



Yttrande avseende departementspromemorian DS 2006:11 "Könsfördelningen i bolagsstyrelser"

Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerade promemoria. Kollegiet har under utredningstiden direkt till utredaren framfört starka invändningar mot tanken på lagstadgad kvotering av könsfördelningen i bolagsstyrelser. Nedanstående remissvar är en sammanfattning av de synpunkter som därvid framförts.

En angelägen fråga för näringslivet

Kollegiets uppgift är att vårda och vidareutveckla den svenska koden för bolagsstyrning, som i sin tur utgör en del av det svenska näringslivets självreglering på värdepappersmarknaden. Koden stipulerar att "en jämn könsfördelning skall eftersträvas". Detta är ett uttryck för en i näringslivet brett omfattad värdering att en utjämning av könsfördelningen i företagens styrelser är önskvärd.

För bolagsstyrelser, liksom för andra organ och funktioner i bolagen, behöver ägarna och ledningarna tillgång till bästa möjliga erfarenhet och kompetens. Det är rimligt att anta att dessa egenskaper på sikt är någorlunda jämnt fördelade i befolkningen. Att eftersträva en jämn könsfördelning innebär därför att sörja för att företagen får tillgång till bästa möjliga kompetens och därmed säkerställa deras långsiktiga konkurrensförmåga.

Jämbördiga rekryteringsbaser

Till den kompetens som erfordras för styrelseuppdrag och andra befattningar på hög nivå i företagen hör relevanta erfarenheter av närliggande uppgifter. För uppdrag som ledamot i börsnoterade bolags styrelser är särskilt erfarenhet av operativ företagsledning på motsvarande nivå av stor betydelse. Obalanser i rekrytering till sådana befattningar, orsakade av traditionella yrkesval och karriärprioriteringar i tidigare skeden, gör emellertid att andelen kvinnor med sådana erfarenheter fortfarande är lägre än andelen män.

Rekryteringsbaserna är således ännu inte jämbördiga. Arbetet för en jämnare könsfördelning och mångfald i övrigt på högre nivåer i företagen bör därför i första hand inriktas mot att utjämna dessa skillnader.

Låt självregleringen verka

Tillkomsten av koden är ett uttryck för näringslivets strävan att lösa denna och andra viktiga utvecklingsfrågor genom självreglering. Koden har för de flesta bolag ännu inte varit i kraft ett fullt räkenskapsår. Det är enligt Kollegiets mening därför ännu för tidigt att utvärdera dess möjlighet att lösa denna liksom många andra frågor.

Att nu tillgripa lagstiftning för att tvinga fram en snabbare utjämning av könsfördelningen i bolagens styrelser än vad som är rimligt med hänsyn till ovan nämnda omständigheter skulle i stället riskera att allvarligt skada näringslivets tilltro till och intresse för att genom konstruktiv självreglering lösa uppkommande problem av egen kraft.

Slå vakt om äganderätten

Utöver att man därför bör avvakta vad näringslivets självreglering kan åstadkomma innan lagstiftning tillgrips finns en rad sakliga invändningar mot att i lag reglera styrelsernas könsfördelning. Om kön eller andra egenskaper av vikt för en eftersträvad mångfald sätts över lämplighetskravet för styrelseuppdrag riskerar detta att försvaga bolagen och därmed det svenska näringslivets konkurrenskraft.

Det vore vidare ett flagrant ingrepp i äganderätten att förvägra bolagens ägare att fritt välja vilka personer som skall ges förtroendet att i styrelserollen förvalta deras egendom. Styrelsen har enligt svensk lag långtgående befogenheter att förvalta bolaget på det sätt den finner lämpligt. Det är därför avgörande för den svenska bolagsstyrningsmodellens funktionssätt att ägarna har förtroende för styrelsens förmåga att fullgöra sitt uppdrag på bästa sätt.

Risk för motsatta effekter

Att lagstiftningsvägen pressa in ett ökat antal kvinnor i bolagens styrelser i högre takt än vad det finns underlag för i de relevanta rekryteringsbaserna riskerar också att på flera sätt motverka sitt syfte att utjämna könsfördelningen på högre nivåer i näringslivet:

- Man riskerar att skapa en A- och B-lagssituation, där *alla* kvinnliga styrelseledamöter kan komma att uppfattas som ”inkvoterade” i stället för att ha fått sina uppdrag på egna meriter.
- Ännu färre kvinnor än idag får tid att göra den operativa företagsledarkarriär som utgör en viktig rekryteringsbas för styrelseuppdrag. Man riskerar att skapa ett vakuum genom att kvinnor som är på väg in i denna karriär lockas att hoppa över detta steg och gå direkt in i styrelsekarriären.
- Incitamenten för nästa generation av kvinnliga chefer att gå in i tunga operativa befattningar riskerar att försvagas om det för lång tid framåt skapas en genväg till styrelseuppdragen.

Bredare ansats

I stället bör insatser från statsmaktens sida för att utjämna könsfördelningen i bolagens styrelser inriktas mot att öka andelen kvinnor i rekryteringsbaserna för styrelseuppdrag. Det är påtagligt att medan könsfördelningen i högre utbildningar för näringslivskarriärer och i befattningar upp till mellannivå i företagen är tämligen jämn tunnans andelen kvinnor snabbt ut på de högsta nivåerna, särskilt avseende befattningar i företagsledande ställning.

Åtgärder för att uppmuntra och underlätta för kvinnor på mellan- och högre mellannivå i företagen att satsa på operativa företagsledarkarriärer skulle vara väsentligt mer konstruktiva för att uppnå en jämnare könsfördelning på högre nivåer i företagen än att kvotera in kvinnor i styrelserna.

Stockholm den 31 oktober 2006

KOLLEGIET FÖR SVENSK BOLAGSSTYRNING

Per Lekvall

Sekreterare