



2014-05-30

Frågor och svar om Kollegiets insatser för jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser

Varför är ni i Kollegiet för svensk bolagsstyrning så engagerade i frågan om könsfördelningen i börsbolagens styrelser?

- Det har alltsedan den första koden infördes för nio år sedan varit ett uppdrag för börsbolagen att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelserna, så detta är inget nytt för Kollegiet.

- Men vi har kunnat konstatera att utvecklingen mot en jämn könsfördelning gått för långsamt och att en del valberedningar tagit för lätt på kravet om ett motiverat yttrande vad gäller mångsidighet och könsfördelning. God bolagsstyrning inkluderar ett hållbarhetsansvar och bolagsstyrelserna ska kunna besättas med all tillgänglig kompetens.

Vad är det egentligen i era förändrade regler som ni hävdar ska leda till att det blir fler kvinnor i styrelserna?

- Kollegiets initiativ består av tre delar – förtydligade principer, skärpta regler och stödjande aktiviteter.

- Vad gäller den principiella grunden konstaterar vi att börsbolag för att skötas effektivt för sina ägare behöver förtjäna förtroende i samhället genom att agera ansvarsfullt och hållbart och i detta ingår jämställdhetsaspekter. Dessutom noterar vi att allt fler ägare bl a betonar frågor om jämställdhet. Att bejaka detta ger bredast möjliga rekryteringsunderlag. Bolagen behöver trygga både "licence to operate", kapitaltillgång och kompetensförsörjning.

- Vi skärper också regelkraven på valberedningarna, som är ägarledda. De åläggs: att analysera styrelsens utvärdering också i perspektivet av jämn könsfördelning, att i förslag till styrelseval i anslutning till kallelse till bolagsstämma tydligt motivera sina överväganden mot bakgrund av kodens krav om att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen och att vid bolagsstämman särskilt redovisa hur den arbetat för att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen, vilket därmed blir en bolagsstämmofråga.

- Vi ger en färdriktning med principerna, tvingar upp frågorna i ljuset med reglerna och kommer att både stödja och följa upp arbetet. Ansvarsfulla ägare måste nu agera och det tror vi att de kommer att göra.

- Att stärka kvinnors ställning i företagen är dock ett bredare arbete än val till styrelse. Många börsbolag bedriver ambitiösa jämställdhetsaktiviteter för att bredda rekryteringsunderlaget till ledningspositioner och styrelseplatser och vi hoppas fler tar efter.

Är detta inte mest en politisk korrekt viljeyttring där det inte finns någon garanti mot att könsbalansen i styrelserna finns kvar?

- Nej den bristande könsfördelningen och underlåtenheten att utförligt jobba med och redovisa övervägandena i detta avseende har för oss i Kollegiet mer och mer framstått som ett problem som måste åtgärdas. Vi är övertygade om att de här insatserna ska ge resultat. Men givetvis kan vi lika lite som någon annan lämna garantier om framtiden.

Vad är en "acceptabel" könsfördelning i börsbolagens styrelser?

- Koden har från start ålagt valberedningarna och bolagen att eftersträva en jämn könsfördelning. Andelen kvinnor bland de sysselsatta i börsföretagen ligger under 40 procent och andelen i kvinnor i bolagsledningarna är lägre än så. I dag är den genomsnittliga siffran för kvinnor ca 30 procent i de stora bolagen och över 25 procent i alla börsbolags styrelser.

- Vi anser ändå att för börsbolagen som helhet bör en jämn könsfördelning i styrelserna påskyndas, vilket innebär att inget av könen bör en lägre sammantagen andel än ca 40 procent. Men givetvis kan det skifta mellan enskilda bolag.

Är Kollegiets mål minst 40 procent kvinnor i varje börsbolags styrelse senast år 2020?

- Vi vill se att andelen kvinnor i börsbolagens styrelser sammantaget når upp till cirka 40 procent med sikte på 2020. Det är den ambitionsnivå som vi anser att ägarna som tillsätter valberedningarna bör ha.

- Det gäller den samlade siffran, ett genomsnitt, inte varje enskilt bolag. Alla måste vara medvetna om att det kan vara stora skillnader mellan bolag beroende på faktorer som t ex ägarförhållanden, bransch eller teknikområde.

- Ambitionsnivån är cirka 40 procent av den enkla anledningen att frågan aldrig får banaliseras till att handla om 39,9 eller 40,1 procent. Huvudsaken är att alla börsbolags ägare verkligen anstränger sig att söka bäst kompetens och svarar upp mot kodens, allt fler ägares och samhällets krav att ha en jämn könsfördelning i styrelsen. Då torde börsbolagen sammantaget minst komma att hamna runt 40 procent.

- Och vi siktar på 2020 men det får gärna bli 2019 och det är inget misslyckande om det blir 2021.

- De stora bolagen fick gå före när koden infördes och bör göra det nu också. Som tecken på att utvecklingen är på rätt väg vill vi se att de stora bolagen (Large Cap) sammantaget har nått ca 35 % år 2017– och att genomsnittet då har närmat sig ca 30 %

De här kodändringarna som Kollegiet fastställer riktar sig framför allt till valberedningar, som lämnar förslag till styrelseval. Men om en valberedning inte lyckas få fram en styrelse där minst 40 procent är kvinnor – vad ska den göra då?

- I min värld ska den i första hand försöka igen och igen. Men givetvis kan situationer uppstå då man inte når en jämn könsfördelning i sitt förslag och kanske inte heller ska det beroende på företagets särskilda förhållanden. Då får man vid bolagsstämman sakligt redogöra för varför arbetet fått detta resultat.

- Jag hoppas att sådana redogörelser kommer att sprida intresse för de många goda exempel som redan finns på jämställdhetsarbete i bolagen som långsiktigt också vidgar denna rekryteringsbas för styrelseuppdrag. Kanske kommer det också att påverka vilka ägarna väljer som sina företrädare i valberedningarna.

Det har framställts politiska krav på att lagstifta om könskvotering till börsbolagens styrelser. Är era justeringar i bolagsstyrningsreglerna helt enkelt ett sätt att försöka undvika en tvingande lag?

- Vi är som tidigare kommunicerats mitt uppe i en process för att revidera koden och har fått många uppslag från rundabordskonferenser, en remissrunda och en större konferens. Eftersom denna fråga är mer intressant i den allmänna debatten än mycket annat av mer teknisk natur inom bolagsstyrningen har den fått förtur.

- Jag utgår givetvis ifrån att dessa skärpningar, många ägares engagemang och Kollegiets aktiva arbete med ägarna och valberedningarna innebär att lagstiftning inte ska bli aktuell. Det vore en allvarlig inskränkning av äganderätten om lagstiftarna skulle börja bestämma om sammansättningen av enskilda bolags styrelser.

Varför är Kollegiet egentligen emot kvotering – det fungerar ju i Norge?

- Detta är inte en fråga om mål utan om medel. Kollegiet är som de flesta andra ense om ambitionen att nå en jämn könsfördelning i börsbolagen styrelser.

- I valet av medel vill vi inte se lagstiftning som inskränker äganderätten. Det måste vara ägarna i varje enskilt bolag som bestämmer vem som ska företräda dem i styrelsen och förvalta deras egendom. Denna mänskliga rättighet och den praxis som tjänat Sveriges välståndsutveckling väl bör inte rubbas.

- Vi vill inte heller själva införa kvotering i koden. Det är en trubbig regel som inte respekterar legitima olikheter i bolagen. Det vore olämpligt att i koden föreskriva kvotering för varje enskilt bolag eftersom förhållandena kan variera starkt.

Men om väljarna vill ha en lag om kvotering så ska väl politikerna se till att kvotering införs?

- Diskussionen om lagstiftad kvotering som *medel* handlar inte främst om jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser, vilket vi alla vill ha. Det är andra värden som står på spel: Sveriges välstånd och äganderätten.

- Välståndet i vårt land är beroende av att vi har framgångsrika företag. Avgörande för detta är vilka skatter och lagar som gäller. Den svenska modellen har ett betydande inslag av ansvarsfull självreglering. Detta är en modell som tjänat Sverige väl under årtionden. Lagstiftning om styrelsernas sammansättning vore ett riskabelt avsteg från den svenska modellen.

- Äganderätten är en grundläggande mänsklig rättighet erkänd i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Den innebär att ägarna i börsbolag eller familjeföretag har rätt att bestämma vem som i styrelsen för ett bolag ska förvalta deras egendom. Detta är inte

konstigare än föreningsrätten. I politiska, fackliga och ideella organisationer likaväl som i ekonomiska föreningar har medlemmarna och deras ombud makten över vilka företrädare som väljs till styrelsen. Staten ska inte föreskriva någon kvotering vare sig i föreningar som HSB eller LRF eller i idrottsföreningar eller fackförbund eller i familjeföretag eller i börsbolag. Äganderätten är en hörnpelare i en marknadsekonomi och marknadsekonomien har tjänat Sverige väl genom en god utveckling av vår välfärd.

Hur stor är risken att de här modifierade reglerna inte innebär någon som helst förändring i praktiken?

- Den risken bedömer jag som mycket begränsad. Kollegiet kommer att arbeta aktivt för att de här reglerna ska ge önskat resultat och noga följa upp utvecklingen. Ett misslyckande vore ett allvarligt bakslag för näringslivets självreglering.

Varför kommer de här ändringarna just nu?

- De kommer nu för att vi är färdiga med våra överväganden nu. Men givetvis har intresset i samhället för frågan påverkat att vi gett den förtur i revideringen av koden.

Är detta Kollegiets svar på finansminister Anders Borgs ultimatum: kvotera själva eller så blir det lag?

- Både nej och ja. Nej, därför att Kollegiet sedan en tid arbetat med frågan och därför att detta är Kollegiets beslut, ingen annans. Ja, därför att finansministern bett om ett svar och nu fått det.

Kommer finansministern att låta sig nöja med detta?

- Det hoppas vi. Men det får du fråga honom om.

Tror ni verkligen att socialdemokraterna nu kommer att frågå sitt löfte att införa en lag om könskvotering till börsbolagens styrelser?

- Som vi förstått det vill socialdemokraterna se påtaglig förändring från och med nu och det bör de få med dessa initiativ. Vi hoppas att de håller med om att skärpt självreglering är att föredra framför lagstiftning. Men det får de själva svara på.

Har Kollegiet rentav gjort upp med regeringen och socialdemokraterna om den här lösningen?

- Kollegiet har lyssnat aktivt på våra uppdragsgivare i näringslivet men också på ledande politiker – men inte förhandlat. Vi tror på den här linjen och det är vår bestämda förhoppning att beslutsfattare i näringslivet och politiken också ska göra det.

Varför har ni inte tagit den här frågan på allvar tidigare?

- Frågan har alltid tagits på allvar av Kollegiet. Koden har från början föreskrivit att bolagen ska eftersträva en jämn könsfördelning. För fyra år sedan underströks detta med ett tillägg om att valberedningarna ska motivera sina förslag i ljuset av detta krav. Men vi anser att vi behöver öka trycket på valberedningarna så att börsbolagen svarar upp mot krav om hållbarhet och ansvar och inte missar någon kompetens.

Vem i er krets var det som ursprungligen väckte idén om att skärpa koden för att göra ett sista försök att undvika obligatorisk könskvotering?

- Vi är ett kollegium för bolagsstyrning och arbetet är kollegialt. Många ledamöter har bidragit aktivt och alla står bakom denna revidering av koden.