



INTERNATIONELLA
HANDELSHÖGSKOLAN
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Styrelserrepresentation för kvinnor i börsbolag

**En naturlig utveckling genom självreglering eller en utopi
i behov av lagstiftning?**

Filosofie masteruppsats inom affärsjuridik (associationsrätt)

Författare: Linn Kärnfalk

Handledare: Jan Andersson

Framläggningsdatum 2013-05-13

Jönköping Maj 2013

Masteruppsats inom affärsjuridik (Associationsrätt)

Titel:	Styrelsrepresentation för kvinnor i börsbolag – En naturlig utveckling genom självreglering eller en utopi i behov av lagstiftning?
Författare:	Linn Kärnfalk
Handledare:	Jan Andersson
Datum:	2013-05-13
Ämnesord	Associationsrätt, konstitutionell rätt, EU-rätt, norsk associationsrätt, dansk associationsrätt, finsk associationsrätt, självreglering, äganderätt, kvotering, jämställdhet

Sammanfattning

Denna uppsats har till syfte att utreda om den svenska lagstiftningen är i behov av kompletterande regler beträffande styrelsens sammansättning vad gäller en jämn könsrepresentation bland ledamöterna. Sverige är ett land som starkt värnar om jämställdheten och anses också vara ett föregångsland på området. Den arbetsföra delen av vår befolkning består till hälften av kvinnor och män, trots detta är det stora skillnader på de svenska privata börsbolagens toppositioner. Anledningen till att det är viktigt att involvera kvinnorna i bolagsstyrelserna består främst i att det är värdefullt för bolagen och samhället i stort att ta tillvara på all kompetens som erbjuds samt att demografiska skillnader i en styrelse, ger bevisligen upphov till initiativrika förslag och genomtänkta lösningar.

Lagstiftningens motståndare trycker främst på att den grundlagsskyddade äganderätten inskränks samt att självreglering är att föredra. Vad som här blir intressant är att det idag finns flera begränsningar i aktieägares äganderätt. Dessutom förekommer regler i styrelsrepresentationslagen som försäkrar att bolagets arbetstagare ges insyn i och inflytande på bolagets verksamhet genom att dessa tillåts att representeras i styrelsen. Lagen ses både av myndigheter och privata aktörer som en nyttig åtgärd som är resultatet av en lyckad lagstiftning.

Då regler som tar sikte på att uppnå en jämn könsrepresentation i börsbolagens styrelser i princip inte innebär en mer omfattande begränsning än reglerna i lagen om

styrelserepresentation, då aktieägarna fortfarande är de som sitter på makten vem som ska utses till styrelseledamot, förkastas argumentet om att detta skulle vara en åtgärd som innebär ett sådant kraftig ingripande i äganderätten. Trots att regler om kvotering inte är den optimala lösningen ur ett jämställdhetsperspektiv, då dessa innebär olika spelregler för män och kvinnor vilket i sin tur resulterar i en s.k. fiktiv jämställdhet, är slutsatsen i förevarande uppsats att lagstiftning förmodligen är den enda genomförbara åtgärden som inom den närmsta framtiden kan komma tillrätta med problemet.

Master Thesis in Commercial and Tax Law (Corporate Law)

Titel: Styrelserrepresentation för kvinnor i börsbolag – En naturlig utveckling genom självreglering eller en utopi i behov av lagstiftning?

Author: Linn Kärnfalk

Tutor: Jan Andersson

Date: 2013-05-13

Subject terms: **Swedish corporate law, Swedish constitutional law, EU law, Norwegian corporate law, Danish corporate law, Finnish corporate law, corporate governance, right of possession, affirmative action, gender equality**

Abstract

This thesis aims to study whether the Swedish corporate law is in need of additional rules regarding the composition of the board of directors from a gender equality point of view. Sweden is internationally a state that is far ahead when it comes to creating equal opportunities for all its citizens. The Swedish labour market consist of men and women to an equal degree, although this is a phenomena that is not reflected on the leading positions in the larger limited corporations listed on the stock exchange. This is a trend that definitely needs to be attended to, since women can provide crucial knowledge that is important not only to the individual corporation but also to the society as a whole. This is strengthened by the fact that demographic differences in boards stimulates creative solutions and well reasoned suggestions.

The opponents to legal measures regarding affirmative action base their arguments on the fact that the shareholders right of ownership is limited as a result of such measures and also that rules regarding self-regulation through corporate governance is preferable. It is hereby of interest to highlight that the Swedish legislation already provide several rules that limit the right of ownership. The Swedish legislation also allow the employees to receive knowledge and a possibility to influence the activities in the company by allowing them to be represented on the board. The rules are a result of a successful legislation which also is appreciated by both authorities and private actors.

The argument that rules regarding affirmative action interfere with the right of ownership is dismissed, since the measures does not result in any stricter limitations than the rules regarding employees mentioned above. Nevertheless, the potential rules does not solve the problem with gender equality in a satisfying way. The author is of the opinion that equality between the sexes requires a level playing field and rules of affirmative action thereby create a fictive equality where women are treated differently by being given an advantage compared to men. Despite this, the author concludes that a legislative measure might be the only solution that will have a real effect and solve the problem within the nearest future.

Innehåll

1	Inledning	8
1.1	Bakgrund.....	8
1.2	Syfte.....	9
1.3	Metod och material.....	9
1.4	Avgränsning	11
1.5	Disposition.....	12
2	Svenska aktiebolag och styrelsen som bolagsorgan	14
2.1	Bakgrund.....	14
2.2	Styrelsens funktion och ansvarsområden.....	15
2.2.1	Uppgifter inom styrelsens kompetensområde.....	15
2.2.2	Kort om arbetsordning och fördelning av uppgifter	16
2.3	Sammansättningen av styrelsen enligt svensk lagstiftning och annan reglering	17
2.3.1	Lagstiftning	17
2.3.2	Annan reglering på området	18
2.4	En parallell till lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda	19
3	Konstitutionella frågor om den enskildes fri- och rättigheter	21
3.1	Bakgrund.....	21
3.2	Kvotering, en kränkning av äganderätten?.....	21
3.2.1	Egendomsrätten i den svenska grundlagen.....	21
3.2.2	Näringsfriheten	23
4	Styrelserepresentation för kvinnor i svenska börsbolag – utvecklingen fram till idag och bakgrunden till den senast föreslagna åtgärden	25
4.1	Bakgrund.....	25
4.2	Utvecklingen av andelen kvinnor i styrelser och företagsledande positioner under 1990- och 2000-talet.....	25
4.2.1	Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap	25
4.2.2	Mansdominans i förändring	26
4.2.3	Läget idag.....	27
4.2.3.1	Statistiska centralbyrån (SCB).....	27
4.2.3.2	Andra AP-fonden (Fonden)	28
4.2.3.3	Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet)	28
4.3	Ds 2006:11 Könsfördelningen i bolagsstyrelser	29
4.3.1	Kort beskrivning av lagförslaget.....	29
4.3.2	En kort beskrivning av några av remissinstansernas inställning	30
4.3.2.1	Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet).....	30
4.3.2.2	Aktiespararna	30
4.3.2.3	Bolagsverket.....	31
4.3.2.4	Svenska Bankföreningen.....	31
4.3.2.5	Svenska Advokatsamfundet.....	31
4.3.2.6	Juridiska fakulteten vid Lunds Universitet	32
5	Ett nordiskt perspektiv	33

5.1	En kort bakgrund	33
5.2	Danmark.....	33
5.3	Finland	34
5.4	Norge	37
6	Ett europeiskt perspektiv	40
6.1	Bakgrund.....	40
6.2	Initiativ på området	40
6.2.1	Europa 2020-strategin	40
6.2.2	Strategi för jämställdhet 2010-2015.....	41
6.2.3	Grönbok om en europeisk ram för bolagsstyrning	42
6.2.4	Förslag till direktiv om förbättrad könsfördelning i börsnoterade bolags styrelser	43
6.2.5	Handlingsplan 2012.....	44
7	Avslutande kapitel.....	46
7.1	Bakgrund.....	46
7.2	Analys	46
7.2.1	Äganderätten och andra aspekter.....	46
7.2.2	Internationella åtgärder på EU-nivå	47
7.2.3	Kvotering kontra självreglering som lösningsalternativ.....	48
7.3	Slutsats – Ska Sverige följa i Norges fotspår?	51
	Referenslista	52

Förkortningslista

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
BFL	Bokföringslag (1999:1078)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EUF	Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
Kr	Kronor
LSP	Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda
Prop.	Proposition
RF	Regeringsform
SCB	Statistiska centralbyrån
S.k.	Så kallad
SME	Small and medium-sized enterprises (små och medelstora företag)
SOU	Statens offentliga utredningar
VD	Verkställande direktör
ÅRL	Årsredovisningslag (1995:1554)

I Inledning

I.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden består till nästan lika stora andelar av kvinnor och män.¹ Att båda könen representeras i så pass hög grad på arbetsmarknaden är något som gör Sverige till ett föregångsland i ett internationellt perspektiv. Att den svenska jämställdheten kommit långt är helt klart, som ett exempel på det kan nämnas att det idag är kvinnorna som i större utsträckning än männen vidareutbildar sig och examineras med akademiska utbildningar.² Dock avspeglas inte kvinnornas ökande deltagande på motsvarande sätt på börsbolagens toppositioner. Dessa beslutsfattande ställningar besitts i regel av män och kvinnornas kompetens tas således inte tillvara på ett tillfredställande sätt, något som ur en ekonomisk synvinkel är negativt för både de berörda bolagen och samhället i stort. I Norden sticker Norge ut genom att vara det enda land som vidtagit tvingande åtgärder på området och lagstiftat om könsfördelningen i börsbolagens styrelser. För Sveriges del står läget emellertid förhållandevis stilla, utvecklingen genom självreglering går långsamt och endast en dryg femtedel av börsbolagens styrelseledamöterna består i dagsläget av kvinnor.³

En av den inre marknadens hörnstenar utgörs i dagsläget av bolagsrätten, vars funktion ur ett etableringsrättsligt syfte är avgörande.⁴ Inom EU pågår på det bolagsrättsliga området ett arbete för att förbättra det europeiska företagsklimatet och underlätta för juridiska personer inom unionen att bedriva, såväl nationell som gränsöverskridande, verksamhet på lika villkor.⁵ Då de ekonomiska förutsättningarna är ständigt föränderliga krävs ett effektivt och dynamiskt ramverk för europeisk bolagsrätt och företagsstyrning för att tillfredställa de behov som juridiska personer och dess intressenter har.⁶ Ett sådant ramverk för företagsstyrning är i många fall avgörande då detta medför att de berörda bolagen i många fall håller en högre grad av konkurrenskraft och således är mer hållbara på lång sikt.⁷

Då väsentliga brister upptäckts på detta område har kommissionen inlett en reflektionsprocess och vidtagit åtgärder i syfte att modernisera och förbättra europeisk

¹ Statistiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2012, X10*, s. 52-53.

² SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 31 och 35.

³ SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 102.

⁴ COM(2012) 740 final, *Handlingsplan: Europeisk bolagsrätt och företagsstyrning – ett modernt regelverk för mer engagerade aktieägare och hållbara företag*, Strasbourg den 12.12.2012, s. 3.

⁵ COM(2012) 740 final, s. 2.

⁶ COM(2012) 740 final, s. 2.

⁷ COM(2012) 740 final, s. 3.

bolagsrätt samt ramen för god företagsstyrning.⁸ Härvid läggs det fram förslag om förändring i styrelsestrukturen i syfte att bredda kunskapspoolen samt förbättra könsbalansen och andra demografiska skillnader.⁹ Trots att halva befolkningen på den inre marknaden består av kvinnor är dessa underrepresenterade i de europeiska bolagens styrelser, där posterna endast besitts av 13,7 % kvinnor.¹⁰

Anledningen till att frågan är aktuell ur ett samhällsligt perspektiv består i det faktum att likhet mellan könen är en grundläggande rättighet som tillkommer varje svensk medborgare och unionsmedborgare.¹¹ Genom att inte införa insatser som syftar till att främja jämställdheten mellan könen på börsbolagens ledande positioner finns möjligheten att skillnaderna mellan könen kvarstår. En insats i form av lagstiftning på området kan tyckas vara en enkel lösning. Dock är en sådan åtgärd i form av kvoteringsregler grunden för en intensiv nationell debatt om huruvida en sådan lagstiftning skulle kunna inkränkta på några av de svenska grundlagsskyddade rättigheterna, dra åt snaran med skyldigheter för svenska företagare ytterligare samt om det är ett sätt att underminera självreglering på området.

1.2 Syfte

Förevarande uppsats syftar till att utreda huruvida den svenska lagstiftningen är i behov att kompletteras med regler som berör svenska börsbolag vad avser styrelsens sammansättning beträffande att denna ska bestå av en jämn könsfördelning. Förevarande uppsats syftar också till att belysa situationen internationellt genom att blicka in i de danska, finska och norska rättsreglerna på området samt klarlägga hur EU ställer sig i frågan.

1.3 Metod och material

Den aktuella uppsatsen bygger på en rättsdogmatisk metod vilket innebär att författaren studerar de befintliga juridiska rättskällorna.¹² Genomgående i uppsatsen kommer rättskällor att behandlas på så vis att de rättskällor med högre rättskällevärde har företräde framför rättskällor med ett lägre rättskällevärde. Vidare är förevarande uppsats indelad i två

⁸ COM(2012) 740 final, s. 3-4.

⁹ COM(2012) 740 final, s. 5.

¹⁰ SWD/2012/0349 final, genom:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0349:FIN:SV:HTML>, hämtad 2013-03-14.

¹¹ 2 kap. 13 § RF samt Artikel 3 3 p. 2 st. Fördraget om Europeiska Unionen, EUT C 326/13, 26.10.2012, (FEU) och Artikel 8 Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt, EUT 326/47, 26.10.2012, (EUF).

¹² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6 uppl., Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, Tallinn 2010, s. 167.

delar, varpå författaren inleder uppsatsen med en deskriptiv del i vilken författaren avser att på ett grundligt vis presentera rättsläget och gällande rättsregler så som det ser ut idag – *de lege lata*.¹³ Vidare uppmärksammas också där tillhörande relevant fakta för att på så vis erbjuda läsaren en djupare förståelse för rättsområdet. En sådan uttömmande deskriptiv del är av stor vikt för att läsaren ska kunna följa de resonemang som därefter förs i uppsatsens andra del. I denna del angriper nämligen författaren framställningens primär- och sekundärkällor ur en normativ synvinkel – *de lege ferenda* – och diskuterar den underliggande frågeställningen ur synvinkeln hur rättsläget borde se ut.¹⁴ En diskussion *de lege ferenda* är av vikt för att uppmärksamma och besvara den problematik som avspeglas i uppsatsens syfte. Det är härvid av vikt för författaren att uppmärksamma läsaren på att uppsatsens normativa del således kommer innehålla personliga åsikter, analyser och ställningstaganden vilka inte nödvändigtvis måste överensstämma med diskussioner i förarbeten, doktrin eller andra publikationer avseende hur rättsläget borde se ut.

Denna uppsats präglas till stor del av ett internationellt perspektiv genom att författaren lyfter fram utvalda delar av flera nordiska rättsordningar samt ger en bild av hur EU-rätten ser ut på området. Genom att göra en jämförelse av olika rättsystem i syfte att utröna deras inbördes likheter och skillnader använder sig författaren av en del av den komparativa rättskunskapen.¹⁵ Författaren kommer emellertid också använda de fastställda likheterna och skillnaderna för att göra en jämförande värdering av de olika ländernas samt EU:s respektive lösningar och därefter föra diskussioner huruvida dessa skulle kunna appliceras på den svenska rättsordningen eller ej. Sådana jämförande värderingar speglar ytterligare en del av den komparativa rätten.¹⁶ Den komparativa metoden, som alltså delvis ligger till grund för denna uppsats, är således det arbetssätt som används vid insamlingen av information och data om utländsk rätt, vid framställning av sådan utländsk rätt och dessutom vid jämförelsen mellan olika nationella rättsystem.¹⁷

För förevarande uppsats är lagtext av betydelse, emellertid anser författaren också att förarbeten, utredningar och andra publikationer bör tillmätas stor vikt då de diskussioner som förs däri belyser den problematik som omsluter frågeställningen på ett klart och tydligt vis. Vidare kommer europeiska rättskällor vara av betydelse för framställningen då denna

¹³ Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, s. 167.

¹⁴ Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, s. 167.

¹⁵ Bogdan, Michael., *Komparativ rättskunskap*, 2 uppl., Norstedts Juridik AB, Vällingby 2007, s. 18.

¹⁶ Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, s. 18.

¹⁷ Lando, Ole, *Komparativ ret som emne for forskning og undervisning*, FJFT (nuvarande JFT), 1966, s. 263.

ämna att belysa EU:s syn på området och de eventuella trender som sker inom unionen. I syfte att bättre förstå den verklighet i vilka de för uppsatsen relevanta rättsreglerna fungerar, samt styrka varför ytterligare lagstiftning är nödvändig eller ej, kommer författaren som en komplettering till de juridiska rättskällorna att använda sig av befintliga statistiska undersökningar och rapporter.¹⁸

I.4 Avgränsning

Denna uppsats behandlar de svenska associationsrättsliga reglerna tillsammans med det europeiska bolagsrättsliga regelverket, vilka tillsammans är av avgörande intresse för att uppnå ovan nämnda syfte och författaren begränsar sig således att särskilt belysa och beröra dessa. Författaren väljer vidare att medvetet utesluta vissa juridiska områden så som exempelvis arbetsrätt, förutom i det fall då en parallell till sådana områden bedöms som nödvändiga. Uppsatsen kommer inte heller att beröra diskrimineringsperspektivet och där tillhörande relevant lagstiftning.

I förevarande uppsats begränsas diskussionen om en jämn könsfördelning att endast beröra sådana publika aktiebolag vars aktier är noterade på den svenska börsen. Sådana publika aktiebolag vars aktier är noterade på börsen benämns i Sverige som aktiemarknadsbolag och det är alltså dessa bolag som genomgående i denna uppsats avses med termen *börsbolag*.¹⁹ När utländska bolag diskuteras och benämns som börsbolag, avses således det berörda landets nationella motsvarighet till ett svenskt börsbolag. Privata aktiebolag bortses härvid av författaren då dessa enligt lag ej får vända sig till allmänheten i kapitalanskaffningssyfte.²⁰ När författaren i förevarande framställning använder termen *bolagsstyrelser* avses styrelserna i de företag som är, eller motsvarar, svenska börsbolag.

I förevarande uppsats utgår författaren från att läsaren besitter juridiska förkunskaper, i synnerhet på det bolagsrättsliga och EU-rättsliga området, vilket innebär att grundläggande juridisk terminologi och fakta inte kommer förklaras djupare än vad som krävs för en person med sådana förkunskaper.

Av intresse för den aktuella framställningens syfte är endast ett av aktiebolagets fyra bolagsorgan²¹, närmare bestämt styrelsen. Detta medför att mer djupgående beskrivning av

¹⁸ Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, s. 168.

¹⁹ 7 kap. 61 § ABL samt Prop. 2005/06:186 *Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet*, s. 29.

²⁰ 1 kap. 7 § 1 st. ABL.

²¹ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, 3 uppl., Tholin & Larssons förlag, Finland 2012, s. 51.

ett aktiebolags övriga bolagsorgan utelämnas, förutom i de avseenden då dessa har direkt betydelse för att ge läsaren en mer ingående förståelse för styrelsens roll. Vid beskrivningen av styrelsen som bolagsorgan i ett svenskt aktiebolag kommer författaren att koncentrera urvalet av information till att beskriva dess funktion, ansvarsområden och arbetsordning då det annars skulle ge en onödigt bred beskrivning som inte är nödvändig för att besvara framställningens syfte. Vad gäller de tre berörda ansvarsområden som nämnts ovan kommer dessa att förklaras på ett sådant sätt som får läsaren att bli familjär med styrelsen som bolagsorgan, således kommer den fakta som presenteras inte att vara fullkomligt uttömmande.

I uppsatsens sjätte kapitel lyfter författaren fram remissyttranden till det lagförslag som skulle innebära kompletterande kvoteringsregler i aktiebolagslagen (2005:551), (ABL). Lagförslaget skickades på remiss till 71 instanser varpå 55 yttrade sig i frågan. Då författaren endast ämnar att ge en bild av hur aktörer i näringslivet ställer sig till saken har drygt 10 %, närmare bestämt 6 stycken instanser, av dem valts ut av författaren. Urvalet har skett slumpvis och författaren är tillfredställd med resultatet då ett brett kunskapsfält representeras. Bland annat så består de utvalda instanserna av ett normbildande organ, en myndighet, en juridisk fakultetsstyrelse samt representanter från näringslivet.

I förevarande uppsats kommer författaren använda termer så som företag och bolag, författaren vill därför klargöra att dessa genomgående ska användas synonymt med svenskt aktiebolag. När författaren pratar om jämställdhet används ordet för att beskriva förhållandet mellan kvinnor och män, således avses inte jämlikhet vilket är ett bredare begrepp som närmare anses omfatta rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället i fråga om exempelvis religion, etnicitet, kön, social tillhörighet med mera.²²

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds, som nämnts ovan, med en deskriptiv del som ämnar att ge läsaren en uttömmande beskrivning på gällande rätt i syfte att förbereda densamme inför den andra normativa delen. Således tar framställningens andra kapitel sin utgångspunkt i en kortfattad introduktion till svensk aktiebolagsrätt samt aktiebolaget som bolagsform och juridisk person. Vidare presenteras en mer ingående beskrivning av styrelsen i allmänhet då detta är det bolagsorgan som författaren finner nödvändigt att fördjupa sig något i för att uppnå uppsatsens syfte. I uppsatsen tredje kapitel går författaren in på de eventuella

²² SCB, *På tal om kvinnor och män* 2012, s. 4.

konstitutionella problem som lagstiftning på ifrågavarande område kan innebära. Här uppmärksammas de kontradiktioner som finns mellan de som är för kvoteringsregler och motståndarna till en sådan åtgärd. Vidare i fjärde kapitlet behandlas representationen av kvinnor i svenska bolagsstyrelser och läsaren bjuds härvid in att se hur denna utvecklats genom åren samt hur den ser ut idag. Dessutom uppmärksammas och beskrivs ett lagförslag från 2006 samt remissinstansernas ställningstagande i frågan. Anledningen till att författaren väljer att belysa lagförslaget så sent som i det fjärde kapitlet beror på att denne bedömer det viktigt att ha en bakomliggande förståelse för dels den lagstiftning som är aktuell idag och dels de grundlagsskyddade fri- och rättigheter som verkar på området och är av intresse för framställningen. Författaren finner det också viktigt att härvid ge läsaren en inblick i hur utvecklingen sett ut under 1990 och 2000-talet. Då läsaren fått sådan kunskap är tanken sedan att rikta blicken internationellt och beskriva hur situationen ser ut utanför den svenska gränsen, varpå de grannländerna Danmark, Finland och Norge introduceras i uppsatsens femte kapitel. Härvid kommer läsaren få en bild av hur de åtgärder som grannländerna vidtagit på nationell nivå påverkat och eventuellt löst problematiken med att åstadkomma en jämn könsbalans i bolagsstyrelserna. Det efterföljande sjätte kapitlet beskriver EU:s initiativ på området för en jämn könsfördelning i de europeiska bolagsstyrelserna. Den samlade tanken blir således att utgå från det mindre nationella perspektivet och sedan bredda detta i två steg. Slutligen, utgör uppsatsens sjunde kapitel det avslutande kapitlet vilket betyder att författarens analys av rättsområdet samt frågeställningen presenteras. Häri återfinns även svaret på det syfte som genomgående styrt presentation av fakta och diskussion i uppsatsen.

2 Svenska aktiebolag och styrelsen som bolagsorgan

2.1 Bakgrund

I aktiebolagslagen stadgas två typer av aktiebolag som omfattas av regelverkets bestämmelser, närmare bestämt privata aktiebolag och publika aktiebolag.²³ Det krävs av båda typer av aktiebolag att dessa ska ha ett aktiekapital, dock skiljer sig kravet på kapitalets storlek.²⁴ I ett privat aktiebolag ska aktiekapitalet, i de fall då detta är bestämt i svenska kronor, uppgå till åtminstone 50 000 kr.²⁵ För de publika bolagen ska aktiekapitalet, återigen i de fall då detta är bestämt i svenska kronor, uppgå till minst 500 000 kr.²⁶ Som nämnts ovan i uppsatsens inledningskapitel är det de svenska publika aktiebolagen vars aktier kan noteras och tas upp på en reglerad marknad.²⁷ Bolagsstämman, styrelsen, VD:n och revisorn är de fyra bolagsorgan som erkänns av aktiebolagslagen.²⁸ Det är dock härvid värt att notera att ett aktiebolag i praktiken många gånger har interna organ inom verksamheten, vilka i realiteten ansvarar för en del av de maktbefogenheter som styrelsen och VD:n tillerkänns enligt aktiebolagslagen.²⁹ Den hierarki och kompetensfördelning som finns mellan de ovan nämnda bolagsorganen ska härvid beskrivas i korthet. Bolagsstämman är bolagets överordnade och i sista hand beslutande organ.³⁰ Vidare är det styrelsen som ansvarar för förvaltningen av de angelägenheter som är kopplade till bolaget genom att företräda detta och teckna dess firma. I det fall bolaget utsett en VD, är denna ansvarig för den löpande förvaltningen i bolaget och är i alla fall berättigad att företräda bolaget i sådana frågor som faller inom dennes kompetens.³¹ Bolagets revisorer ansvarar för att granska bolagets räkenskaper samt styrelsens och VD:ns förvaltning, lagstiftningen kräver att denna granskning ska vara så omfattande och ingående som krävs av god revisions sed. I det fall det finns en lekmannarevisor i bolaget ska denne säkerställa att verksamheten i aktiebolaget sköts på ett ändamålsenligt och ur ett ekonomiskt perspektiv tillfredställande vis, dessutom granskar lekmannarevisorn huruvida bolagets interna kontroll är tillräcklig. Lagstiftningen uppställer också här krav på att granskningen ska vara så ingående och omfattande som

²³ 1 kap. 2 § 1 och 3 st. ABL.

²⁴ 1 kap. 4 § ABL.

²⁵ 1 kap. 4 § ABL.

²⁶ 1 kap. 14 § ABL.

²⁷ Se under avsnitt 1.5.

²⁸ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 51.

²⁹ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 51.

³⁰ Prop. 1975:103 *Regeringens proposition med förslag om ny aktiebolagslag m.m.*, s. 234.

³¹ 8 kap. 4, 27, 29 och 35 §§ ABL samt Prop. 1993/94:196 *Ändringar i aktiebolagslagen (1975:1385) m.m.*, s. 120.

god sed av detta slag av granskning kräver.³² Då det vidare är styrelsen som är det bolagsorgan som är av intresse för denna framställning kommer det härvid endast vara denna som berörs djupare här nedan.

2.2 Styrelsens funktion och ansvarsområden

2.2.1 Uppgifter inom styrelsens kompetensområde

Ett svenskt aktiebolag ska ha en styrelse, bestående av minst en eller fler ledamöter då det rör sig om ett privat aktiebolag och minst tre ledamöter då det rör sig om ett publikt aktiebolag.³³ Styrelsen är det bolagsorgan vars huvuduppgift är att ansvara för bolagets organisation samt förvaltningen av bolagets angelägenheter.³⁴ Detta består bland annat i att fortlöpande bedöma bolagets ekonomiska situation och på så vis även se till att bokföring, medelsförvaltning och övriga ekonomiska förhållanden kontrolleras på ett betryggande sätt.³⁵ Ansvar för den ekonomiska situationen tillfaller styrelsen som kollektiv.³⁶ Med andra ord svarar styrelsen som helhet för den slutliga bedömningen av utvecklingen i företaget, oavsett om det i arbetsordningen föreskrivits en individuell arbetsfördelning ledamöterna sinsemellan.³⁷ Vad gäller styrelsens kontrollfunktion av bolagets bokföring, medelsförvaltning och övriga ekonomiska förhållanden ska denna utformas på ett sådant sätt som är bäst lämpat för det enskilda aktiebolaget.³⁸ Det finns således inte någon enformig lösning som passar alla svenska aktiebolag och dess respektive styrelser. Styrelsen har i vissa fall möjlighet att delegera uppgifter som annars faller inom organets kompetens. I det fall styrelsen delegerar uppgifter vidare kvarstår dock ansvaret för styrelsen att handla med omsorg och kontrollera att delegationen kan upprätthållas.³⁹ Det är uppgiftens karaktär och betydelse som avgör huruvida delegation överhuvudtaget är tillåtet och i sakens natur ligger att en del uppgifter således tillfaller styrelsen exklusivt och därmed inte kan delegeras.⁴⁰

³² 9 kap. 3 § 1 st. ABL, samt 10 kap. 1 § och 3 § ABL. Se också Prop. 1975:103 *Regeringens proposition med förslag om ny aktiebolagslag m.m.*, s. 234 samt Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 51.

³³ 8 kap. 1 § samt 46 § ABL.

³⁴ 8 kap. 4 § 1 st. ABL.

³⁵ 8 kap. 4 § 2-3 st. ABL.

³⁶ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

³⁷ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

³⁸ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

³⁹ 8 kap. 4 § 4 st. ABL.

⁴⁰ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

De bestämmelser som återfinns i aktiebolagslagen avseende styrelsens huvuduppgifter anger mycket knapphändig information om hur organisationen i ett aktiebolag ska se ut.⁴¹ Att organisationen ska vara ändamålsenlig är vad som generellt anses falla däriin och det är således styrelsens planerande funktion som är en av de viktigaste uppgifterna.⁴² Utöver funktionen som forum för planerande av bolagets utveckling tillfaller det styrelsen att upprätta kloka handläggningsrutiner, få till stånd normer för förvaltningen och placeringen av de medel som finns i bolaget, försäkra att urvalet av medarbetare är tillfredställande och dessutom upprätthålla en fortlöpande dialog mellan de anställda i bolaget.⁴³

Det ansvarsområde som annars tillhör styrelsen påverkas direkt av huruvida det finns en VD i bolaget eller ej.⁴⁴ En VD ansvarar för att i enlighet med styrelsens riktlinjer och anvisningar sköta den löpande förvaltningen.⁴⁵ Styrelsen påverkas således genom att detaljer i bolagets organisation kan falla inom VD:ns ansvarsområde och denne har därigenom rätt att besluta i saken.⁴⁶ Det åligger styrelsen, som en del av ansvaret av att sköta bolagets angelägenheter, att kontrollera att bolagets utsedda VD fullgör de uppgifter som tillfaller denne. Genom sin hierarkiska ställning som överordnat organ i förhållande till VD tillåts styrelsen att på egen hand avgöra sådana ärenden som annars ingår i den löpande förvaltningen.⁴⁷ I det fall styrelsen gör sådana betydande ingrepp i VD:ns rätt att sköta den löpande förvaltningen skulle det strida mot lagstiftningens grunder och i verkligheten resultera i att ställningen som VD inte längre kan anses kvarstå.⁴⁸

2.2.2 Kort om arbetsordning och fördelning av uppgifter

Av aktiebolagslagen framgår att det åligger styrelsen att årligen fastställa en skriftlig arbetsordning för sitt arbete.⁴⁹ I det fall arbetsuppgifter fördelas mellan styrelseledamöter ska detta komma till uttryck i arbetsordningen, denna ska även inrymma uppgifter om hur ofta styrelsen avser att sammanträda samt i vilken utsträckning suppleanter ska delta i det arbete som bedrivs av styrelsen och hur de ska sammankallas.⁵⁰ Skulle styrelsen förslagsvis välja att lämna en specifik uppgift till en av ledamöterna, säg att det exempelvis rör sig om

⁴¹ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 75.

⁴² Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 75.

⁴³ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 75.

⁴⁴ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 75.

⁴⁵ 8 kap. 29 § 1 st. ABL.

⁴⁶ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 75.

⁴⁷ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

⁴⁸ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 76.

⁴⁹ 8 kap. 6 § 1 st. 1 men. ABL.

⁵⁰ 8 kap. 6 § 1 st. 2 men. ABL.

att kontinuerligt kontrollera särskilda förhållanden i bolaget, ska detta anges i arbetsordningen. Detsamma gäller i det fall styrelsen delegerat arbetsuppgifter till ett utskott i företaget, härvid ska arbetsordningen även ange på vilket sätt det berörda utskottet ska rapportera till styrelsen.⁵¹ Den kollegiala beslutanderätt i bolagets centrala frågor berövas inte styrelsen genom anvisningar i arbetsordningen, däremot blir dessa instruktioner av särskild vikt i det fall en skadeståndstalan riktas mot styrelsen.⁵²

2.3 Sammansättningen av styrelsen enligt svensk lagstiftning och annan reglering

2.3.1 Lagstiftning

Varken i aktiebolagslagen eller annan svensk associationsrättslig lagstiftning ställs i dagsläget några krav på hur könsfördelningen bland ledamöterna ska se ut. Styrelsens sammansättning regleras således endast av de storlekskrav som återfinns i aktiebolagslagen vilka anger att styrelsen i privata bolag ska bestå av en eller flera ledamöter och i de publika bolagen ska antalet styrelseledamöter uppgå till minst tre.⁵³

Bokföringslagen (1999:1078) kräver att svenska aktiebolag för varje räkenskapsår ska avsluta bokföringen med en årsredovisning vilken ska offentliggöras enligt bestämmelserna i årsredovisningslagen (1995:1554), lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag samt lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag.⁵⁴ Regeln tar härmed sikte på att ge bolagets intressenter av skilda slag möjlighet att erhålla sådana upplysningar som är av betydelse då dessa ska värdera bolagets ekonomiska förhållanden och möjligheter till utveckling.⁵⁵ I årsredovisningslagen stadgas att det ska lämnas uppgift om medelantalet under räkenskapsåret anställda personer med information om fördelningen av män och kvinnor. I det fall bolaget har anställda i flera länder, ska medelantalet anges för varje enskilt land.⁵⁶ Läsaren ska härvid notera att detta enskilda redovisningskrav inte är kopplat till någon särskild sanktion. Emellertid kan brister i uppgiftslämnandet föranleda att bolagets revisor lämnar en s.k. oren revisionsberättelse.⁵⁷

Vidare stadgas i årsredovisningslagen att det i årsredovisningen ska lämnas uppgift om

⁵¹ Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 78.

⁵² Danelius, Johan, Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, s. 78.

⁵³ 8 kap 1 § och 46 § ABL.

⁵⁴ 6 kap 1 § 1 st. BFL.

⁵⁵ Prop. 2002/03:56 *Redovisning av könsfördelningen i företagsledning*, s. 12.

⁵⁶ 5 kap. 18 § ÄRL.

⁵⁷ Prop. 2002/03:56 *Redovisning av könsfördelningen i företagsledning*, s. 13.

fördelningen mellan kvinnor och män bland styrelseledamöter, VD och andra personer i företagets ledning.⁵⁸ De bolag där medelantalet anställda under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren uppgått till högst tio anställda exkluderas från kravet om att lämna uppgifter om könsfördelningen bland ledande befattningshavare.⁵⁹

2.3.2 Annan reglering på området

Som ett komplement till aktiebolagslagen och annan svensk gällande rätt finns Svensk kod för bolagsstyrning⁶⁰ (Koden), vilken utgör ett led i näringslivets självreglering med syfte att förbättra bolagsstyrningen i svenska börsnoterade bolag.⁶¹ Koden är ett instrument som kompletterar svensk lagstiftning och regler genom att ange en norm för bolagsstyrning som är på en högre ambitionsnivå än lagstiftningens minimikrav. Detta innebär emellertid att innehållet i Koden inte är tvingande utan alltså kan frångås på enskilda punkter.⁶²

I Koden stadgas att de berörda bolagen ska ha en sammansättning som säkerställer dess förmåga att förvalta bolagens angelägenheter med integritet och effektivitet. Med hänsyn till diverse förhållanden i det specifika bolaget ska detta präglas av en bred demografisk sammansättning och en jämn könsfördelning ska eftersträvas.⁶³ Detta innebär således att Koden uppställer högre krav om jämställdhet i börsbolagens styrelser jämfört med reglerna i aktiebolagslagen. Dock innebär Kodens dispositiva karaktär att bestämmelsen kan frångås, i det fall detta kan motiveras väl, och denna får på så vis inte maximalt önskad effekt.

För de bolag som noteras på börsen finns emellertid ytterligare regler som måste iakttas. De fortlöpande noteringskraven på Stockholmsbörsen, de s.k. börsreglerna⁶⁴, kompletterar den svenska lagstiftningen med preciserade krav vilka måste uppfyllas för att ett bolag ska få noteras på börsen.⁶⁵ I börsreglerna återfinns således också börmässiga krav som rör bolagets ledning och styrelse, regler som tillkommit för att försäkra att ledningsarbetet håller en hög kvalitet.⁶⁶ Vad gäller styrelsens sammansättning krävs det i börsreglerna att *”Styrelsen ska vara sammansatt på ett sådant sätt att den har tillräcklig kompetens och erfarenhet för att kunna leda och kontrollera ett noterat bolag samt kunna uppfylla de krav som ställs på ett sådant*

⁵⁸ 5 kap. 18 b § 1 st. ÄRL.

⁵⁹ 5 kap. 18 b § 2 st. ÄRL.

⁶⁰ Svensk kod för bolagsstyrning gällande från 1 februari 2010.

⁶¹ Svensk kod för bolagsstyrning, s. 3.

⁶² Svensk kod för bolagsstyrning, s. 3.

⁶³ Svensk kod för bolagsstyrning, avsnitt 4 Styrelsens storlek och sammansättning, s. 16.

⁶⁴ Regelverk för emittenter, NASDAQ OMX Stockholm, 1 februari 2012.

⁶⁵ Regelverk för emittenter, s. 2.

⁶⁶ 2.4 Regelverk för emittenter, s. 13, samt Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 76.

*bolag*⁶⁷. Förevarande bestämmelse uttrycker alltså inget specifikt krav om att en jämn fördelning av könen ska eftersträvas utan ämnar istället att säkerställa att de utvalda personerna besitter tillräcklig kunskap om de speciella krav som ställs på noterade bolag.⁶⁸

2.4 En parallell till lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Varför författaren härvid väljer att belysa den s.k. styrelserepresentationslagstiftningen är att även denna uppställer krav för styrelsens sammansättning. Författaren kommer i det sjunde kapitlet lyfta vikten av lagen i förhållande till det bakomliggande syftet.

Förevarande lagstiftning kan sägas utgöra ett arbetsrättsligt regelverk, då den omfattar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, samtidigt som det klart framgår att den också har en sida med associationsrättsliga inslag.⁶⁹ Genom att styrelserepresentationslagstiftningen fungerar tillsammans med andra regelverk på associationsrättens område läggs en rättslig grund för hur de svenska företagens styrelser ska konstrueras, hur de ska fungera samt vilka förpliktelser och vilket ansvar som ankommer de enskilda styrelseledamöterna.⁷⁰ I den del som berör arbetstagarledamöternas styrelseuppdrag blir de associationsrättsliga inslagen i styrelserepresentationslagstiftningen särskilt tydliga.⁷¹ Syftet med styrelserepresentationslagstiftningen är att försäkra att de anställda ges insyn i och inflytande på företagets verksamhet.⁷² Sådan styrelserepresentation som avses i lagen kan inrättas i sådana svenska företag som under det föregående räkenskapsåret i genomsnitt sysselsatt åtminstone 25 arbetstagare. I de företag som uppfyller de nämnda kraven tillåts de anställda att representeras av två arbetstagarledamöter samt en suppleant för varje sådan ledamot.⁷³ De anställdas rätt att representeras av arbetstagarledamöter får dock inte leda till att dessa överstiger antalet övriga ledamöter. Då arbetstagarledamöter utsetts är de anställda därigenom försäkrade att de under mandatperioden representeras oavsett om förhållanden i företaget ändras, exempelvis genom en minskning av antalet anställda eller antalet övriga styrelseledamöter i företaget.⁷⁴ Vid tillämpningen av lagstiftningen har de fackliga organisationerna givits en framträdande

⁶⁷ 2.4.1 Regelverk för emittenter, s. 13.

⁶⁸ Handlingstext till noteringskravet 2.4.1 Regelverk för emittenter, s. 13.

⁶⁹ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 95.

⁷⁰ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 95-96.

⁷¹ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 96.

⁷² 1 § LSP.

⁷³ 4 § 1 st. LSP.

⁷⁴ 4 § 2st. och 5 § LSP.

roll.⁷⁵ Det är den lokala arbetstagarorganisationen som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget som beslutar om inrättning av styrelserepresentation. Vidare ska företagets styrelse underrättas om ett beslut om styrelserepresentation för de anställda i skriftlig form.⁷⁶

I styrelserepresentationslagen stadgas, i det fall inte annat anges i förevarande lag, att arbetstagarledamöter och suppleanter för sådana ledamöter ska omfattas av annan lag eller författning om styrelseledamot eller styrelsesuppleant på motsvarande vis.⁷⁷ Den bakomliggande grundtanken i lagstiftningen är att de utvalda arbetstagarledamöterna ska behandlas på samma villkor som de övriga ledamöterna i styrelsen.⁷⁸ Arbetstagarledamöternas styrelseuppdrag överensstämmer i materiellt hänseende således i allt väsentligt med vad som gäller för övriga ledamöter.⁷⁹

Värt att notera är att bestämmelserna i lagen under vissa förutsättningar inte är tvingande för de företag där styrelserepresentationslagen skulle medföra en väsentligt olägenhet, som inte på något annat vis kan undanröjas. Emellertid ska sådant undantag att tillämpa bestämmelserna i lagen förenas med villkor om åtgärder som på annat vis tillgodoser arbetstagararnas intresse om insyn i och inflytande på verksamheten i det berörda företaget.⁸⁰

I en undersökning som genomfördes 1999 förstärks den bild som ges i styrelserepresentationslagens bakomliggande proposition, om att den svenska arbetstagarrepresentationen är ett resultat av en lyckad åtgärd i form av lagstiftning.⁸¹ I undersökningen framkommer att majoriteten av VD:ar och styrelseordförande i det svenska näringslivet är positiva till arbetstagararnas medverkan och ser detta som en tillgång.⁸²

⁷⁵ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 94.

⁷⁶ 6 § LSP.

⁷⁷ 11 § LSP.

⁷⁸ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 95.

⁷⁹ Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*, s. 95.

⁸⁰ 17 § LSP.

⁸¹ Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 11, nr 4, vintern 2005, s. 222.

⁸² Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 11, nr 4, vintern 2005, s. 222.

3 Konstitutionella frågor om den enskildes fri- och rättigheter

3.1 Bakgrund

Att införa en lagstiftning om jämn könsrepresentation i bolagsstyrelser skulle innebära att bolag tvingas begränsa sitt urval av ledamöter så att dessa uppnår de krav som i ett sådant fall uppställs. Att införa sådana regler kommer således ske på bekostnad av aktieägares möjlighet att fritt välja vem som ska styra bolaget. I förevarande kapitel kommer de huvudsakliga argument som används av motståndare till en lagstiftning om jämn könsrepresentation i bolagsstyrelserna att beläggas.

3.2 Kvotering, en kränkning av äganderätten?

3.2.1 Egendomsrätten i den svenska grundlagen

Egendomsrätten är i Sverige en rättighet som tillkommer varje enskild individ och som tryggas genom ett grundlagsskydd i regeringsformen (1974:152) (RF).⁸³ Äganderätten uttrycks i regeringsformen på följande vis: *”Vars och ens egendom är tryggad genom att ingen kan tvingas avstå sin egendom till det allmänna eller till någon enskild genom expropriation eller något annat sådant förfogande eller tåla att det allmänna inskränker användningen av mark eller byggnad utom när det krävs för att tillgodose angelägna allmänna intressen”*.⁸⁴ I den allmänna debatt som förts har frågeställningen huruvida åtgärden att lagstifta om en jämn könsfördelning av styrelseposter skulle kunna innebära ett ingrepp och en kränkning av denna äganderätt uppkommit.⁸⁵

I samband med att Europakonventionen⁸⁶, vilken för Sverige utgör ett grundläggande åtagande vad avser mänskliga fri- och rättigheter, inkorporerades i den svenska rättsordningen fick denna en principiell bestämmelse om att den enskildes rätt till sin egendom ska lämnas okränkt. Denna regel innebar således ett förstärkt skydd av den svenska egendomsrätten.⁸⁷ Vidare betraktades det vid samma tidpunkt vara angeläget att skyddet för äganderätten dessutom på ett tydligare och mer uttryckligt sätt skrevs in i grundlagen, då den hittills gällande regeln inte omfattat begränsningar i den enskildes

⁸³ 2 kap. 15 § 1 st. RF.

⁸⁴ 2 kap. 15 § 1 st. RF.

⁸⁵ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 133.

⁸⁶ Inkorporerad i svensk rätt genom Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

⁸⁷ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 15.

möjligheter att utnyttja särskilt sin fasta egendom, som följer av exempelvis planlagstiftning och naturvårdslagen.⁸⁸

Utifrån formuleringen i regeringsformen kan det konstateras att äganderätten idag består av två sidor. Å ena sidan innebär den en rättighet för en enskild att förfoga över den egendom som tillhör denne samtidigt som den å andra sidan också innebär en begränsning för andra att förfoga över sådan egendom som tillhör en annan person. Vidare innebär en väsentlig del av äganderätten ett skydd för en ägare att, i det fall denne tvingas avstå från sin egendom, erhålla ersättning.⁸⁹ Lagtexten inrymmer ett skydd som omfattar både fast och lös egendom och dessutom avses härmed med termen egendom också sådana faktiska existerande rättigheter som fordringar och immateriella rättigheter, och således inte enbart äganderätt till fast eller lös egendom i civilrättslig mening.⁹⁰ I aktiebolagslagen uttrycks att aktieägares rätt att besluta i bolagets angelägenheter utövas vid bolagsstämman.⁹¹ Paragrafen uttrycker således ett skydd för äganderätten.

Lagstiftaren har genom utformningen av paragrafens ordalydelse sett till att regeln inte är absolut utan att äganderätten är underordnad angelägna allmänna intressen.⁹² Ett undantag från äganderätten medges först efter en proportionalitetsbedömning, där det allmänna intresse vägs gentemot den enskilda ägarens intresse.⁹³ Bedömningen, som består av tre moment, inleds med en övervägning om den tilltänkta åtgärden överhuvudtaget är en möjlig lösning för att uppnå de allmänna mål som eftersträvas att lösas.⁹⁴ Besvaras frågan jakande tar bedömningen därefter sikte på att utreda huruvida det finns mindre ingripande insatser som lämpligen kan ersätta den ifrågasatta åtgärden och således vara passande för ändamålet. Härvid tas det hänsyn till kostnads- och effektivitetssynpunkter då den ersättande åtgärden måste vara en realistisk lösning på problemet.⁹⁵ I det fall det inte finns några sådana alternativ görs det i sista hand en allmän avvägning mellan de berörda intressena, i syfte att avgöra om det föreligger en rimlig balans sinsemellan dem. Ett

⁸⁸ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 15, samt Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 133.

⁸⁹ 2 kap. 15 § 2 st. RF samt Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 133.

⁹⁰ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 15, samt Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 133.

⁹¹ 7 kap. 1 § ABL.

⁹² 2 kap. 15 § 1 st. RF.

⁹³ 2 kap. 15 § 1 st RF samt Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik., *Regeringsformen - en kommentar*, SNS Förlag, Danmark 2010. s. 90.

⁹⁴ 2 kap. 15 § 1 st RF samt Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik., *Regeringsformen - en kommentar*, s. 90.

⁹⁵ 2 kap. 15 § 1 st RF samt Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik., *Regeringsformen - en kommentar*, s. 90.

ingrepp bedöms proportionerligt, och är således tillåtet, först då samtliga moment i bedömningen besvarats jakande.⁹⁶

I en utredning⁹⁷ på uppdrag av Justitiedepartementet framkom att en eventuell lagstiftning om könsfördelningen i bolagsstyrelser inte strider mot grundlagsreglerna i regeringsformen.⁹⁸ Värt att notera är att regeringsformen de facto ger utrymme för positiv särbehandling och således tillåter föreskrifter vilka utgör ett led i strävanden efter att åstadkomma jämställdhet mellan könen.⁹⁹ Vad gäller skyddet för äganderätten anses i departementspromemorian att ett införande av ovan nämnda lagstiftning inte aktualisera en situation som medför att en enskild ska behöva avstå från rådigheten över sin egendom, varpå rättsreglerna inte kan anses begränsa äganderätten. Vad som dock kan uppstå är en situation där det i rätten att utse styrelseledamöter införs en begränsning, varpå en aktieägares möjlighet att förfoga över sin egendom inskränks.¹⁰⁰ Detta är dock inget nytt fenomen då det redan i dagsläget finns begränsningar i aktieägares rätt att utse styrelseledamöter. I aktiebolagslagen stadgas ett bosättningskrav som innebär att åtminstone hälften av styrelsens ledamöter ska vara bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, förutsatt att inte Bolagsverket lämnat särskilt tillstånd.¹⁰¹ Vidare inskränks aktieägarnas rätt ytterligare genom att det i lagen också uppställs hinder för juridiska personer samt personer som är underåriga eller i konkurs att vara styrelseledamot.¹⁰² Inte heller den person som inte avser att delta i den verksamhet som ankommer på en styrelseledamot enligt aktiebolagslagen får utses utan godtagbara skäl.¹⁰³ I den ovan nämnda utredningen fastslås vidare att reglerna avseende egendomsskyddet likväl inte blir tillämpliga då dessa tar sikte på situationer som innebär inskränkningar i förfogande över egendom i form av mark eller byggnad.¹⁰⁴

3.2.2 Näringsfriheten

Även näringsfriheten är föremål för diskussion i debatten om att införa en eventuell lagstiftning om jämnare könsfördelning, då en sådan åtgärd i vissa fall anses inskränka den enskildes rätt att bedriva näring. I Regeringsformen framgår att begränsningar i rätten att

⁹⁶ Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik., *Regeringsformen - en kommentar*, s. 90.

⁹⁷ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*. Denna presenteras utförligare nedan under avsnitt 4.3.

⁹⁸ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 199.

⁹⁹ 2 kap. 13 § RF.

¹⁰⁰ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 200.

¹⁰¹ 8 kap. 9 § ABL.

¹⁰² 8 kap. 10-11 §§ ABL.

¹⁰³ 8 kap. 12 § ABL.

¹⁰⁴ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 200.

bedriva näring eller utöva yrke endast får införas för att skydda allmänna intressen och aldrig i syfte enbart att ekonomiskt gynna vissa personer eller företag.¹⁰⁵ Av lagens förarbeten framgår att uttrycket *bedriva näring* avser enskilda som på ett yrkesmässigt vis bedriver verksamhet av ekonomisk art.¹⁰⁶ Vidare belyser paragrafen ett särskilt moment i närings- och yrkesfriheten, närmare bestämt den ekonomiska sidan av likhetsprincipen. Denna kan i förevarande fall sägas innebära att alla regleringar på närings- och yrkesfrihetens område måste vara generella på så vis att konkurrensvillkoren är lika för alla aktörer, under förutsättning att dessa uppfyller de krav som ställs upp för det specifika yrket eller den specifika näringsgrenen.¹⁰⁷ Bestämmelsen avser således att förhindra att någon enskild gynnas ekonomiskt på någon annans bekostnad.¹⁰⁸ Det konstateras vidare att sådana inskränkande föreskrifter som avses i paragrafens första stycke exempelvis kan bestå i åtgärder för att tillgodose säkerhets-, hälsovårds- och arbetarskyddsintressen.¹⁰⁹ Det slutliga ställningstagandet, till vad som möjligen kan utgöra ett sådant angeläget allmänintresse, får dock göras från fall till fall med hänsyn till vad som kan anses vara acceptabelt i ett demokratiskt samhälle.¹¹⁰

Att i Sverige införa en lagstiftning som tar sikte på att kvotera in kvinnor i bolagsstyrelser har som nämnts ovan i detta avsnitt i vissa sammanhang ansetts kunna utgöra en åtgärd som strider mot den grundlagsskyddade näringsfriheten.¹¹¹ Denna ståndpunkt har dock förkastats i den ovannämnda departementspromemoria som utfördes av Justitiedepartementet. En lagstiftning som tar sikte på könsfördelningsregler skulle tvärtom innebära att alla individer ska kunna fungera som ledamöter i en styrelse i de bolag som omfattas av lagstiftningen, vilket således innebär att inget bolag i egentlig mening utelämnas.¹¹² Inte heller skulle en sådan lagstiftning syfta till att enbart gynna vissa personer och inte heller kan ett uppdrag som styrelseledamot under samtliga förhållanden värderas som likställt med att bedriva verksamhet av ekonomisk art på ett yrkesmässigt vis.¹¹³

¹⁰⁵ 2 kap. 17 § 1 st. RF.

¹⁰⁶ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 50.

¹⁰⁷ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 50.

¹⁰⁸ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 50.

¹⁰⁹ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 51.

¹¹⁰ Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*, s. 51.

¹¹¹ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 135.

¹¹² Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 200.

¹¹³ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 200.

4 Styrelserepresentation för kvinnor i svenska börsbolag – utvecklingen fram till idag och bakgrunden till den senast föreslagna åtgärden

4.1 Bakgrund

Sverige är ett land som inte sällan ses som ett föregångsland när det kommer till jämställdhet. Av den svenska arbetskraften, som är ett begrepp som omfattar de personer som är sysselsatta eller förvärvsarbetar samt de personer som är arbetslösa, består 82,5 % av kvinnor i åldrarna 20-64 år samt så uppgår andelen män i samma åldersgrupp till 88,7 %.¹¹⁴ I dagsläget är det, som tidigare nämnts, kvinnorna som i högre utsträckning än männen väljer att högutbilda sig, dock så avspeglas inte denna trend på börsbolagens ledande positioner.¹¹⁵ Trots att bägge kön är representerade på arbetsmarknaden så tillvaratas alltså inte kvinnornas kompetens på samma vis när det kommer till beslutsfattande ställningar i börsbolag. Nedan följer en redogörelse för utvecklingen på området under 1990- och 2000-talet samt en djupare inblick i det senaste förslaget om lagstiftning på området.

4.2 Utvecklingen av andelen kvinnor i styrelser och företagsledande positioner under 1990- och 2000-talet

4.2.1 Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap¹¹⁶

På uppdrag av regeringen genomfördes år 1993 en utredning i syfte att undersöka möjligheterna till jämställdhet mellan könen på chefsnivå i det svenska näringslivet. Genom en enkätundersökning som omfattade 638 företag, från olika branscher och med olika ägandeform samt juridisk form, togs statistik fram avseende andelen kvinnor i styrelser eller företagsledande positioner.¹¹⁷ 451 av de deltagande företagen inkom med svar, vilket gav en svarsfrekvens på 70 %, och andelen kvinnor i styrelseposition uppgick till 10 %. Andelen kvinnor på nivån direkt under företagsledningen uppgick till 16 %, och av samtliga anställda i de berörda företagen var andelen kvinnor i genomsnitt 34 %.¹¹⁸

¹¹⁴ SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 52-53.

¹¹⁵ SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 14, 31, 35 och 102.

¹¹⁶ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*.

¹¹⁷ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, s. 37.

¹¹⁸ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, s. 38.

I undersökningen framkom att endast 49 % av de berörda företagen hade åtminstone en kvinna i styrelsen. För de företag som i undersökningen angett *privat ägandeform*¹¹⁹ var andelen kvinnor alltså lägre, endast 28 % av styrelserna hade åtminstone en kvinna i styrelsen.¹²⁰ En klar majoritet av de kvinnor som de facto fanns representerade i styrelserna bestod av fackliga representanter och i det fall dessa exkluderades kvarstod endast en andel om 4 % av de kvinnliga ledamöterna vilka faktiskt var utvalda av bolagsstämman.¹²¹

Vad avser företagsledningarna bestod dessa uteslutande av män i 56 % av fallen, i de företagsledningar där kvinnor fanns representerade var dessa i 99 % mansdominerade¹²². Mindre än 1 % av företagen hade kvinnodominerade företagsledningar.¹²³

4.2.2 Mansdominans i förändring¹²⁴

År 2003 gav regeringen i uppdrag att följa upp det arbete som gjorts i 1994 års utredning och därigenom undersöka förändringsmönstret och den eventuella förändringsviljan vad avser kvinnor på företagsledande positioner i näringslivet.¹²⁵ Även i 2003 års utredning genomfördes en enkätundersökning vilken koncentrerades på två huvudsakliga frågeområden, närmare bestämt könsfördelningar på ledande positioner samt förändringsarbete i organisationer i syfte att påverka könsfördelningen på chefspositioner.¹²⁶

Inom näringslivet hade stora förändringar skett under det knappa decennium som skiljer de två utredningarna åt, detta påverkar således möjligheterna att direkt jämföra resultaten mellan dem. Bland annat hade den privata sektorn genomgått förändringar, exempelvis genom att verksamheter som tidigare bedrivits i offentlig regi då privatiserats.¹²⁷

I den aktuella undersökningen omfattades 678 företag med varierande juridisk form och ägandeform, dock bestod majoriteten aktiebolag med privat ägandeform.¹²⁸ Av de berörda

¹¹⁹ Torde i förevarande fall avse privatägda företag, se Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 153.

¹²⁰ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, s. 40.

¹²¹ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, s. 40.

¹²² Termen mans- eller kvinnodominerade avser en sammansättning med mer än 60 % av det ena könet.

¹²³ SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, s. 41.

¹²⁴ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*.

¹²⁵ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 10.

¹²⁶ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 13.

¹²⁷ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 18.

¹²⁸ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 18.

företagen erhöjls svar från 500 utav dem, vilket således innebär en svarsfrekvens på 74 %.¹²⁹

Av de företag som deltog i studien hade 87 % av dem mansdominerade styrelser. Bland de företag som hade privat ägandeform var styrelserna till 93 % dominerade av män.¹³⁰ Av samtliga deltagande företag bestod styrelserna i 42 % av fallen uteslutande av män, vad gäller styrelserna i de företag med privat ägandeform bestod dessa till 50 % enbart av män. I förevarande undersökning kunde konstateras att styrelserna bestod av endast 17 % kvinnor och således 83 % män.¹³¹ För företag med privat ägandeform var siffran över andelen kvinnor i styrelserna ännu lägre, 13 %.¹³²

Även vid tiden för denna utredning bestod andelen kvinnor i styrelserna till största del av fackliga representanter. I det fall denna grupp kvinnor exkluderas blir siffran över andelen kvinnor i styrelserna så låg som 13 %, och för de organisationer med privat ägandeform endast 8 %.¹³³ I endast 8 % av fallen var styrelserna kvinnodominerande. Vad gäller de organisationer med privat ägandeform var siffran dock något högre, här representerade kvinnorna en dominerande ägargrupp i 9 % av organisationerna.¹³⁴

Vidare berör utredningen också hur könsuppdelningen ser ut i organisationernas ledningar. Resultatet härvid var att dessa i 86 % av fallen dominerades av män och att de i 32 % av fallen bestod uteslutande av män.¹³⁵ I den berörda undersökningen konstaterades att de kvinnor som fanns representerade i företagsledningarna generellt ansvarade för personal vilket därefter följdes av ekonomiansvar. Minst förekommande ansvarsområden för kvinnor i ledningarna var juridik och teknik, dessutom var det ovanligt att en kvinna utsågs till VD.¹³⁶

4.2.3 Läget idag

4.2.3.1 Statistiska centralbyrån (SCB)

SCB är en statlig förvaltningsmyndighet som har som uppgift att ansvara för officiell statistik och annan statlig statistik. Sedan år 1984 har SCB utgivit en såkallad lathund för

¹²⁹ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 18.

¹³⁰ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³¹ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³² SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³³ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³⁴ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³⁵ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

¹³⁶ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*, s. 20.

jämställdhet, en publikation som anger hur könsfördelningen mellan män och kvinnor ser ut på olika jämställdhetsområden.¹³⁷ I SCB:s lathund framkommer att representationen av kvinnliga styrelseledamöter i svenska aktiebolag år 2010 uppgick till 19 %. Vad gäller de svenska börsbolagen representerades i juni förra året 23 % av ledamöterna i styrelserna av kvinnor.¹³⁸ Till skillnad från börsbolagen har de företag som ägs helt eller delvis av staten lyckats bättre med att uppnå jämställdhet i styrelserna, den kvinnliga styrelserepresentationen uppgår till hela 48 % i dessa företag.¹³⁹

4.2.3.2 Andra AP-fonden (Fonden)

Fonden är en av norra Europas största pensionsfonder och en kapitalförvaltare med uppdrag från regeringen att långsiktigt maximera avkastningen på det svenska pensionskapitalet.¹⁴⁰ Då det tidigare saknats instrument att mäta utvecklingen för kvinnligt deltagande på styrelse- och ledningsnivå i börsbolagen lanserade fonden 2003 ett årligt Kvinnoindex som detaljerat mäter hur situationen statistiskt ser ut för andelen kvinnor i svenska börsbolag.¹⁴¹ Anledningen till att fonden engagerar sig i debatten om kvinnlig representation i börsbolagen består i att denna är en långsiktig institutionell ägare med ambition att utveckla metoder för ägarstyrning.¹⁴²

I 2012 års Kvinnoindex, vilket i dagsläget är den senast publicerade studien, konstateras att andelen kvinnor i börsbolagens styrelser har minskat från 22,9 % år 2011 till 22,7 % år 2012. Det konstateras i studien att det med nuvarande förändringstakt kommer dröja till år 2039 innan börsbolagens styrelser består av en jämn fördelning av könen, för kvinnor i börsbolagens ledning kommer det dröja så långt som till 2064 innan resultatet visar en jämställd representation av könen.¹⁴³

4.2.3.3 Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet)

Kollegiet ger årsvis ut en rapport som innehåller information och resultat över hur svensk bolagsstyrning utvecklats under det föregående verksamhetsåret. Denna årliga rapport är forum med statistik och annan fakta som beskriver hur börsbolagen de facto tillämpat

¹³⁷ SCB, *På tal om kvinnor och män*, 2012.

¹³⁸ SCB, *På tal om kvinnor och män*, 2012, s. 102.

¹³⁹ SCB, *På tal om kvinnor och män*, 2012, s. 97.

¹⁴⁰ <http://www.ap2.se/sv/forvaltningen/>, hämtad 2013-04-15.

¹⁴¹ Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar och anställda, En studie genomförd av Nordic Investor Services juni 2012, s. 3.
<http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/NIS%20AP2%20Kvinnoindex%202012%20120605%20final.pdf>
hämtad 2013-04-15.

¹⁴² Andra AP-fonden/Nordic Investor Services Kvinnoindex 2012, s. 3.

¹⁴³ Andra AP-fonden/Nordic Investor Services Kvinnoindex 2012, s. 2.

Koden.¹⁴⁴ I den statistik som presenteras avseende jämställdheten i börsbolagens styrelser kan sägas att denna generellt är något mer positiv i jämförelse med SCB:s och fondens siffror i avsnitten ovan. Läsaren ska härmed uppmärksammas på att en rimlig orsak till avvikelserna i resultaten möjligen kan bestå i skillnader i urval. Författaren gör dock bedömningen att differensen mellan rapporternas resultat är marginell, då det bara är någon procent som skiljer dem åt, och att det således är en likvärdig situation som avspeglas varpå också Kollegiets resultat tillmätts vikt.

I 2010 års årsrapport konstateras att den kvinnliga styrelsrepresentationen uppgår till omkring 22 %.¹⁴⁵ I den senast publicerade årsrapporten som publicerades år 2012 har siffran ökat ytterligare och uppgick då till cirka 24 %.¹⁴⁶ Trots att det skett en ökning tyder resultaten på att fördelningen mellan könen fortfarande är snedvriden och att vägen till jämställdhet bland börsbolagens styrelseledamöter ännu är lång.

4.3 Ds 2006:11 Könsfördelningen i bolagsstyrelser

4.3.1 Kort beskrivning av lagförslaget

I ett försök att komma till rätta med den snedvridna könsrepresentationen i de svenska börsbolagsstyrelserna inleddes en utredning den 22 juni år 2006, vilken kom att resultera i ett lagförslag.¹⁴⁷ Departementspromemorian tar i första hand sikte på de publika aktiebolagens styrelser och öppnar upp möjligheten att införa nya bestämmelser i aktiebolagen som innefattar krav om könsfördelning.¹⁴⁸ Lagförslaget syftar att, liksom de befintliga reglerna i den norska lagstiftningen, i de publika aktiebolagen säkerställa en minsta representation om 40 % av respektive kön bland styrelseledamöterna.¹⁴⁹ Enligt utredningen skulle 40 %-regeln lämpligtvis genomföras i etapper varvid de svenska publika aktiemarknadsbolagen och statligt helägda aktiebolag skulle omfattats först.¹⁵⁰ I lagförslaget bedöms kvoteringsregler att inte vara ändamålsenliga för vissa av de publika bolagen. Härvid anses att sådana publika aktiebolag med en begränsad eller mycket begränsad ägarkrets ej ska omfattas av bestämmelserna varpå en avgränsning vid utformningen av

¹⁴⁴ Se förslagsvis Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Årsrapport 2012, s. 1.

¹⁴⁵ Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Årsrapport 2010, s. 24.

¹⁴⁶ Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Årsrapport 2012, s. 24.

¹⁴⁷ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 45.

¹⁴⁸ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 45.

¹⁴⁹ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 46.

¹⁵⁰ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 229.

reglerna som omfattar samtliga publika aktiebolag skulle undvikas.¹⁵¹ Lagförslaget ämnar också att omfatta de privata aktiebolagen, då utredaren menar att detta är nödvändigt för att uppnå jämställdhet i näringslivet. Däremot exkluderas de s.k. *små privata aktiebolagen*. Vidare utreder också promemorian huruvida motsvarande regler om könsrepresentation också ska omfatta alla helägda statliga- och kommunala bolag.¹⁵²

Vid tiden för lagförslaget genomgick den svenska regeringen stora förändringar då den borgerliga alliansen¹⁵³ tog över makten. Förslaget avskrevs 3 mars 2007 på beslut av den nya borgerliga regeringen, som tydligt klargjort att denna motsatte sig lagstiftning på området för en jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser. Nedan ges en bild av hur några av de tyngre remissinstanserna ställde sig till lagförslaget. Värt för läsaren att notera är att regelverket för självreglering i Sverige vid tiden för lagförslaget var förhållandevis nytt, vilket speglas i remissinstansernas yttranden nedan. Svensk kod för bolagsstyrning infördes för första gången 1 juli 2005 och denna har sedan dess reviderats i två omgångar, första gången 2008 och andra gången 2010.¹⁵⁴

4.3.2 En kort beskrivning av några av remissinstansernas inställning

4.3.2.1 Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet)¹⁵⁵

Kollegiet finner att kvoteringsregler för svenska börsbolag är en olämplig åtgärd och att man istället ska låta självregleringen verka. Dessutom trycker man i yttrandet på att lagstiftning skulle innebära ett flagrant ingrepp i äganderätten. Vidare framför man att lagstiftning skulle kunna innebära risk för motsatta effekter, då man genom kvoteringsregler kan skapa en A- och B-lagssituation. Härvid menar Kollegiet på att man kan få uppfattningen om att alla kvinnor kan uppfattas som ”*inkvoterade*” snarare än att dem har fått uppdraget på grundval av egna meriter.

4.3.2.2 Aktiespararna¹⁵⁶

Aktiespararna avvisar förslaget om kvotering på grundval av att lagstiftaren inte ska diktera styrelsens sammansättning och därigenom avgöra vem som ska förvalta aktieägarnas bolag.

¹⁵¹ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 229.

¹⁵² Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 45.

¹⁵³ En koalitionsregering bestående av Moderaterna, Folkpartiet, Centerpartiet samt Kristdemokraterna.

¹⁵⁴ Se Kollegiets hemsida under fliken ”Historik”. Genom <http://www.bolagsstyrning.se/koden/historik>, hämtad 2013-04-24.

¹⁵⁵ <http://www.bolagsstyrning.se/media/8841/2006-10-31%20yttrande%20till%20ju-dep.%20promemoria%20ds%202006-11.pdf>, hämtad 2013-04-22.

¹⁵⁶ <http://www.aktiespararna.se/upload/Pressrum/Dokument/Aktiespararnas%20remissvar%20K%C3%B6nsf%C3%B6rdelning%20i%20bolagsstyrelse.pdf>, hämtad 2013-04-22.

Istället anser man att det är den enskilde styrelseledamotens kompetens som ska styra valet för vem som är bäst lämpad att hantera och leda bolaget. I samband med att förslaget avstyrks förordnar Aktiespararna att det är valberedningens ansvar att säkerställa att kvinnor inte blir utsatta för diskriminering under nomineringsprocessen.

4.3.2.3 Bolagsverket¹⁵⁷

Bolagsverket ställer sig tveksam till förslaget då detta enligt verkets mening skulle ålägga företagare med ytterligare ansvar och skyldigheter. Vidare är verket av åsikten att företagen utan åtgärder i form av lagstiftning verkar för jämställda styrelser.

4.3.2.4 Svenska Bankföreningen¹⁵⁸

Föreningen ställde sig negativa till lagförslaget om könsfördelning i bolagsstyrelser. Detta motiveras med att föreningen anser att sådana tvingande regler skulle strida mot den grundlagsskyddade äganderätten. Vidare anser föreningen att självregleringen på området som återfinns i Koden undermineras genom sådan lagstiftning. Slutligen framförs också argument som menar på att Sverige ur ett EU-rättsligt konkurrenshänseende missgynnas då en särslagstiftning om kvotering skulle kunna medföra att bolag väljer att inte etablera sig här.

4.3.2.5 Svenska Advokatsamfundet¹⁵⁹

Liksom Svenska Bankföreningen så avstyrkte också Advokatsamfundet förslaget. Samfundet är av åsikten att lagstiftning skulle innebära ett betydande ingrepp i aktieägarnas möjlighet att utse styrelseledamöter och att därigenom rör sig om ett ingrepp i näringslivet. Då förslaget inte tillgodoser något konkret skyddsintresse, så som exempelvis skydd av anställda eller konsumenter, anser inte samfundet att förslaget är motiverat. Vidare anser samfundet också att de fördelar som reglering kan resultera i inte uppväger de nackdelar som det också innebär. Istället trycker man på att Koden skulle kunna medföra de effekter som eftersträvas.

¹⁵⁷http://www.bolagsverket.se/polopoly_fs/1.5872!/Menu/general/column-content/file/remiss-konsfordelning-bolagsstyrelser.pdf, hämtad 2013-04-22.

¹⁵⁸[http://www.swedishbankers.se/web/bfmm.nsf/lupgraphics/J061018y.pdf/\\$file/J061018y.pdf](http://www.swedishbankers.se/web/bfmm.nsf/lupgraphics/J061018y.pdf/$file/J061018y.pdf), hämtad 2013-04-22.

¹⁵⁹http://www.advokatsamfundet.se/Documents/Advokatsamfundet_sv/Remissvar/196491_20061114101756.pdf, hämtad 2013-04-22.

4.3.2.6 Juridiska fakulteten vid Lunds Universitet¹⁶⁰

I sitt remissyttrande ställer sig fakultetsstyrelsen tveksam till om lagstiftningen är den mest ändamålsenliga metoden för att uppnå det önskade målet. Trots att kompletterande regler i aktiebolagslagen skulle ge ett snabbt resultat menar man att det istället skulle kunna vara bättre att utreda huruvida Koden är ett lämpligt regleringsinstrument.

¹⁶⁰[http://www.jur.lu.se/Quickplace/juridiska_fakultetens_forskning/PageLibraryC125772900378535.nsf/0/73ED6B89764536D8C125773F0034004C/\\$file/Ds%202006_011.pdf](http://www.jur.lu.se/Quickplace/juridiska_fakultetens_forskning/PageLibraryC125772900378535.nsf/0/73ED6B89764536D8C125773F0034004C/$file/Ds%202006_011.pdf), hämtad 2013-04-22.

5 Ett nordiskt perspektiv

5.1 En kort bakgrund

I strävan efter att undanröja markanta skillnader i fördelningen mellan könen i bolagsstyrelser, är förslaget om lagstiftning om könsfördelning ett förhållandevis nytt inslag i debatten.¹⁶¹ Dock avspeglas dessa förslag inte bara inom svensk rätt utan även i andra länders nationella rättsordningar.¹⁶² Nedan följer en inblick i de svenska grannländerna Danmark, Finland och Norges rättsordningar på området för kvinnlig styrelserepresentation. Värt för läsaren att ha i åtanke när denne läser om rättsläget i Danmark och Finland är att regelverken i de två berörda länderna omfattar arbetsgivare, myndigheter och organisationer inom den offentliga förvaltningen samt organ som utövar offentlig makt. Således finns det i dagsläget inte motsvarande regler om representation för börsbolagen i dessa länder.

5.2 Danmark

År 2000 trädde Lov om ligestilling af kvinder og mænd¹⁶³ i kraft i Danmark vilket är en lag som syftar att uppnå en jämn representation av könen vad gäller bland annat lika rätt till inflytande och lika möjligheter i samhällets alla funktioner som en följd av kvinnor och mäns lika värde. Dessutom syftar den också till att motverka både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.¹⁶⁴

I lagen ställs det upp en bestämmelse som stadgar att offentliga kommittéer, kommissioner och liknande organ, vilka tillsatts av en minister, bör ha en *jämn* representation av båda könen.¹⁶⁵ Trots att lagrummets ordalydelse inte uppställer ett direkt krav avses med jämn fördelning en sammansättning med 50 % av respektive kön.¹⁶⁶ Vid tillsättningen av ledamöter i sådana organ som nämns ovan ska myndigheter och organisationer föreslå en representant för vardera könet, förutsatt att inte särskilda skäl talar emot detta.¹⁶⁷ Ett sådant

¹⁶¹ Ds. 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 179.

¹⁶² Ds. 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 179.

¹⁶³ Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd nr 1527 af 19/12/2004 (Lov om ligestilling af kvinder og mænd).

¹⁶⁴ 1 kap. 1 § Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁶⁵ 4 kap. 8 § Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁶⁶ Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 179.

¹⁶⁷ 4 kap. 9 § 1-2 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

undantag ska i varje fall motiveras.¹⁶⁸ Den minister som ansvarar för att utse den ifrågavarande ledamoten måste sträva efter att upprätthålla en jämn könsfördelning.¹⁶⁹

En jämn könsfördelning bör också finnas i styrelser, representerade församlingar eller motsvarande kollektiva ledningsorgan i de statliga myndigheter som omfattas av den danska förvaltningslagen.¹⁷⁰ Dessutom ska det också i sådana associationsformer som ägs eller är delvis finansierade av den danska staten strävas efter en balanserad sammansättning av könen.¹⁷¹ Genom att uttrycka termen *balanserad* ger lagen upphov till ett mindre strängt krav på representationen av könen då det enligt praxis motsvarar en sammansättning som uppgår till åtminstone en tredjedel av respektive kön.¹⁷² I lagen ställs ett villkor upp för att förevarande regel ska äga tillämpning, det uttrycks härvid att den berörda associationens utgifter till övervägande del ska vara täckta av statliga medel eller att den övervägande delen av bolaget ska ägas av staten.¹⁷³

I det fall en minister helt eller delvis ska utse en ledamot i ett ledningsorgan ska den myndighet eller organisation som ansvarar för att föreslå kandidater presentera en sådan av vardera kön.¹⁷⁴ I det fall flera ledamöter ska utses ska förslaget innehålla en jämn fördelning av kvinnliga och manliga kandidater.¹⁷⁵ Reglerna gäller inte i det fall särskilda skäl föreligger, i det fall bestämmelsen frångås ska den myndighet eller organisation som är ansvarig motivera ett sådant ställningstagande.¹⁷⁶

5.3 Finland

Ändamålet med den finska lagstiftningen om jämställdhet mellan kvinnor och män¹⁷⁷ är att förhindra könsgrundad diskriminering och främja jämställdheten mellan könen samt att härvid förbättra kvinnors ställning, och då särskilt i arbetslivet.¹⁷⁸ I lagen anges att

¹⁶⁸ 4 kap. 9 § 2 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁶⁹ 4 kap. 9 § 1 st. sista men. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷⁰ 4 kap. 11 § 1 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷¹ 4 kap. 11 § 2 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷² Vejledning om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v. og statslige bestyrelser m.v., s. 12. Genom länk:

http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/internationalt/Vejledning_om_koenssammensætning_i_offentlige_udvalg_m.v._og_statslige_bestyrelser_m.v..pdf, hämtad 2013-04-16.

¹⁷³ 4 kap. 11 § 4 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷⁴ 4 kap. 12 § 1 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷⁵ 4 kap. 12 § 1 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷⁶ 4 kap. 12 § 2 st. Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

¹⁷⁷ Den finska lagstiftningen 8.8.1986/609 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, vilken fortsättningsvis refereras som Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁷⁸ 1 § Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

myndigheter i all sin verksam är skyldiga att på ett planmässigt och målinriktat vis främja jämställdhet mellan könen.¹⁷⁹

I lagen anges särskilda bestämmelser för vad avser sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen samt organ som utövar offentlig makt.¹⁸⁰ Härvid stadgas att kvinnor och män ska vara representerade till minst 40 % vardera, om inte särskilda omständigheter talar för något annat. Bestämmelsen omfattar statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt kommunala organ och organ för kommunal samverkan, dock med undantag för kommunfullmäktige.¹⁸¹ I finska förarbeten omnämns denna bestämmelse, som omfattar både ordinarie ledamöter och suppleanter, för kvotbestämmelsen.¹⁸² Om inte särskilda skäl påtalar något annat gäller skyldigheten att verka för en jämn representation av könen även om ett organ utövar offentlig makt eller om 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.¹⁸³ Ett sådant särskilt skäl skulle kunna bestå av en avsaknad av representation av kvinnor eller män i de tjänste- eller arbetsuppgifter som utgör en grund för utnämning till medlem av styrelseorganet.¹⁸⁴

Den finska lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män kräver att de myndigheter och berörda parter som ombeds att utse kandidater till de ovan nämnda organ ska, i mån av möjlighet, föreslå både en man och en kvinna för varje post.¹⁸⁵ Enligt finska förarbeten ska bestämmelsen tolkas på så vis att den part som ansvarar för att utse en kandidat i samtliga fall ska motivera varför det i förkommande fall inte varit möjligt att utse en kandidat av respektive kön.¹⁸⁶

Vad gäller tillsynen för ovan nämnda bestämmelser är det jämställdhetsombudsmannen och den s.k. jämställdhetsnämnden som ansvarar för att reglerna efterlevs i privat verksamhet samt offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet.¹⁸⁷

¹⁷⁹ 4 § 1 st. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁸⁰ 4 a § 1 st. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁸¹ 4 a § 1 st. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁸² Ds 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*, s. 182.

¹⁸³ 4 a § 2 st. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁸⁴ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 182.

¹⁸⁵ 4 a § 3 st. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹⁸⁶ RP 195/2004 rd *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män*, s. 24.

¹⁸⁷ 16 § Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Den finska regeringen satte som mål i Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007¹⁸⁸ att öka antalet kvinnor i den finska ekonomiska och politiska beslutsfattningen, då andelen kvinnor i beslutsposition då fortfarande var oproportionerligt liten.¹⁸⁹ Regeringen satte således upp ett antal mål för statliga bolag och bolag där staten är delägare. Av dessa mål framgick bland annat att det senast våren 2005 skulle finnas 40 % kvinnor och män representerade i de finska statligt helägda bolagens styrelser.¹⁹⁰ Såvida det inte fanns uttryckliga grunder för något annat arrangemang ansågs det också, vid samma tidpunkt, lämpligt att kvoten om 40 % i styrelserna skulle genomföras även i de bolag som inte var börsbolag där staten hade majoritetsandel.¹⁹¹ Sådana uttryckliga grunder som härvid avses i föregående mening består ibland annat bolagsordningsbestämmelser, delägaravtal eller liknande.¹⁹² Vad gällde de börsbolag där staten hade majoritetsandel eller faktisk bestämmanderätt skulle andelar om närmare 40 % representation av respektive könen vara uppnått senast våren 2005.¹⁹³

I det finska statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män¹⁹⁴ framgår att många av de mål som uppställts av regeringen i syfte att främja jämställdheten mellan könen i både näringslivet och det politiska beslutsfattandet och uppnåtts väl.¹⁹⁵ Bland annat hade andelen kvinnor i statsbolagens styrelser ökat på önskat vis.¹⁹⁶ I framställningen belyser man också vikten av kvotbestämmelsen som sedan 1995 återfinns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, och att denna på ett tydligt vis främjat jämställdheten mellan könen i beredningen av beslutsfattandet.¹⁹⁷ På statlig nivå följs kvotbestämmelsen uteslutande vad gäller sammansättningen av statsförvaltningens kommittéer och arbetsgrupper, dock kvarstår skillnader mellan ministerierna vad avser representationen av könen i de beredande organen.¹⁹⁸ Trots att männen på kommunal nivå fortfarande dominerar i den högsta ledningen av det kommunala beslutsfattandet, har kvotbestämmelserna ändå varit av avgörande betydelse då dessa främjat jämställdhet mellan

¹⁸⁸ Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2005:2, *Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007*, Helsingfors 2005.

¹⁸⁹ Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007, s. 17.

¹⁹⁰ Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007, s. 17, se p. 1.

¹⁹¹ Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007, s. 17, se p. 2.

¹⁹² Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007, s. 17, se p. 2.

¹⁹³ Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007, s. 17, se p. 4.

¹⁹⁴ SSR 7/2010 rd Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:9, *Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män*, Helsingfors 2010.

¹⁹⁵ SSR 7/2010 rd, s. 14.

¹⁹⁶ SSR 7/2010 rd, s. 14.

¹⁹⁷ SSR 7/2010 rd, s. 15.

¹⁹⁸ SSR 7/2010 rd, s. 15.

könen i kommunstyrelserna och de kommunala nämnderna. Anledningen till att det är få kvinnor i rollerna som ordförande för de kommunala organen och som kommundirektörer kan tänkas bestå i att kvotbestämmelserna inte omfattar dessa ledningspositioner i det kommunala beslutsfattandet.¹⁹⁹

Vidare kan man i redogörelsen finna att regeringens åtgärder att öka en jämn representation av könen i statsbolagens och statens intressebolags styrelser varit framgångsrika. Däremot kvarstår problematiken med kvinnlig styrelsrepresentation i de bolag där statens inflytande är mindre. År 2010 var andelen kvinnor i de finska börsbolagens styrelser endast 17 %.²⁰⁰

5.4 Norge

I en undersökning på uppdrag av den norska staten konstaterades år 2002 att de norska bolagsstyrelserna i 76 % av fallen bestod uteslutande av män, och att den kvinnliga andelen styrelseledamöter endast uppgick till 5,4 %.²⁰¹ Det konstaterades att den norska regeringen fann situationen ohållbar och ansåg att det härvid krävdes ingripande åtgärder för att åstadkomma en jämn fördelning i bolagsstyrelserna.²⁰² Sedan våren 2002 har den norska regeringen arbetat för att öka den jämställdheten i bolagsstyrelser med målet att uppnå en representation om 40 % av respektive kön.²⁰³

Syftet med norska jämställdhetslagen, likestillingsloven²⁰⁴, är att i allmänhet uppnå en jämn fördelning mellan könen samt att särskilt förbättra kvinnans ställning.²⁰⁵ I lagen uppställs krav om könsfördelning i de fall då offentliga organ ska utse utskott, styrelser, råd och nämnder.²⁰⁶ År 1981 infördes för första gången regler om könsrepresentation i likestillingsloven och så tidigt som 1988 kom kravet på att 40 % av vardera könet ska finnas representerat i sådana utskott, styrelser, råd och nämnder som består av tio eller fler medlemmar.²⁰⁷ Bakgrunden till ändringen bestod i en önskan om en starkare kvinnlig representation i statliga råd och utskott och var en åtgärd för att påskynda utvecklingen.²⁰⁸ Bestämmelsen har haft en stor reell effekt och medfört att den kvinnliga andelen i statliga

¹⁹⁹ SSR 7/2010 rd, s. 15.

²⁰⁰ SSR 7/2010 rd, s. 15.

²⁰¹ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], Om lov 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.), s. 8.

²⁰² Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 6.

²⁰³ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 6.

²⁰⁴ LOV 1978-06-09 nr. 45: Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven).

²⁰⁵ 1 § 1 st. Likestillingsloven.

²⁰⁶ 21 § 1 st. Likestillingsloven.

²⁰⁷ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 18.

²⁰⁸ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 18.

styrelser och råd stigit från 21,8 % år 1979 till 40 % år 1997. Sedan dess har den kvinnliga andelen aldrig understigit spärren på 40 %.²⁰⁹

Problematiken kvarstod dock i näringslivet, där den kvinnliga andelen på ledande positioner fortfarande var låg. För att komma till rätta med problemet och bättre utnyttja båda könen kompetenser och på så vis stärka de norska bolagsledningarna framfördes i propositionen från 2003²¹⁰ att det fanns skäl för regeringen att ingripa.²¹¹ Förslaget om lagändringar antogs i slutet av år 2003.

I Norge finns det två reglerverk för de bolag som motsvarar de svenska aktiebolagen. För de *privata* aktiebolagen tillämpas reglerna i den s.k. aksjeloven²¹² medan de *publika* aktiebolagen omfattas av den s.k. allmennaksjeloven²¹³. I aksjeloven stadgas att det i styrelser i offentligt ägda bolag ska finnas en representation av respektive kön som överensstämmer med lagens minimikrav.²¹⁴ Liksom i likestillingsloven ska det finnas en representation som uppgår till 40 % av respektive kön i det fall styrelsen har minst tio ledamöter.²¹⁵ Det finns inte någon särskild sanktion som tar sikte på reglerna om könsfördelning, istället tillämpas de regler om likvidation vid annan brist i tillsättning av styrelseledamöter också på situationer där tillsättningen av ledamöter i styrelsen inte uppfyller minimikraven i aksjeloven.²¹⁶

Den 1 januari år 2004 trädde lagändringarna i aksjeloven i kraft, kombinerat med en från ikraftträdandet tvåårig övergångsperiod för de redan registrerade norska företagen.²¹⁷ De lagändringar som beträffade allmennaksjeloven och de privatägda publika bolagen skulle dock inte träda i kraft i det fall som den önskade könsfördelningen uppnåtts på frivillig väg senast år 2005.²¹⁸ Kontrolldatumet, för att utreda huruvida reglerna skulle träda i kraft eller ej, bestämdes att bli 1 juli 2005 vilket motiverades med att majoriteten av de berörda bolagen vid den tidpunkten hade hunnit hålla bolagsstämma med styrelseval.²¹⁹ Då de önskade målen inte uppnåtts trädde lagstiftningen beträffande de privatägda publika

²⁰⁹ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 18.

²¹⁰ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003].

²¹¹ Ot.prp. nr. 97 [2002-2003], s. 6.

²¹² LOV 1997-06-13 nr 44: Lov om aksjeselskaper (Aksjeloven).

²¹³ LOV 1997-06-13 nr 45: Lov om allmennaksjeselskaper (Allmennaksjeloven).

²¹⁴ 20 kap. 6 § 1 st. Aksjeloven.

²¹⁵ 20 kap. 6 § 1 st. 4 p. Aksjeloven.

²¹⁶ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 186.

²¹⁷ Ds 2006:11 *Könsfördelning i bolagsstyrelser*, s. 187.

²¹⁸ Ot.prp. nr. 97 s. 5.

²¹⁹ Ot.prp. nr. 97 s. 5.

bolagen i kraft 1 januari 2006 på beslut av regeringen.²²⁰ Regeln om en jämn könsrepresentation för dessa bolag har givits samma ordalydelse som motsvarande regel i aksjeloven.²²¹ Således ska styrelser med tio eller fler ledamöter ha en minsta representation av respektive kön som motsvarar 40 %.²²²

Också de privatägda publika aktiebolagen som var registrerade sedan tidigare medgavs en övergångsperiod om två år från datumet då reglerna trädde ikraft.²²³ Detta innebar således att ett sådant bolag inte före den 1 januari 2008 riskerade att tvångslikvideras på grund av styrelsen, då denna inte uppfyllde kraven om könsrepresentation, saknade behörighet.²²⁴ Dock krävdes det av de bolag som registrerades efter ikraftträdandet år 2006 att dessa omedelbart från tidpunkten för registrering uppfyller ovan nämnda krav.²²⁵

²²⁰ Ds 2006:11 Könsfördelning i bolagsstyrelser, s. 187.

²²¹ 6 kap. 11 a § 1 st. 4 p. Allmennaksjeloven. Läsaren bör dock informeras om att ordalydelsen ej är exakt då regeln i aksjeloven omfattar s.k. statsaksjeselskaper och förevarande regel i allmennaksjeloven omfattar allmennaksjeselskap.

²²² 6 kap. 11 a § 1 st. 4 p. Allmennaksjeloven.

²²³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-18/5/3/2.html?id=663091>, hämtad 2013-04-16.

²²⁴ Ds 2006:11 Könsfördelning i bolagsstyrelser, s. 187.

²²⁵ Ds 2006:11 Könsfördelning i bolagsstyrelser, s. 187.

6 Ett europeiskt perspektiv

6.1 Bakgrund

EU grundas på Fördraget om Europeiska Unionen och Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.²²⁶ Jämställdhet mellan kvinnor och män är en rättighet som tillkommer medborgarna i EU, unionen har således skyldigheten att främja denna och i all sin verksamhet arbeta för att undanröja brister i jämställdheten.²²⁷ I sin socialpolitik ska EU således arbeta för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och likabehandling på arbetsplatsen.²²⁸ Att uppnå jämställdhet i bolagsstyrelserna är något som således också är högst aktuellt även på EU-nivå. Nedan följer i kronologisk ordning en del av de åtgärder som man på gemenskapsrättslig nivå vidtagit för att öka jämställdheten på området.

6.2 Initiativ på området

6.2.1 Europa 2020-strategin²²⁹

Som ett resultat av 2008 års finanskris skapades Europa 2020-strategin, i syfte att bilda en vision för EU:s sociala marknadsekonomi under 2000-talet och klargöra mål vilka ska vara uppfyllda till år 2020.²³⁰ I strategin prioriteras tre fokusområden, vilka förstärker varandra. Först ska satsningar läggas på smart tillväxt vilket innebär att resurser ska läggas på att utveckla en union baserad på kunskap och innovation. Den andra prioriteringen består i en hållbar tillväxt, vilket innebär att åtgärder ska vidtas för att främja en resurseffektivare, grönare och konkurrenskraftigare ekonomi. Strategins tredje prioritering är tillväxt för alla, vilket innebär insatser för att stimulera en ekonomi med hög sysselsättning samt med social och territoriell sammanhållning.²³¹

I strategin identifierades vissa problem vad gäller sysselsättningsgraden för befolkningen inom EU. År 2010 förvärvsarbetade endast 63 % av unionens kvinnor vilket är en betydligt lägre siffra i jämförelse med andelen män, vilken uppgår till 76 %.²³² Att öka andelen

²²⁶ Artikel 1 3 st. FEU och Artikel 1 2 p. EUF.

²²⁷ Artikel 3 3 p. 2 st. FEU och Artikel 8 EUF.

²²⁸ Artikel 152 1 st. (i) EUF.

²²⁹ Meddelande från Kommission om *Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig, Bryssel den 3.3.2010.

²³⁰ KOM(2010) 2020 slutlig, s. 5.

²³¹ KOM(2010) 2020 slutlig, s. 5.

²³² KOM(2010) 2020 slutlig, s. 7.

förvärvsarbetande kvinnor på den gemensamma marknaden är således en faktor som är direkt avgörande för att öka sysselsättningsgraden och stärka både ländernas nationella och den gemensamma ekonomin.²³³ I strategin stadgas således att det krävs att medlemsstater på nationell nivå strävar efter att främja nya former för balans mellan arbetsliv och privatliv i syfte att stärka bland annat jämställdheten mellan könen.²³⁴

6.2.2 Strategi för jämställdhet 2010-2015²³⁵

En central del av arbetet på den inre marknaden har varit att genomföra insatser och vidta åtgärder som syftar till att främja jämställdhet mellan könen, då detta är något som bidrar till ett bättre liv för unionens medborgare. I jämställdhetsstrategin konstaterar således kommissionen att det är hög tid för att bygga vidare på de redan åstadkomna resultatet för att på så vis ytterligare öka jämställdheten i praktiken.²³⁶ Insatser härvid är av vikt då bristande jämlikhet mellan könen strider mot de grundläggande rättigheterna²³⁷, dessutom har sådan ojämlikhet en direkt negativ påverkan på gemensamma ekonomin genom att den kompetens som finns inte utnyttjas till fullo.²³⁸ För att målen i Europa 2020-strategin ska kunna uppnås krävs därför att aktiva åtgärder vidtas för att bättre tillvarata kvinnors kompetens och potential.²³⁹

I förevarande strategi konstateras att närmare hälften av den arbetsföra delen av EU:s befolkning utgörs av kvinnor och att mer än hälften av högskoleutbildningarnas nyutexaminerade studenter består av kvinnor. Likväl är kvinnorna det underrepresenterade könet i beslutsprocesser och på beslutsfattande positioner, i synnerhet poster på ledningsnivå.²⁴⁰ I de största europeiska börsnoterade bolagen är endast var tionde styrelseledamot kvinna och i 97 % av fallen är det män som sitter som styrelseordföranden i dessa bolag.²⁴¹

Kommissionen arbetar i och med förevarande strategi för att stödja och övervaka de mål som tidigare meddelats och dessutom överväga riktade initiativ för att komma tillrätta med

²³³ KOM(2010) 2020 slutlig, s. 10.

²³⁴ KOM(2010) 2020 slutlig, s. 20.

²³⁵ Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén om *Strategi för jämställdhet 2010-2015*, KOM(2010) 491 slutlig, Bryssel den 21.9.2010.

²³⁶ KOM(2010) 491 slutlig, s. 3.

²³⁷ Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, EUT C 303/1, 14.12.2007, s. 1, artikel 23.

²³⁸ KOM(2010) 491 slutlig, s. 3.

²³⁹ KOM(2010) 491 slutlig, s. 3.

²⁴⁰ KOM(2010) 491 slutlig, s. 7.

²⁴¹ KOM(2010) 491 slutlig, s. 7.

problematiken om ett ökat kvinnligt deltagande samt en förbättrad jämställdhet inom unionen.²⁴² För att statuera exempel kommer kommissionen också internt att tillämpa samma standard, då särskilt vid tillsättning av chefer.²⁴³

2011 publicerade kommissionen en uppföljning av jämställdhetsstrategin i en rapport²⁴⁴ där det konstaterades att trots att 45,4 % av arbetsmarknaden består av kvinnor är dessa endast i 32,8 % av fallen i företagsledande positioner.²⁴⁵ Mellan 2000 och 2009 ökade andelen kvinnliga företagsledare från 30,7 % till 32,8 %, vilket tyder på att utvecklingen går långsamt. År 2010 uppgick andelen kvinnor i de största europeiska publika bolagen till strax under 12 % och endast i drygt 3 % av fallen var en kvinna styrelseordförande.²⁴⁶ Vidare konstateras det i rapporten att de bolag som medvetet vidtagit åtgärder för att balansera könsfördelningen fortfarande är i minoritet.²⁴⁷ Rapporten pekar på att det finns väsentliga skillnader mellan flera av de nordiska länderna, medan de medverkande bolagen från Sverige, Danmark och Finland hade åtminstone en kvinna med i styrelsen så kunde det också konstateras att de berörda norska bolagen i alla fall hade mer än en kvinna i bolagsstyrelserna.²⁴⁸ Anledningen till att det är fler kvinnor representerade i de norska bolagsstyrelserna beror på att man lagstiftat på området, vilket diskuterats ovan i avsnitt 5.4.²⁴⁹

6.2.3 Grönbok om en europeisk ram för bolagsstyrning²⁵⁰

Kommissionen publicerade år 2011 grönboken om en europeisk ram för bolagsstyrning som en åtgärd för att utreda hur effektivt det dåvarande ramverket för europeiska bolagsstyrning var.²⁵¹ Initiativet vidtogs i syfte att återskapa tilltron till den inre marknaden, i vilken reglerna om bolagsstyrning har en väsentlig funktion.²⁵² Ett av de tre fokusområden som den ifrågavarande grönboken behandlar är styrelsen, som enligt grönboken måste vara högpresterande och effektiv för att klara av att hantera bolagets verkställande ledning.²⁵³

²⁴² KOM(2010) 491 slutlig, s. 7-8.

²⁴³ KOM(2010) 491 slutlig, s. 7.

²⁴⁴ Commission Staff Working Paper *The Gender Balance in Business Leadership*, SEC(2011) 246 final, Brussels, 1.3.2011.

²⁴⁵ SEC(2011) 246 final, s. 4.

²⁴⁶ SEC(2011) 246 final, s. 4.

²⁴⁷ SEC(2011) 246 final, s. 5.

²⁴⁸ SEC(2011) 246 final, s. 5.

²⁴⁹ SEC(2011) 246 final, s. 5.

²⁵⁰ Grönbok *En EU-ram för bolagsstyrning*, KOM(2011) 164 slutlig, Bryssel den 5.4.2011.

²⁵¹ KOM(2011) 164 slutlig, s. 2.

²⁵² KOM(2011) 164 slutlig, s. 2.

²⁵³ KOM(2011) 164 slutlig, s. 3.

Inledningsvis anför kommissionen att demografiska skillnader i en styrelse tillför olika värderingar, synpunkter och kompetenser vilka alla bidrar till att de beslut som fattas inte sällan är välgenomtänkta och kreativa.²⁵⁴ Dessutom förhindras grupptänk då ledamöterna i en styrelse har olika ledarskapsfarenheter, olika nationell eller regional bakgrund samt olika kön.²⁵⁵ Vad gäller styrelsens sammansättning betonar grönboken att skillnader i yrkeskvalifikationer, internationell diversifiering och könsfördelning är av stor betydelse för att en styrelse ska kunna fungera effektivt, under förutsättning att dessa skillnader anpassas till det specifika bolagets verksamhet.²⁵⁶

6.2.4 Förslag till direktiv om förbättrad könsfördelning i börsnoterade bolags styrelser²⁵⁷

Vid tiden för förslaget rådde en alltjämt ojämn representationen av könen i de europeiska bolagsstyrelserna och i de största börsnoterade bolagen var endast 13,7 % av de ledande posterna i besittning av kvinnor.²⁵⁸ Med en genomsnittlig årlig ökning på 0,6 procentenheter kunde det härvid konstateras att de framsteg som skett avseende kvinnligt deltagande i bolagsstyrelser varit mycket långsamma.²⁵⁹ Värt att notera är att det förekommit stora skillnader medlemsstater emellan vad gäller ökningsgraden och det är de medlemsstater som infört bindande bestämmelser som varit mest framgångsrika. Härvid konstateras att självreglering, så som den svenska Koden, inte haft lika uppenbara resultat och att en jämn representation av könen i dagens takt skulle ta decennier att uppnå.²⁶⁰

Syftet med direktivet är således att på EU-nivå införa bestämmelser som ämnar att väsentligt öka antalet kvinnliga styrelseledamöter genom ett kvantitativt mål.²⁶¹ Detta mål består i att minst 40 % av de icke verkställande styrelseledamöterna ska bestå av det underrepresenterade könet.²⁶²

²⁵⁴ KOM(2011) 164 slutlig, s. 5.

²⁵⁵ KOM(2011) 164 slutlig, s. 5.

²⁵⁶ KOM(2011) 164 slutlig, s. 5.

²⁵⁷ Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om *en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder*, COM(2012) 614 final, Bryssel den 14.11.2012.

²⁵⁸ COM(2012) 614 final, s. 2.

²⁵⁹ COM(2012) 614 final, s. 2.

²⁶⁰ COM(2012) 614 final, s. 2.

²⁶¹ COM(2012) 614 final, s. 5.

²⁶² COM(2012) 614 final, s. 5.

6.2.5 Handlingsplan 2012²⁶³

För tio år sedan, närmare bestämt år 2003, genomfördes den senaste betydande översynen på bolagsrättens område vilket resulterade i en handlingsplan för en modernare bolagsrätt och effektivare företagsstyrning i EU.²⁶⁴ Flera av de initiativ som meddelades 2003 har inletts och därutöver har EU genom åtskilliga direktiv och rekommendationer arbetat på att effektivisera och förbättra den europeiska bolagsrätten.²⁶⁵ Dock fordras nya insatser då förutsättningarna förändrats och det i dagsläget är ett nytt klimat för unionens medborgare.²⁶⁶ Att ha ett uppdaterat och modernt regelverk är avgörande för en fungerande europeisk bolagsrätt och således en fungerande och flexibel etableringsfrihet. Som en av den inre marknadens hörnstenar underlättas och stärker den gemensamma bolagsrätten insynen, den rättsliga säkerheten och kontrollen av företagens verksamhet.²⁶⁷ Förevarande handlingsplan syftar att modernisera bolagsrätten och ramen för företagsstyrning genom planerade insatser på tre fokusområden.²⁶⁸

Det första huvudområdet består i att öka insynen.²⁶⁹ Detta kräver bland annat att unionens företag måste lämna bättre information om sin företagsstyrning samt samhället i stort. Det andra huvudområdet består i att engagera aktieägarna genom att uppmuntra deras delaktighet i företagsstyrningen. För det tredje huvudområdet planeras insatser som stödjer företagets tillväxt och konkurrenskraft. Detta är av vikt då det finns behov att underlätta för de företag i unionen som bedriver gränsöverskridande verksamhet, och då i synnerhet för de små och medelstora företagen som trots allt utgör majoritet i EU.²⁷⁰

Vad gäller det första fokusområdet, närmare bestämt att öka insynen, är ett delmål häri ett offentliggörande av policys för styrelsemångfald.²⁷¹ Inledningsvis belyser handlingsplanen att styrelsestrukturerna i Europa ser ut på olika vis vilka skiljer sig mellan medlemsstaterna.²⁷² I de börsnoterade bolagen finns det system med antingen ett s.k. enhetligt system, ett tvådelad system eller något däremellan i form av ett blandsystem.

²⁶³ COM(2012) 740 final.

²⁶⁴ Meddelande från Kommissionen till rådet och Europaparlamentet *Modernare bolagsrätt och effektivare företagsstyrning i Europeiska unionen – Handlingsplan*, KOM(2003) 284 slutlig.

²⁶⁵ COM(2012) 740 final, s. 2.

²⁶⁶ COM(2012) 740 final, s. 2.

²⁶⁷ COM(2012) 740 final, s. 3.

²⁶⁸ COM(2012) 740 final, s. 4.

²⁶⁹ COM(2012) 740 final, s. 4.

²⁷⁰ COM(2012) 740 final, s. 4. Vad gäller SME:s i EU uppgår dessa till 99 %, av vilka 8 % bedriver gränsöverskridande verksamhet, se Förslag till Rådets förordning om stadga för ett europeiskt privat aktiebolag (SPE-bolag), KOM(2008) 396 slutlig, s. 2.

²⁷¹ COM(2012) 740 final, s. 5.

²⁷² COM(2012) 740 final, s. 5.

Dock avser inte kommissionen att genomföra någon förändring då denna har insikt om att respektive system är djupt rotat i de nationella medlemsstaterna ekonomiska struktur och övergripande ekonomiska styrning.²⁷³

Vad som dock med säkerhet kan konstateras är att sammansättningen i styrelsen har avgörande betydelse för företagets framgång, oavsett vilken bakomliggande styrelsestruktur som präglar denna.²⁷⁴ Både en demografisk mångfald och varierad kompetens bland styrelsernas ledamöter ökar sannolikheten för att de beslut som fattas är objektiva, konstruktiva och väl genomtänkta.²⁷⁵ Brist på sådana skillnader i en grupp såsom en styrelse kan leda till så kallat *grupptänk* vilket ger upphov till färre idéer och möjligen en mindre effektiv tillsyn över ledning eller anställda ledamöter.²⁷⁶ Att därför öka insynen och kräva att policyn för styrelsemångfald i större grad offentliggörs skulle kunna medföra en större intern reflektion i företagen vilket således kan öka uppmärksamheten vad gäller frågan om mångfald.²⁷⁷

²⁷³ COM(2012) 740 final, s. 5.

²⁷⁴ COM(2012) 740 final, s. 5.

²⁷⁵ COM(2012) 740 final, s. 5.

²⁷⁶ COM(2012) 740 final, s. 5.

²⁷⁷ COM(2012) 740 final, s. 5.

7 Avslutande kapitel

7.1 Bakgrund

Förevarande kapitel utgör uppsatsens andra normativa del där författaren ämnar att diskutera och utreda rättsläget för att slutligen komma fram till huruvida den svenska lagstiftningen är i behov av kompletterande regler som siktar på att säkerställa en jämn fördelning i börsbolagens styrelser. Härmed vill författaren återigen påminna läsaren om att det fortsättningsvis i denna del förekommer personliga ställningstaganden som belyser författarens egen uppfattning och åsikt. Därutöver ska nämnas att trots att författaren kommer att föra en diskussion som präglas av både objektiva och subjektiva argument, så är det oundvikligen som så att framställningen av dessa genomsyras av det faktum att densamma själv är kvinna.

7.2 Analys

7.2.1 Äganderätten och andra aspekter

I den svenska aktiebolagslagen uppställs idag tydliga krav på vem som får vara styrelseledamot eller inte. Begränsningarna innebär, som tidigare nämnts i uppsatsens deskriptiva del, bland annat krav på ledamotens bosättning och ålder. Utöver reglerna i aktiebolagslagen regleras styrelsens sammansättning av styrelserepresentationslagen, som försäkrar att de anställda ges insyn i och inflytande på företagets verksamhet. Som framgår ovan i avsnitt 2.4 anses regelverket generellt uppfattas som nyttigt och dessutom vara ett resultat av en lyckad lagstiftningsåtgärd. Författaren finner det härvid lustigt att styrelserepresentationslagstiftningen omfamnats utan några anmärkningsvärda protester, då den de facto innebär en begränsning och ett urvattnande av den grundlagsskyddade äganderätten. Argumentet mot kvoteringsregler blir, i författarens ögon, härvid aningen motsägelsefullt. Liksom att en viss del av styrelsens ledamöter, i de bolag som berörs av lagen, ska bestå av arbetstagarrepresentanter kan kravet på att en viss könsrepresentation ska uppnås bland ledamöterna i börsbolagen inte tyckas innebära en markant praktisk skillnad i begränsning av aktieägarnas rätt att förvalta över sin egendom. Trots att det föreligger tydliga skillnader i styrelserepresentationslagens bakomliggande syfte jämfört med vad som ämnas att uppnås med kvoteringsreglerna, måste ändå de två begränsningarna anses ha en liknande karaktär.

Författaren förstår de argumentet som anförs om att ägarna är de som är mest kompetenta vad gäller att utse vem som är bäst lämpad att förvalta deras egendom samt att avgöra vilka strategier som ur lönsamhetsperspektiv är mest optimala för bolaget. Dock är författaren av åsikten att äganderätten förvisso urvattnas genom ett införande av kvoteringsregler men att denna nackdel uppvägs av fördelen att balans i börsbolagens styrelser uppnås. Detta allmänna intresse får i författarens mening anses vara starkare än den enskilde aktieägarens intresse. Författarens mening skiljer sig härvid från exempelvis Advokatsamfundets mening som är den motsatta, nämligen att nackdelarna är fler än fördelarna.²⁷⁸ Dock saknas en utförligare beskrivning varpå författaren inte övertygats av samfundets ståndpunkt. Författaren finner att det är fel att enbart ha som utgångspunkt att se kvoteringsregler som begränsande, tvärtom borde perspektivet om fördelarna med jämställda bolagsstyrelser likväl uppmärksammas. En sådan balans är inte bara en vinst för allmänheten på så vis att den kompetensbas som i samhället tillvaratas utan också den enskilde aktieägaren gynnas genom att bolaget åtnjuter framgång främst genom att demografiska skillnader stimulerar kreativitet och höjer kvaliteten på förslag och initiativ. En ökad lönsamhet är trots allt vad som driver börsbolagen varpå en lagstiftning som främjar detta torde anses välkommen, trots att denna införs delvis på bekostnad av aktieägarnas äganderätt. Författaren har härvid också svårt att se att de företag som i framtiden ämnar att introduceras på den svenska börsen skulle avstå att göra detta endast på grundval att den svenska lagstiftningen skulle innehålla krav på könsrepresentationen i bolagsstyrelsen

7.2.2 Internationella åtgärder på EU-nivå

Som tydliggjorts ovan framgår att de europeiska medlemsstaternas inbördes ekonomiska system och styrelsestrukturer innehåller stora skillnader. Dessa strukturer är djupt rotade och att införa regler om kvotering på överstatlig nivå skulle enligt författarens mening innebära ett alltför stort ingrepp. En harmoniserande EU-rättslig reglering skulle i praktiken vara omöjlig att utforma utan att något av de ekonomiska system som förekommer inom unionen kränks, vilket inte är kommissionens avsikt. Som framförts ovan under avsnitt 4.3.2 ställer sig vissa av de remissinstanser som författaren valt att presentera negativa till lagförslaget på grundval av att detta skulle kunna innebära att Sverige blir ett mindre attraktivt land att etablera sig i för att bedriva verksamhet. Författaren instämmer till viss del i att avsaknad av harmoniserande åtgärder kan ligga de medlemsstater till last som faktiskt väljer att handla och uppställa könsrepresentationskrav

²⁷⁸ Se ovan under avsnitt 6.3.2.5.

på börsbolagen. Ur konkurrenshänseende är det inte främmande att ett företag skulle välja att avstå att bedriva verksamhet i en medlemsstat som kräver en minimirepresentation av respektive kön styrelsen. Dock rör sig både Sverige och EU i en positiv riktning och debatten är aktuellare än någonsin. Författaren utesluter därför inte att vissa bolag kanske kan se sådana regler som ett modernt ställningstagande och eventuellt också en möjlighet att förekomma framtida åtgärder. Vidare tror författaren att regler om könsrepresentation är underordnade andra rättsområden, härvid avses i första hand exempelvis medlemsstaternas nationella skattelagstiftningar.

Som ett alternativ till sådana inbegripande åtgärder som diskuterats ovan finner dock författaren att man på EU-nivå borde kräva att företagen redovisar tydliga policys om hur man arbetar för jämställdhet och således motivera varför eller varför inte man vidtar aktiva åtgärder att öka kvinnors deltagande på ledande befattningar inom bolaget. De företag som ligger i framkant kan således lysa medan de bolag som brister tvingas erkänna detta och förklara varför. Detta kan medföra att bolaget indirekt måste strukturera om för att upprätthålla goodwill. Författaren tror inte att detta kommer att innebära att problematiken undanröjs men den uppmärksammas för bolagens intresser som därigenom kan ifrågasätta bolagets ställningstagande och uppmana till förändring.

7.2.3 Kvotering kontra självreglering som lösningsalternativ

Inledningsvis i detta avsnitt av analysen ställer sig författaren frågorna ”behövs det verkligen fler kvinnor i börsbolagens styrelse, eller är detta en diskussion som grundar sig på att trenden idag är att debattera vad som liknar en s.k. ”millimerrättvisa” mellan könen?”. Författarens svar blir jakande, på båda frågorna. På den första delfrågan stämmer författaren in i vad som tidigare framförts i uppsatsen avseende demografiska skillnader i grupper, så som en styrelse. Genom att ha styrelsemedlemmar av olika kön, etnicitet, bakgrund och med skilda kompetensområden täcker man in en stor del kunskap som bidrar till kreativa och välmotiverade initiativ och lösningsförslag. Olika förbyggar grupptänk och bidrar till att styrelseledamöterna företräder en bred kunskapsbas vilket således har effekt på resultatet. Den svenska befolkningen består till hälften av kvinnor, dessutom är det idag fler kvinnor än män som vidareutbildar sig och examineras från högskola och universitet. Författaren finner därför att det är onaturligt att inte samma ökande trend speglas i näringslivets toppskikt, i synnerhet då det finns en mängd kvinnor som besitter den kompetens som krävs för ledande befattningar. Vad avser den andra delfrågan som ställdes inledningsvis tror författaren, och detta är dennes högst personliga

åsiikt, att den jämställdhetsdebatt som länge präglat det svenska samhället har haft en avgörande påverkan också på förevarande område. Traditionellt har kvinnans uppgift varit att ombesörja hemmet och familjen medan mannen har ansvarat för den ekonomiska försörjningen. Trots att detta föråldrade synsätt i viss mån lever kvar uppfattar författaren att kvinnor i mångt och mycket inte längre står tillbaka. Kvinnor skäms inte längre för att ta för sig, vare sig i hemmet eller i arbetslivet, vilket författaren tror beror på att man idag med säkerhet vet att kvinnor är lika kompetenta som män. Att "*kvinnor kan*" råder det således inte längre något tvivel om.

Genom att lagstifta om regler som innebär att en viss andel av respektive kön måste finnas representerade i börsbolagens styrelser skapar man en situation av särbehandling, om än positiv sådan. I författarens mening består särbehandlingen av att det underrepresenterade könet, med andra ord kvinnorna, identifieras och ges en särskild fördel framför det andra könet. Särbehandlingen skulle således, förmodligen på ett mycket effektivt sätt, komma tillrätta med den snedvridning som idag upplevs i bolagsstyrelserna. Dock anser författaren härvid att jämställdhet är ett fenomen som kräver lika villkor för de inblandade parterna, i detta fall män och kvinnor. Kvotering kan därför upplevas som en enkel lösning på ett mycket komplext och kontroversiellt problem. Resultatet skulle således innebära en konstgjord jämställdhet som i det närmaste är påtvingad bolagen.

Vad gäller kvotering i bolagsstyrelserna är författaren av åsikten att detta är något som idag på sätt och vis redan förekommer. Med risk för en grov generalisering och allmän slutsats, tror författaren att män i många situationer utser eller väljer andra män. Detsamma gäller givetvis kvinnor. Detta beror eventuellt på att man kan känna en direkt tillhörighet till en person av samma kön, då man har en större förmåga att kunna relatera. Denna vana, eller kanske ovana, avspeglas möjligtvis också på valet av styrelseledamöter och vad man i så fall kan konstatera, vare sig man är för eller emot kvotering, är att ett sådant förfarande i praktiken också utgör en form av indirekt särbehandling och kvotering.

Kollegiet anförde i sitt remissyttrande att kvoteringsregler öppnade upp för en A- och B-lagssituation där samtliga kvinnor i bolagsstyrelserna kan uppfattas ha erhållit sin position på grundval av en eventuell lagstiftning snarare än deras personliga kompetens. Författaren ser detta argument som aningen torftigt då detta inte alls innebär att en inkvoterad kvinnlig styrelseledamot rent kunskapsmässigt skiljer sig från en av bolagsstämman invald styrelseledamot. Icke att förglömma härvid är aktiebolagslagen begär att varje enskild

ledamot engagerar sig i verksamheten i den omfattning som krävs av lagen och de kompletterande regler som finns i Koden och börsreglerna ämnar att säkerställa att styrelseledamöterna besitter tillräckliga kunskaper för uppdraget. Således är det ingen slump vem som väljs in i en börsbolagsstyrelse och författaren tvivlar på att kvoteringsreglerna skulle medföra någon större förändring. Istället kan en av fördelarna med sådan lagstiftning möjligtvis bestå i att det i urvalsprocessen krävs en annan form av engagemang och medvetenhet.

Som framförts i avsnitt 2.3 finns det i dagsläget inte några bestämmelser i den svenska lagstiftningen som kräver att börsbolagens styrelser ska ha en jämn könsrepresentation. Aktiebolagslagens bestämmelser om styrelsens sammansättning begränsas istället till att omfatta olika krav på styrelsens storlek, vilka varierar beroende på vilken typ av aktiebolag det rör sig om. Det är istället i regelverket Svensk kod för bolagsstyrning, det vill säga det komplement till de associationsrättsliga reglerna som på frivillig basis kan tillämpas av börsbolag, som man först kan finna någon form av krav på jämställdhet i bolagsstyrelserna. I Koden framkommer att en jämn könsfördelning ska eftersträvas. Dock kan de börsbolag som valt att tillämpa Koden välja att frånga delar av den, däribland den nyss nämnda bestämmelsen, under förutsättning att bolaget motiverar en sådan åtgärd. Författaren tror att Kodens dispositiva karaktär gör att regeln i sig inte har någon anmärkningsvärd reell effekt, vilket också stärks av den statistik som konstaterar att det med dagens förändringstakt kommer dröja åtminstone 27 år tills vi får jämställda bolagsstyrelser.

I flera av de ovan omnämnda remissyttrandena är just självregleringen en av de orsaker till att dessa motsätter sig lagstiftning. Det argumenteras för att man ska ge Koden en chans att få verka och att en potentiell lagstiftning bland annat därför skulle vara en alltför ingripande åtgärd. Med facit i hand, snart åtta år efter att Koden för första gången infördes, kan det konstateras att denna knappast haft den önskade effekten. Författaren finner att regeln i Koden är fördelaktig och trots att den inte inneburit någon större förändring så anser densamma att den är nyttig för att uppmuntra förändring. Emellertid förkastar författaren de argument som i remissyttrandena anförts om att problematiken skulle kunna undanröjas genom självreglering, så som den ser ut idag, då detta instrument innebär en marginell påverkan på jämställdheten i bolagsstyrelserna. Dock reserverar sig författaren för att utesluta denna helt och hållet. Alternativet härvid, så vitt författaren kan se det, hade varit att skapa ett större symbolvärde för Koden som regelverk och på så vis hade denna kunnat generera ett mervärde för de börsbolag som faktiskt valt att följa den till fullo. I exempelvis

textilindustrin framhävs de bolag som väljer att i utvecklingsländer arbeta för att säkerställa iakttagandet och upprätthållandet av mänskliga rättigheter i positiv bemärkelse, samtidigt kan matindustrin uppmärksammas då denna idag präglas av ett större hänsynstagande av miljön genom att närproducerade, ekologiska och rättvisemärkta råvaror efterfrågas i större grad. Att i börsbolagen framhäva att man arbetar för jämställdhet skulle således kunna få en motsvarande positiv effekt och de bolag som tar till sig detta skulle möjligtvis skapa ringar på vattnet. I det fall en sådan statushöjning skulle kunna vara genomförbar inom de närmsta åren skulle författaren helst se att lagstiftning på området fick vänta. Skulle Koden trots sådana insatser inte få den önskvärda effekten är lagstiftningen emellertid en oundviklig och nödvändig åtgärd för att få en vändpunkt på problemet.

7.3 Slutsats – Ska Sverige följa i Norges fotspår?

Att kvinnor utestängs från börsbolagens styrelser är ett problem av affärsmässig karaktär, då detta i flera fall kan innebära att kvinnors kompetens inte tillvaratas. Författaren finner härvid att börsbolagen inte har tagit det ansvar som kan krävas av dem vad avser att främja jämställdhet mellan könen, synnerligen inte i styrelsesammanhang. Det är tydligt att problematiken finns i de privata börsnoterade bolagen, detta stärks av den statistik som presenterats där de statligt hel- eller delägda bolagen visar upp en jämn könsbalans. Vad som härvid är viktigt att uppmärksamma är att ett generationsskifte står för dörren och det ”gubbnvälde” som idag förekommer i många av bolagsstyrelserna är förhoppningsvis på gång att försvinna och ersättas av yngre förmågor. Med detta i åtanke skulle en insats för att höja symbolvärdet på Koden, så som nämnts ovan, och därigenom främja jämställdheten möjligtvis kunna medföra förändring på området. Dock måste denna förändring ske snart då vare sig bolagen eller samhället i stort har råd att gå miste om den kompetens som kvinnorna kan tillföra. Författaren föredrar givetvis att näringslivet på egen hand löser problemet då denne inte är särskilt förtjust i tanken på tvingande lagstiftning. Däremot är det svårt att se att detta önskemål skulle kunna realiseras, då näringslivet hittills inte visat någon övertygande vilja till förändring.

Svaret på den bakomliggande frågeställningen i uppsatsens syfte blir således jakande fast med viss återhållsamhet. Såvida självregleringen på området inte omgående kan framställa ett nytt perspektiv som skulle kunna innebära en reell förändring är den svenska lagstiftningen i behov av kompletterande regler avseende könsrepresentationen i börsbolagens styrelser. I det fall tvingande kvoteringsregler blir lösningen ser författaren hursomhelst en s.k. fiktiv jämställdhet som nyttigare än den snedvridning som finns idag.

Referenslista

Nordiskt offentligt tryck

Svensk lagstiftning

Regeringsform (1974:152)

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Årsredovisningslag (1995:1554)

Aktiebolagslag (2005:551)

Svenska förarbeten

Prop. 1975:103 *Regeringens proposition med förslag om ny aktiebolagslag m.m.*

Prop. 1987/88:10 *Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.*

Prop. 1993/94:117 *Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor*

Prop. 1993/94:196 *Ändringar i aktiebolagslagen (1975:1385) m.m.*

Prop. 2002/03:56 *Redovisning av könsfördelningen i företagsledning*

Prop. 2005/06:186 *Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet*

Svenska utredningar

SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*

SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*

Ds. 2006:11 *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*

Dansk lagstiftning

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd nr 1527 af 19/12/2004

Danska förarbeten

Vejledning om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v. og statslige bestyrelser m.v.

Finsk lagstiftning

8.8.1986/609 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män)

Finska förarbeten och andra publikationer

RP 195/2004 rd *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män*

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2005:2, *Regeringens jämställdhetsprogram 2004-2007*

SSR 7/2010 rd Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:9, *Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män*, Helsingfors 2010

Norsk lagstiftning

LOV 1978-06-09 nr. 45: Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

LOV 1997-06-13 nr 45: Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

LOV 1997-06-13 nr 44: Lov om aksjeselskaper (aksjeloven)

Norska förarbeten

Ot.prp. nr. 97, Om lov 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.), 13 juni 2003

EU-rättsligt material

Grundfördrag

Fördraget om Europeiska Unionen, EUT C 326/13, 26.10.2012.

Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt, EUT 326/47, 26.10.2012

Övrigt offentligt tryck

Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet *Modernare bolagsrätt och effektivare företagsstyrning i Europeiska unionen – Handlingsplan*, KOM(2003) 284 slutlig, Bryssel den 21.5.2003.

Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, EUT C 303/1, 14.12.2007

Förslag till Rådets förordning om stadga för ett europeiskt privat aktiebolag (SPE-bolag), KOM(2008) 396 slutlig, Bryssel den 25.6.2008

Meddelande från Kommission om *Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig, Bryssel den 3.3.2010.

Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén om *Strategi för jämställdhet 2010-2015*, KOM(2010) 491 slutlig, Bryssel den 21.9.2010.

Grönbok *En EU-ram för bolagsstyrning*, KOM(2011) 164 slutlig, Bryssel den 5.4.2011.

Commission Staff Working Paper *The Gender Balance in Business Leadership*, SEC(2011) 246 final, Brussels, 1.3.2011.

Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om *en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder*, COM(2012) 614 final, Bryssel den 14.11.2012.

Meddelande från Kommission till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén *Handlingsplan: Europeisk bolagsrätt och företagsstyrning – ett modernt regelverk för mer engagerade aktieägare och hållbara företag*, COM(2012) 740 final, Strasbourg den 12.12.2012.

Arbetsdokument från Kommissionens avdelningar, Följedokument till Konsekvensbedömning och nyttoanalys av en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna vid börsnoterade företag, SWD/2012/0349 final

Litteratur

Böcker

Bergström, Claes, Samuelsson, Per., *Aktiebolagets Grundproblem*, 4:1 uppl., Norstedts Juridik AB, Visby 2012

Bogdan, Michael., *Komparativ rättskunskap*, 2 uppl., Norstedts Juridik AB, Vällingby 2007

Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik., *Regeringsformen - en kommentar*, SNS Förlag, Danmark 2010

Danelius, Johan, Svensson, Bo., *Aktiebolagslagen kommentar och lagtext*, 3 uppl., Tholin & Larssons förlag, Finland 2012

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6 uppl., Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, Tallinn 2010

Artiklar och publikationer

Bruun, Niklas, Lundberg, Magnus, *Styrelserepresentation på undantag – Corporate Governance-debattens tysta reformprogram*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 11, nr 4, vintern 2005

Lando, Ole., *Komparativ ret som emne for forskning og undervisning*, FJFT (nuvarande JFT), 1966

Statistiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2012, X10*

Svensk kod för bolagsstyrning gällande från 1 februari 2010

Regelverk för emittenter, NASDAQ OMX Stockholm, 1 februari 2012

Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar och anställda, En studie genomförd av Nordic Investor Services juni 2012

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Årsrapport 2012

Internet

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0349:FIN:SV:HTML>
(hämtad 2013-03-14)

Referenslista

http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/internationalt/Vejledning_om_koenssammen-saetning_i_offentlige_udvalg_m.v._og_statslige_bestyrelser_m.v..pdf (hämtad 2013-04-16)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-18/5/3/2.html?id=663091> (hämtad 2013-04-16)

<http://www.ap2.se/sv/forvaltningen/> (hämtad 2013-04-15)

<http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/NIS%20AP2%20Kvinnoindex%202012%20120605%20final.pdf> (hämtad 2013-04-15)

<http://www.bolagsstyrning.se/koden/historik> (hämtad 2013-04-24)

<http://www.bolagsstyrning.se/media/8841/2006-10-31%20ytttrande%20till%20ju-dep.%20promemoria%20ds%202006-11.pdf> (hämtad 2013-04-22)

<http://www.aktiespararna.se/upload/Pressrum/Dokument/Aktiespararnas%20remissvar%20K%C3%B6nsf%C3%B6rdelning%20i%20bolagsstyrelse.pdf> (hämtad 2013-04-22)

http://www.bolagsverket.se/polopoly_fs/1.5872!/Menu/general/column-content/file/remiss-konsfordelning-bolagsstyrelser.pdf (hämtad 2013-04-22)

[http://www.swedishbankers.se/web/bfmm.nsf/lupgraphics/J061018y.pdf/\\$file/J061018y.pdf](http://www.swedishbankers.se/web/bfmm.nsf/lupgraphics/J061018y.pdf/$file/J061018y.pdf) (hämtad 2013-04-22)

http://www.advokatsamfundet.se/Documents/Advokatsamfundet_sv/Remissvar/196491_20061114101756.pdf (hämtad 2013-04-22)

[http://www.jur.lu.se/Quickplace/juridiska_fakultetens_forskning/PageLibraryC125772900378535.nsf/0/73ED6B89764536D8C125773F0034004C/\\$file/Ds%202006_011.pdf](http://www.jur.lu.se/Quickplace/juridiska_fakultetens_forskning/PageLibraryC125772900378535.nsf/0/73ED6B89764536D8C125773F0034004C/$file/Ds%202006_011.pdf) (hämtad 2013-04-22)