyder emellertid inte att reglerna blir omedelbart tillämpliga på samtliga dualistiskt organiserade europabolag, vilket indirekt följer av övergångsbestämmelserna till förslaget till 8 kap. 9 a § ABL. Regler om könsfördelningen i ett bolagsorgan för ett europabolag avses motsvara vad som föreslås gälla för ett svenskt publikt aktiebolag. Med andra ord är det två faktorer som styr lagens tillämplighet – dels tidpunkten för bildandet av europabolaget, dels om bolagets aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats.

Ett europabolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats blir föremål för lagstiftningen omedelbart, om det bildas efter ikraftträdandet. Är europabolaget bildat dessförinnan skall reglerna tillämpas först det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2009 (*punkten 2*). – För europabolag som bildats före ikraftträdandetidpunkten men som genom att bolagets aktier noteras under övergångsperioden blir aktiemarknadsbolag blir lagstiftningen tillämplig först sedan det räkenskapsår har påbörjats som inleds sedan övergångsperioden har löpt ut (jfr författningskommentaren till övergångsbestämmelserna i ABL).

För ”onoterade” europabolag – även sådana som bildas efter ikraftträdandetidpunkten den 1 januari 2008 – skjuts lagstiftningens tillämplighet framåt, i enlighet med vad som föreslås för det stora kollektivet av svenska publika aktiebolag. Om ett sådant europabolag bildats före den 1 januari 2010 blir

reglerna tillämpliga först det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2011 (*punkten 3*).

För samtliga europabolag som bildas efter den 1 januari 2010 tillämpas lagen följaktligen genast.

Punkten 3 i övergångsbestämmelserna är avhängig av genomförandet av den andra etappen av lagstiftningen för aktiebolagen.

Särskilda övergångsbestämmelser som tar sikte på europabolag som ägs av staten har inte bedömts nödvändiga mot bakgrund av associationsformens ringa utbredning.

Någon ändring har som ovan nämnts inte ansetts erforderlig i lagen om europabolag för att ledningsorganet i dualistiskt organiserade europabolag (jfr 16 § andra stycket) resp. förvaltningsorganet i monistiskt organiserade europabolag (22 §) skall omfattas av kravet på könsfördelningen. De nu nämnda övergångsbestämmelserna till ändringen i 16 § tredje stycket ger dock en bakgrund till hur lagstiftningen skall betraktas i dessa avseenden under övergångsskedet.

16.3 Förslaget till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551)

7 kap. 50 §

De allmänna övervägandena till ändringen finns i avsnitt 13.4.4.

Enligt paragrafen i dess nuvarande lydelse kan talan väckas mot bolagsstämmobeslut som strider mot bl.a. aktiebolagslagen (ABL).

I ett nytt *andra stycke* har klargjorts att bolagsstämmobeslut som strider mot de krav på en styrelses sammansättning som anges i den nya 8 kap. 9 a § inte av denna anledning skall anses klanderbara.

Ett sådant beslut kan inte heller hänföras till de s.k. nullitetsfallen, dvs. beslut som inte lagligen kan fattas ens med alla aktieägares samtycke (jfr 7 kap. 51 § andra stycket 1 ABL).

Samhällsintresset som uppbär bestämmelserna om jämn könsfördelning kan nämligen inte anses fullt jämförbart med de skyddsintressen som ligger bakom de – i en annan mening – tvingande reglerna om bl.a. styrelsens sammansättning (jfr prop. 1975:103 s. 415 f.).

Bestämmelsen hindrar inte att beslutet klandras av andra skäl, t.ex. på grund av att det inte tillkommit i laga ordning.

8 kap. 9 a §

I paragrafen, som är ny, anges krav på styrelsens sammansättning i vissa aktiebolag. De allmänna övervägandena finns i bl.a. avsnitt 13.3, 13.6 och 13.9.

Aktiemarknadsbolag definieras i *första stycket* i enlighet med vad som anges i 7 kap. 61 § ABL i prop. 2005/06:186.

Begreppet ”jämn könsfördelning” ges den betydelse som framgår av de följande punkterna.

Med styrelseledamöter avses dels ledamöter som utses av bolagsstämman, dels ledamöter som utses på annat sätt enligt föreskrift i bolagsordningen (jfr 8 kap. 8 § ABL).

I *första stycket punkt 1* anges att personer av båda könen skall vara representerade i styrelsen, om aktiebolaget har högst tre ledamöter. Styrelser som har färre än tre ledamöter får i och för sig ej förekomma i publika aktiebolag (jfr 8 kap. 46 §). Detta gäller följaktligen även för aktiemarknadsbolagens räkning (jfr 1 kap. 8 §). Likväl kan ett publikt aktiebolag vid någon tidpunkt ha färre ledamöter. Exempelvis kan styrelseledamöter avgå i förtid. Är styrelsen beslutför, kan val av nya styrelseledamöter enligt gällande rätt anstå till nästa årsstämma (jfr 8 kap. 15 §). En styrelse i ett publikt bolag som efter förtida avgångar endast består av två män eller av två kvinnor (eller av endast en person) kan dock inte anses uppfylla kravet på styrelsens sammansättning i förevarande paragraf, även om den alltså alltjämt kan vara beslutför. Att en sådan situation uppstår skall enligt vad som framgår av förslaget till 30 kap. 3 § trots det sagda inte

föranleda att någon sanktion omedelbart blir aktuell. Sanktionsbestämmelsen anknyter nämligen, tillsammans med anmälan av ändringen av styrelsesammansättningen, enligt huvudregeln till själva utnämmandet av ledamöter. Om nya styrelseledamöter trots allt inte utses och anmäls inom sju månader efter räkenskapsårets utgång, kan bolaget bli föremål för beslut om särskild avgift (enligt den alternativa sanktionsbestämmelsen).

I de statligt helägda privata bolag som omfattas av lagen kan en styrelse med färre än tre ledamöter utses (jfr 8 kap. 1 §). Om styrelsen skall ha endast en ledamot, kan naturligtvis några krav på könsfördelningen inte ställas.

För aktiebolag med fyra eller fem styrelseledamöter skall enligt *första stycket punkt 2* gälla att minst två personer av vardera könet skall finnas i styrelsen.

Minst tre personer av vardera könet skall ingå i en styrelse med sex, sju eller åtta ledamöter, vilket framgår av *första stycket punkt 3*. En styrelse med nio ledamöter skall enligt *första stycket punkt 4* bestå av minst fyra personer av vardera könet.

För aktiebolag med fler än nio styrelseledamöter anges att vardera könet skall vara representerat med minst 40 procent (*första stycket punkt 5*).

Innebörden av *andra stycket* är att alla helägda statliga aktiebolag skall omfattas av krav på jämn könsfördelning, dvs. såväl publika som privata. Definitionen av "helägda statliga aktiebolag", som inte förekommer i annan lagstiftning, har sin förebild i 3 kap. 17 § kommunallagen (1991:900), där särskilda krav ställs på kommunfullmäktige avseende aktiebolag där en kommun eller ett landsting innehar samtliga aktier.

I *tredje stycket* har till förtydligande angetts att arbetstagarrepresentanter som utses enligt lagen om styrelserepresentation för de privatanställda inte skall ingå i beräkningsunderlaget när en bedömning görs av om kravet på jämn könsfördelning är uppfyllt. Här kan hänvisas till författningskommentaren till 8 a § i den lagen. Vidare framgår

att regelverket inte skall tillämpas på suppleanter (se avsnitt 13.8, jfr 8 kap. 3 § andra stycket ABL).

8 kap. 9 a § (träder i kraft 1 januari 2010 – ”etapp 2”)

I de allmänna övervägandena har i avsnitt 13.10.1 framhållits att de bolag som i ett första skede bör bli föremål för krav på styrelsens sammansättning är aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen. Bestämmelserna skall träda i kraft den 1 januari 2008.

Den 1 januari 2010 skall reglerna därefter träda i kraft även för sådana publika aktiebolag som inte är aktiemarknadsbolag eller i statlig ägo. Detta föranleder då en ändring i *första stycket* av den föreslagna paragrafen.

Första stycket träffar efter lagändringen även helägda statliga aktiebolag som är publika. I *andra stycket* har därför förtydligats att också privata aktiebolag som är i statlig ägo omfattas av kraven på styrelsesammansättningen. Någon ändring i sak åsyftas inte härmed.

27 kap. 2 §

De allmänna övervägandena återfinns i avsnitt 13.4.3.

Registrering sker efter legalitetsprövning. Det är Bolagsverket som prövar om beslut respektive handlingar till sitt innehåll överensstämmer med bl.a. aktiebolagslagens regler.

Ett beslut som får till följd att ett bolag inte uppfyller kravet på jämn könsfördelning i styrelsen enligt 8 kap. 9 a § kan till sitt innehåll sägas strida mot lag. På grund av vad som anges i *fjärde stycket* föreligger emellertid inte av denna anledning skäl att skriva av en anmälan eller hinder för registrering. Bolagsverket skall således inte med stöd av första stycket förelägga den som

har gjort registreringsanmälan att yttra sig i frågan om könsfördelningen i styrelsen eller vidta rättelse.

Ett beslut med nu aktuellt innehåll kan fortfarande föranleda Bolagsverket att skriva av anmälan eller vägra registrering, men då av andra skäl än att könsfördelningskravet inte är uppfyllt (t.ex. för att beslutet inte tillkommit i behörig ordning).

30 kap. 3 §

De allmänna övervägandena till paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 13.4.4.

I paragrafen sanktioneras vissa förhållanden som inte är förenliga med kraven på jämn könsfördelning i 8 kap. 9 a §. I första fasen av lagstiftningen är det, som framgår av den omnämnda paragrafen, aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag som berörs.

I *första stycket* anges huvudregeln, som tar sikte på själva utnämmandet av ledamöter och den efterföljande anmälningsproceduren. Bolag i vilka det har *utsetts* – av bolagsstämma eller i enlighet med föreskrift i bolagsordningen – och *anmälts* en styrelse som ej uppfyller kraven på jämn könsfördelning skall betala en särskild avgift.

Att en styrelse ”utsetts” skall inte jämföras med att en styrelse får en ny sammansättning i samband med att en eller flera ledamöter avgår i förtid – eftersom någon val- eller utnämningsprocedur inte behöver ligga bakom en sådan situation, täcks den inte av bestämmelsen. Att suppleanter inträder i stället för en sådan ledamot för den återstående mandattiden skall inte heller anses falla in under denna bestämmelse.

Däremot skall en styrelse anses ha blivit utsedd, om det vid företrädesvis en årsstämma har beslutats att styrelsen fortsättningsvis skall ha ett visst lägre antal styrelseledamöter än tidigare år, dvs. att bolagsstämman fattat beslut om förändring av styrelsens storlek. Det kan t.ex. röra sig om situationer i vilka

nya ledamöter inte utses i stället för ledamöter som avgått i förtid (men ej ersatts under den återstående mandattiden) eller i stället för sådana ledamöter som av andra skäl inte skall ges fortsatt förtroende. Bolagsstämman beslut att minska styrelsestorleken skall således ses som en variant på hur en styrelse utses i den bemärkelse som avses i paragrafen; styrelsen ges nämligen därigenom en ny skepnad.

En tillkommande förutsättning är alltså att styrelsen också anmäls, vilket enligt förarbetena till ABL är ett krav för att beslutet att utse en styrelse (eller en enskild ledamot) över huvud taget skall få verkan (8 kap. 13 § första stycket, prop. 2004/05:85 s. 621 f.). Bestämmelsen ställer således inte krav på att anmälan sedermera också registreras. En förutsättning är dock att det klart framgår vilken ändring i styrelsens sammansättning som har skett. En anmälan om ändringar i styrelsens sammansättning kan följaktligen avskrivas, exempelvis för att den är ofullständig eller för att registreringsavgift inte betalas, men likväl läggs till grund för ett beslut om särskild avgift. (Omvänt betyder detta att en anmälan som innebär att styrelsen faktiskt har en jämn könsfördelning skall föranleda att något beslut inte meddelas, trots att anmälan av något skäl inte registreras.)

En avgift med stöd av första stycket skall beslutas vid varje tillfälle då en styrelse utses i strid med bestämmelserna i 8 kap. 9 a §. Att anmälan av flera utnämningen görs vid ett och samma tillfälle är således inte av någon avgörande betydelse för frågan om en eller flera avgifter skall utgå. Några närmare regler om hur en gränsdragning mellan olika former för utnämningen skall göras torde inte behövas. I normalfallet lär det inte råda någon tvekan på denna punkt. I de fall då ledamöter utses både av bolagsstämman och enligt föreskrift i bolagsordningen får det tidsmässiga och sakliga sambandet fälla avgörandet, varvid tidpunkten för mandatperioden naturligtvis blir av betydelse. Om val förrättas vid både årsstämma och extra bolagsstämma utan att den styrelse som anmäls uppfyller kraven på könsfördelningen efter någon av stämmorna, skall dock flera

avgiftsbeslut meddelas. Däremot skall givetvis inte flera avgifter bli aktuella, om anmälningar om ändringar görs vid flera tillfällen avseende en och samma utnämningproceduren, såsom när anmälningar av vem som har utsetts till resp. avgått som styrelseledamot görs av olika styrelseledamöter (jfr 8 kap. 43 § tredje stycket).

Andra stycket innehåller en alternativ grund för beslut om särskild avgift. I annat fall än vad som avses i första stycket skall ett bolag betala en särskild avgift om bolaget inte inom sju månader från räkenskapsårets utgång har kommit in med anmälan till Bolagsverket om att en styrelse med jämn könsfördelning har utsetts. Bestämmelsen tar sikte på situationer i vilka Bolagsverket – utifrån de anmälningar som tidigare inkommit – har kännedom om att bolaget alltsedan föregående styrelseval eller sedan någon eller några ledamöter avgått i förtid inte uppfyller kraven på jämn könsfördelning (se förslaget till 2 kap. 14 a § aktiebolagsförordningen [ABF] om att anteckning skall göras i aktiebolagsregistret i samband med vissa anmälningar). Har bolaget inte anmält att styrelsesammansättningen rättats till, skall avgiften beslutas.

Bakom den nu beskrivna situationen kan naturligtvis ligga att omval har förrättats och att följaktligen de senast valda styrelseledamöterna utsetts på nytt, utan att detta har anmälts till Bolagsverket. Om ett sådant val har hållits och dessutom anmälts, skall huvudregeln i första stycket tillämpas, inte den alternativa bestämmelsen i andra stycket. Bolagsverket behöver därvid inte avvakta att sju månadersfristen passeras.

Att jämn könsfördelning inte kan uppnås om endast en ledamot skall ingå – eller rent faktiskt ingår – i styrelsen i ett aktiebolag är uppenbart. Beror förhållandet i ett publikt aktiebolag, i vilket antalet styrelseledamöter enligt lag måste vara tre, på att det faktiskt är endast en person som utsetts, kan en sanktionsavgift efter viss tid bli aktuell enligt andra stycket.

Av *tredje stycket* framgår att en fråga om särskild avgift prövas av Bolagsverket. Det är således också Bolagsverket som skall utföra kontroller av om kraven i 8 kap. 9 a § är uppfyllda.

För ledamöter med utländska personnummer kan en bedömning av förhållandena ibland te sig problematisk. Av 1 kap. 4 § andra stycket ABF framgår emellertid att det vid anmälan av styrelseledamot skall ges in en kopia av passhandling eller annan identitetshandling som avser den anmälda, om den som anmäls som styrelseledamot inte är folkbokförd i Sverige. Bolagsverket får också kräva in ytterligare handlingar om det behövs för att säkerställa den anmäldes identitet.

I *fjärde stycket* ges ett bemyndigande till regeringen att meddela föreskrifter om avgiftens storlek.

30 kap. 4 §

De allmänna övervägandena till den nya paragrafen finns i avsnitt 13.4.4.

I paragrafen ges Bolagsverket en möjlighet att i ett särskilt fall upphäva beslut om att ett bolag skall betala en särskild avgift enligt 3 §. Ett avgiftsbeslut skall upphävas, om det kommer fram att det inte fanns grund för att besluta om avgiften (jfr 25 kap. 26 § tredje stycket om skyldigheten att upphäva beslut om särskild avgift för kostnaderna i ett likvidationsärende). Ett sådant beslut aktualiseras om avgiftsbeslutet grundat sig på en felaktig bedömning från Bolagsverkets sida eller om en ingiven registreringsanmälan ännu inte hade kommit vederbörande handläggare tillhanda när avgiftsbeslutet meddelades.

Om det kommer fram att en styrelse med jämn könsfördelning visserligen utsetts men aldrig anmälts, skall beslutet normalt inte upphävas. En sådan ändring av styrelsesammansättningen saknar nämligen verkan. Har utnämnanproceduren likväl ägt rum synnerligen kort tid innan Bolagsverket fattat beslut med stöd av 30 kap. 3 § andra stycket hamnar saken i ett annat läge; godtagbara förklaringar kan då finnas till att anmälan om en jämnt könsfördelad styrelse inte har kommit in till Bolagsverket.

30 kap. 5 §

I paragrafen, som är ny, ges en möjlighet till befrielse från den särskilda avgiften. Förfarandet överensstämmer i princip med vad som gäller för befrielse från särskild avgift i ett tvångslikvidationsärende, se 25 kap. 27 §. Befrielse från avgift enligt *första stycket* kan bli aktuellt vid hinder vid ingivandet av en anmälan eller vid sjukdom hos styrelseledamot eller annan i bolaget som haft att fullgöra den skyldighet som indirekt följer av 30 kap. 3 §. Möjligheterna att tillämpa bestämmelsen bör dock nyttjas restriktivt, eftersom det kan ställas höga krav på dem som bedriver verksamhet i aktiebolagsform, inte minst i administrativt hänseende. Arbetsanhopning bör inte kunna anföras som skäl för befrielse.

Ett bolag skall också befrias från avgiften om det framstår som uppenbart oskäligt att ta ut den. Frågan måste prövas med beaktande av förhållandena i det enskilda fallet (jfr prop. 1994/95:67 s. 25 f. och 46 f. samt prop. 2000/01:150 s. 106). Ett exempel kan vara att ett bolag, som sedan tidigare haft en anmäld skara av styrelseledamöter som inte uppfyllt kraven i 8 kap. 9 a §, utsett en fortsatt skevt könsfördelad styrelse kort tid innan en avgift med stöd av sju månadersregeln i 30 kap. 3 § andra stycket beslutats. Även om det nya utnämmandet anmäls först sedan avgiftsbeslutet meddelats, framstår det som uppenbart oskäligt att med stöd av 30 kap. 3 § första stycket avgiftsbelägga bolaget ännu en gång.

En annan situation då befrielse från avgiften kommer i fråga uppstår när beslut har registrerats om att bolaget gått i likvidation. Ett beslut om tvångslikvidation enligt 25 kap. 11 § första stycket 1 kan tänkas vara hänförligt till omständigheter som är avgörande för ett beslut om att särskild avgift skall betalas. Så kan vara fallet om antalet styrelseledamöter understiger vad som krävs för att styrelsen skall vara behörig, samtidigt som de ledamöter som utträtt ur styrelsen bidrar till att könsfördelningen blivit skev. Det framstår då som uppenbart oskäligt att besluta om särskild avgift. Samma slutsats kan dras

även beträffande andra närliggande situationer, oavsett anledningen till likvidationen. Även om beslut har registrerats om att bolaget har försatts i konkurs skall befrielse från avgiften aktualiseras.

Bolagsverket skall enligt *andra stycket* självmant pröva om det finns skäl för att ett bolag skall befrias från avgiften. Några särskilda undersökningar skall dock inte behöva göras. När Bolagsverket prövar frågan efter yrkande ankommer det på bolaget i fråga att visa att t.ex. en försenad anmälan har berott på hinder som bolaget inte kunnat undanröja eller att det finns något som gör att det är uppenbart oskäligt att meddela ett avgiftsbeslut.

I *tredje och fjärde styckena* finns regler om indrivning och verkställighet av en avgift som beslutats enligt 30 kap. 3 §. Ett bolag som förpliktats att betala avgiften skall först uppmanas att betala (se 3 § indrivningsförordningen [1993:1229]), varefter i förekommande fall indrivning skall begäras. Bolagsverkets beslut utgör en exekutionstitel.

31 kap. 3 §

Beslut om att påföra ett bolag en särskild avgift i ett likvidationsärende enligt 25 kap. 26 § ABL anses enligt förarbetena till den bestämmelsen utgöra ett beslut i ett ärende om likvidation. Sådana beslut överklagas till tingsrätt (se prop. 1994/95:67 s. 51 f. och 2000/01:150 s. 119). Särskilda avgifter som grundar sig på att könsfördelningen i ett bolag inte uppfyller kraven i den nya 8 kap. 9 a § bör behandlas på samma sätt. Av ändringen i *första stycket* framgår därför att Bolagsverkets beslut i ärenden enligt den nya 30 kap. 3 § överklagas hos tingsrätten i den ort där bolagets styrelse har sitt säte.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna har behandlats i avsnitt 13.10. Som där nämnts föreslås att reglerna träder i kraft den 1 januari 2008 beträffande aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag ("etapp 1"), varefter kretsen av berörda bolag utvidgas till samtliga publika aktiebolag, dvs. även de som inte är aktiemarknadsbolag eller ägs av staten, den 1 januari 2010 ("etapp 2").

För aktiebolag som tillhör de berörda kategorierna och som bildas efter ikraftträdandedatumet tillämpas lagstiftningen omedelbart.

Övergångsbestämmelsen i *punkten* 2 ger besked om att bolag som vid ikraftträdandetidpunkten redan har bildats får en "övergångsperiod" innan lagen tillämpas första gången. Detta innebär att bolagen under en tid är oförhindrade att ha en styrelse som inte uppfyller kraven på könsfördelning. Någon sanktion blir således inte aktuell. När en styrelse utses under det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2009 (resp. efter den 31 december 2011) skall dock ändringslagen tillämpas.

Innebörden av övergångsbestämmelsen blir att bestämmelsen i 30 kap. 3 § andra stycket, som medför en skyldighet för Bolagsverket att agera om en jämnt könsfördelad styrelse inte har anmälts, inte kommer att kunna tillämpas förrän det första räkenskapsår som inleds efter ikraftträdandet är till ända och ytterligare sju månader har förflutit.

För publika bolag som bildats före ikraftträdandetidpunkten för "etapp 1" men som genom att bolagets värdepapper noteras under övergångsperioden blir aktiemarknadsbolag (och för bolag som under övergångsperioden övergår i statlig ägo) blir lagstiftningen tillämplig först sedan det räkenskapsår har påbörjats som inleds sedan övergångsperioden har löpt ut. De skall således inte betraktas som "nybildade" i detta sammanhang.

16.4 Förslaget till förordning om ändring i aktiebolagsförordningen (2005:559)

2 kap. 14 a §

Anmälningar för registrering enligt bl.a. aktiebolagslagen skall göras hos Bolagsverket. Bestämmelser om införingar i aktiebolagsregistret finns i 2 kap. ABF. Beslut och andra förhållanden som anmäls för registrering i registret skall antecknas däri så snart som möjligt efter det att anmälan har kommit in eller i så nära anslutning som möjligt till en senare tidpunkt då ett beslut skall ha verkan, bl.a. vad gäller vem som har utsetts till styrelseledamot.

Av paragrafen, som är ny, framgår att Bolagsverket skall göra anteckning i aktiebolagsregistret om en anmälan för registrering görs som innebär att ett bolags styrelse inte uppfyller kravet på jämn könsfördelning i den nya 8 kap. 9 a § ABL. Anteckningen skall göras när det inkommer anmälan om att en styrelse utsetts som inte uppfyller sammansättningskravet (jfr 30 kap. 3 § första stycket ABL), men också när en anmälan görs som medför att styrelsen av andra skäl inte uppfyller kraven. Så kan vara fallet när det anmäls att ledamöter avgått i förtid. Den senare situationen innebär visserligen inte att någon sanktion omedelbart aktualiseras, trots att könsfördelningen rubbas (jfr 30 kap. 3 § andra stycket). En anteckning kommer dock att fungera som en varningssignal om att förhållandet måste rättas till.

Anteckningen är inte knuten till själva registreringen av det förhållande som anmäls. En anteckning skall följaktligen göras oavsett om den anmälan som inkommit sedermera leder till registrering eller inte och skall avföras först när en anmälan inkommer som innebär att kraven på styrelsens sammansättning på nytt är uppfyllda.

3 kap. 7 §

Bestämmelserna har berörts i avsnitt 13.4.4.

Paragrafen har tillförts ett nytt *andra stycke*, av vilket framgår att en avgift som avses i 30 kap. 3 § ABL skall uppgå till 150 000 kr.

I *tredje stycket* (nuvarande andra stycket) hänvisas till bestämmelser om indrivning av de fordringar som här avses.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Ändringarna i förordningen skall träda i kraft vid samma tidpunkt som ändringarna i ABL, dvs. den 1 januari 2008. Av övergångsbestämmelserna till förslagen avseende ABL framgår att ändringslagen inte skall tillämpas omedelbart för sådana bolag som redan har bildats när ändringslagen träder i kraft. Bolagsverket har således inte någon skyldighet att göra anteckningar avseende styrelsens könsfördelning i sådana bolag före det datum då lagen skall tillämpas.

Bilaga 1 Uppdragsbeskrivning

Uppdrag om könsfördelning i bolagsstyrelser (Ju2005/5704/P)

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, Jämnt på toppen. Inom ramen för projektet har länsstyrelserna bjudit in företagsledningarna 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 styrelse-representation 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 arbetstagar-

representanter? 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.

Bilaga 2 Alternativa könsfördelningskrav

I övervägandedelen har redovisats det minsta antalet av varje kön som kan anses godtagbart för att målsättningen i uppdragsbeskrivningen, dvs. minst 40 procent av vardera könet i styrelsen, skall uppfyllas (se avsnitt 13.9). I denna bilaga redovisas utfallet, om målsättningen modifieras.

Om man i stället tar sikte på målsättningen att minst 35 procent av vardera könet skall vara representerat i styrelserna, skulle utfallet bli enligt följande (förändringar jämfört med tabell 1 i avsnitt 13.9 är särskilt markerade):

Tabell 1 a

”Minst 35 procent av vardera könet”

| Antalet ägarvalda ledamöter i styrelsen: | Minsta antal personer av vardera könet i styrelsen (≈35 procent): | Minsta andel av vardera könet (procent): |
|--|---|--|
| 2 | 1 | 50 |
| 3 | 1 | 33,3 |
| 4 | 2 | 50 |
| 5 | 2 | 40 |
| 6 | 3 | 50 |
| 7 | 3 | 42,9 |
| 8 | 3 | 37,5 |
| 9 | 4 | 44,4 |
| 10 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 36,4 |
| 12 | 5 | 41,7 |
| 13 | 5 | 38,5 |
| 14 | 5 | 35,7 |
| 15 | 6 | 40 |

Det är således endast vid tämligen stora styrelsestorlekar (11, 13 eller 14 ägarvalda ledamöter) som utfallet blir annorlunda, om målsättningen modifieras till 35 procent. Så stora styrelser förekommer som tidigare konstaterats mycket sällan och kan mot bakgrund av Kodens införande mer sällan motiveras i framtiden. Målsättningen ”minst 40 procent av vardera könet” skulle i så måtto lika gärna kunna beskrivas som ”minst 35 procent av vardera könet” för de vanligaste styrelsestorlekarna.

Ytterligare två exempel kan presenteras. Exempelen är framtagna utifrån premisserna att styrelserepresentationen för vardera könet skall uppgå till ”minst en tredjedel av vardera

könet” (dvs. $\approx 33,3$ procent) respektive till ”minst 30 procent av vardera könet” (särskilda markeringar svarar mot ändringar i förhållande till en 40-procentsgräns, jfr tabell 1):

Tabell 1 b

”Minst en tredjedel av vardera könet”

| Antalet ägarvalda ledamöter i styrelsen: | Minsta antal personer av vardera könet i styrelsen ($\approx 1/3$): | Minsta andel av vardera könet (procent): |
|--|---|--|
| 2 | 1 | 50 |
| 3 | 1 | 33,3 |
| 4 | 2 | 50 |
| 5 | 2 | 40 |
| 6 | 2 | 33,3 |
| 7 | 3 | 42,9 |
| 8 | 3 | 37,5 |
| 9 | 3 | 33,3 |
| 10 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 36,4 |
| 12 | 4 | 33,3 |
| 13 | 5 | 38,5 |
| 14 | 5 | 35,7 |
| 15 | 5 | 33,3 |

Beträffande de mindre styrelsestorlekarna har alltså en sådan justerad målsättning i princip bara betydelse för det fall styrelsen består av sex eller nio ledamöter, jämfört med den variant som skall tillgripas om uppdragsbeskrivningens utgångspunkt (40 procent) skall uppfyllas på ett rimligt sätt.

Ingen kraftigare förskjutning bland de mindre styrelserna – jämfört med utgångspunkten om 40 procent – erhålles ens, om

målsättningen i stället skruvas ner till ”minst 30 procent av vardera könet”:

Tabell 1 c

”Minst 30 procent av vardera könet”

| Antalet ägarvalda ledamöter i styrelsen: | Minsta antal personer av vardera könet i styrelsen (≈30 procent): | Minsta andel av vardera könet (procent): |
|--|---|--|
| 2 | 1 | 50 |
| 3 | 1 | 33,3 |
| 4 | 2 | 50 |
| 5 | 2 | 40 |
| 6 | 2 | 33,3 |
| 7 | 3 | 42,9 |
| 8 | 3 | 37,5 |
| 9 | 3 | 33,3 |
| 10 | 3 | 30 |
| 11 | 4 | 36,4 |
| 12 | 4 | 33,3 |
| 13 | 4 | 30,8 |
| 14 | 5 | 35,7 |
| 15 | 5 | 33,3 |

Bilaga 3 Utkast till lagtext

1 Utkast till förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551)

Anmärkning: Utöver vad som framgår av det ordinarie författningsförslaget omfattar utkastet även *helägda kommunala bolag* (se andra stycket, jfr ordinarie författningsförslag i promemorian). Ikraftträdandedatumet i utkastet överensstämmer med vad som föreslås gälla för aktiemarknadsbolagen och de helägda statliga aktiebolagen (dvs. ”etapp 1”). Hänsyn har i utkastet inte tagits till relationen till de politiska mandatperioderna.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

Könsfördelningskrav

9 a §

I styrelsen i ett aktiebolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats skall båda könen vara representerade enligt vad som anges i punkterna 1–5

(jämn könsfördelning).

1. Om aktiebolaget har högst tre styrelseledamöter, skall personer av båda könen finnas i styrelsen.

2. Om aktiebolaget har fyra eller fem styrelseledamöter, skall minst två personer av vardera könet finnas i styrelsen.

3. Om aktiebolaget har sex-åtta styrelseledamöter, skall minst tre personer av vardera könet finnas i styrelsen.

4. Om aktiebolaget har nio styrelseledamöter, skall minst fyra personer av vardera könet finnas i styrelsen.

5. Om aktiebolaget har fler än nio styrelseledamöter, skall vardera könet vara representerat i styrelsen med minst 40 procent.

Första stycket gäller även i fråga om alla aktiebolag i vilka staten eller en kommun innehar samtliga aktier.

Vad som anges i första stycket gäller inte suppleanter och arbetstagarrepresentanter i styrelsen enligt lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privat-anställda.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

2. För aktiebolag som har bildats före den 1 januari 2008 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2009.

2 Utkast till förslag till lag om ändring i aktiebolagslagen (2005:551)

Anmärkning: Utöver vad som framgår av det ordinarie författningsförslaget omfattar utkastet även sådana *privata aktiebolag som kategoriseras som s.k. större företag* (se första stycket, jfr ordinarie författningsförslag i promemorian). Ikraftträdandedatumet i utkastet överensstämmer med vad som föreslås gälla för samtliga publika aktiebolag (dvs. ”etapp 2”).

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

Könsfördelningskrav

9 a §

I styrelsen i ett

a) publikt aktiebolag, eller

b) privat aktiebolag som uppfyller mer än ett av de villkor som anges i 9 kap. 13 § 1 skall båda könen vara representerade enligt vad som anges i punkterna 1–5 (jämn könsfördelning).

1. Om aktiebolaget har två eller tre styrelseledamöter, skall personer av båda könen finnas i styrelsen.

2. Om aktiebolaget har fyra eller fem styrelseledamöter, skall minst två personer av vardera könet finnas i styrelsen.

3. Om aktiebolaget har sex–

åtta styrelseledamöter, skall minst tre personer av vardera könet finnas i styrelsen.

4. Om aktiebolaget har nio styrelseledamöter, skall minst fyra personer av vardera könet finnas i styrelsen.

5. Om aktiebolaget har fler än nio styrelseledamöter, skall vardera könet vara representerat i styrelsen med minst 40 procent.

Första stycket gäller även i fråga om alla aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Vad som anges i första stycket gäller inte suppleanter och arbetstagarrepresentanter i styrelsen enligt lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privat-anställda.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

2. För aktiebolag som har bildats före den 1 januari 2010 tillämpas lagen första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2011. Vad som anges i första meningen gäller inte aktiebolag vars aktier är noterade vid en börs eller en auktoriserad marknadsplats och aktiebolag i vilka staten innehar samtliga aktier.

Departementsserien 2006

Kronologisk förteckning

1. En strategi för Sveriges säkerhet. Försvarsberedningens förslag till reformer. Fö.
2. Gruvverksamheten i Kiruna och Malmberget – vissa administrativa förutsättningar för utvecklingen. N.
3. Skydd mot internationella hot mot folkhälsan. S.
4. Rätten till ersättning för kostnader för vård i annat EES-land. En översyn. S.
5. Ändringar i luftfartslagen
– kompletterande bestämmelser till två EG-förordningar på lufrättens område. Ju.
6. Informationskrav i noterade företag, m.m. Fi.
7. Vållandebrotten i trafiken. Ju.
8. Paketresor. Ju.
9. Rättvisa och jämlika villkor på bostadsmarknaden. M.
10. Klarspråk lönar sig – klarspråksarbete i kommuner, landsting och statliga myndigheter. Ju.
11. Könsfördelningen i bolagsstyrelser. Ju.

Departementsserien 2006

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Ändringar i luftfartslagen – kompletterande bestämmelser till två EG-förordningar på lufträttens område. [5]

Vållandebrotten i trafiken. [7]

Paketresor. [8]

Klarspråk lönar sig – klarspråksarbete i kommuner, landsting och statliga myndigheter. [10]

Könsfördelningen i bolagsstyrelser. [11]

Försvarsdepartementet

En strategi för Sveriges säkerhet. Försvarsberedningens förslag till reformer. [1]

Socialdepartementet

Skydd mot internationella hot mot folkhälsan. [3]

Rätten till ersättning för kostnader för vård i annat EES-land. En översyn. [4]

Finansdepartementet

Informationskrav i noterade företag, m.m. [6]

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet

Rättvisa och jämlika villkor på bostadsmarknaden. [9]

Näringsdepartementet

Gruvverksamheten i Kiruna och Malmberget – vissa administrativa förutsättningar för utvecklingen. [2]