

Di KVINNODAGEN 8 MARS



PÅ VÄG. Hur många år som återstår tills målet om 40 procent kvinnliga ledamöter är uppfyllt vill Katarina Lidén, vd i Föreningen för god sed på värdepappersmarknaden, inte sja om.

FOTO: JACK MKRUT

”Går inte att slå sig till ro”

Kollegiet för svensk bolagsstyrning vill se självreglering

Det är fortfarande på storbolagslistan man hittar de mest jämställda styrelserna, men efter dåvarande regeringens kvoteringshot 2016 är det inte mycket som har hänt.

Nu är det nya kvoteringsregler på gång, men Kollegiet för svensk bolagsstyrning hoppas att bolagen kan klara sig genom självreglering.

Det var i september 2016 som den dåvarande näringsministern Mikael Damberg (S) lade fram ett lagförslag med hot om vite för de bolag som inte kunde visa upp en jämställd styrelse. Som bekant blev det inte något med det lagförslaget, men som statistiken ovan visar verkar det i alla fall ha fått en viss effekt.

Nu har nya regler om kvoteringsregler i stället kommit ifrån EU-häll. Strax före jul fattades det definitiva beslutet om ett direktiv som stipulerar att minst 40 procent av styrelseledamöterna ska vara kvinnor tills i juli 2026. Reglerna gäller för företag med minst 250 anställda med en årsomsättning på minst 50 miljoner euro eller med en balansslutning på mer än 43 miljoner euro.

Som Di tidigare har rapporterat kommer Sverige dock att

kunna få göra undantag, men bara så länge vissa villkor uppfylls. För att främja jämställdhetsarbetet har därför Kollegiet för svensk bolagsstyrning har valt att skriva ett öppet brev till valberedningar, arbetstagarorganisationer och aktieägare med uppmaningen att inte tappa bollen. Det är nämligen fortfarande en bit kvar tills målet med minst 40 procent ledamöter av vardera könet är uppnått.

”När EU-direktivet nu kommit är det än viktigare att hålla fokus på frågan så att vi inte halkar under gränserna”, säger Katarina Lidén, vd för Föreningen för god sed på värdepappersmarknaden, där Kollegiet ingår som ett av fem expertorgan.

Biand bolagen på storbolagslistan är det 38,8 procent

av de stämvalda ledamöterna som är kvinnor. Räkningar från 111 arbetstagarrepresentanter hamnar siffran på 36,7 och det spelar roll eftersom de räknas in i gränsvärdena för undantaget. På börsen som helhet är det 36,1 procent av de stämvalda ledamöterna som är kvinnor. Räkningar från 111 styrelseledamöter, det vill säga även arbetstagarrepresentanter, landar siffran på 35,0.

”Vi och Kollegiet anser att könsfördelningen behöver förbättras bland samhällets beslutsfattare, i näringslivet och styrelserummen, men inte genom kvoteringsregler. Det är bättre att företagen ansvarar för det, som även har ett egenintresse i frågan. En alltför ensidig styrelse riskerar att missa perspektiv”.

Utvecklingen går långsamt. Hot om kvoterings kanske behövs?

”2016 var det en intensiv debatt och det fanns ett lagförslag. Det gjorde också att Kollegiet skärpte koden och den som inte följer den måste förklara sig. Men det är ett långsiktigt arbete, för det är ju inte så att man ersätter hela styrelsen samtidigt.”

Hur många år det är kvar

Långsam klättring

Andel kvinnliga styrelseledamöter, procent

- Stämvalda och vd i börsens storbolag
- Stämvalda och vd i samtliga börsbolag
- Arbetstagarrepresentanter i samtliga börsbolag



Källa: Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Di Fakta

Kriterier för undantag

■ För att få göra undantaget näste det u nderrepreresenterade könet kontinuerligt inneha minst 30 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamöter eller minst 25 procent av alla poster som icke verkställande styrelseledamot inklusive vd på börsen som helhet. Arbetstagarrepresentanter räknas alltså med.

tills målet om 10 procent kvinnliga ledamöter är uppfyllt vill Katarina Lidén inte sja om, men hon tycker att Sverige kommit en bra bit på väg. ”Men det går inte att slå sig till ro.”

För att Sverige ska få göra undantag bedöms börsen som helhet, inte varje individuellt bolag. Bolag med en större andel kvinnliga ledamöter kan alltså kompensera för bristen på jämställdhet i andra bolag.

”Vi tycker att det viktiga är att det råder jämställdhet på samhällsnivå, på aggregerad nivå”, säger Katarina Lidén, som även nämner andelen kvinnor bland arbetstagarrepresentanterna:

”Där har utvecklingen varit negativ och har minskat från en lägre nivå än bland övriga styrelseledamöter. Det är viktigt att alla bidrar till det långsiktiga målet om 40 procent av det minst företrädda könet.”

Ett bolag som valt att inte vänta in tvingande lagstiftning gällande jämställdhet är det Mölndalsbaserade telekombolaget Transtema, som kom in på small cap-listan 2021. När den tidigare vd:n

Magnus Johansson tog över ordförande posten tyckte han att det var ett bra läge att passa på att göra något åt saken.

”Mitt problem var att mitt nätverk är rätt mansdominerat, precis som den bransch jag verkar i. Och det är mest nätverket det handlar om, det är inte så att det inte finns kompetenta kvinnor.”

Till sin hjälp tog han Styrelselistan, framtaget för ändamålet av Västsvenska handelskammaren.

”Jag blev förvånad över hur många kompetenta kvinnor som fanns med. Vivalde ut ett antal kandidater och det klickade med några”, berättar han. Sedan 2022 sitter därför Anna Honnér och Ingrid Stenmark i Transtemas styrelse.

Hur har årets styrelsemöten varit?

”Ett gubbvälde kan göra att mycket blir ganska likriktat. Jag tycker att diskussionsläget har förändrats och att det är högt i tak och många perspektiv, tankar som går i nya banor. Det ger en väldigt kreativ diskussion.”

CATHRINE HOFBAUER
cathrine.hofbauer@di.se
031-701 51 51