

RP 60/2024 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen och 2 § i handelskammarlagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås ändringar i aktiebolagslagen och handelskammarlagen. Genom de föreslagna lagarna genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder.

Syftet med propositionen är att genomföra minimikraven i direktivet till den del den gällande nationella lagstiftningen inte uppfyller dem.

Lagarna avses träda i kraft den 28 december 2024. Bestämmelserna föreslås bli tillämpade så att börsbolag ska uppfylla skyldigheterna senast den 30 juni 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Beredning	4
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	8
3 Nuläge och bedömning av nuläget	11
3.1 Tillämpningsområde	11
3.2 Lagstiftning	12
3.3 Självreglering	14
4 Förslagen och deras konsekvenser	16
4.1 De viktigaste förslagen	16
4.1.1 Aktiebolagslagen	16
4.1.2 Rapportering	18
4.1.3 Handelskamarlagen	19
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	20
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	20
4.2.2 Andra konsekvenser för människor och samhälle	24
5 Alternativa handlingsvägar	28
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	28
5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater	30
5.2.1 Sverige	30
5.2.2 Danmark	31
5.2.3 Nederländerna	31
5.2.4 Frankrike	32
5.2.5 Italien	32
5.2.6 Spanien	32
6 Remissvar	33
6.1 Sammandrag av utlåtandena	33
6.1.1 Tillämpningsområde och kvoteringsmål	33
6.1.2 Rapportering	33
6.1.3 Organ som främjar en jämn könsfördelning i börsbolag	34
6.1.4 Användning av medlemsstatsoptioner och genomförande av bestämmelserna om rekryteringsprocessen	34
6.1.5 Påföljder	34
6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen	35
7 Specialmotivering	35
7.1 Aktiebolagslagen	35
7.2 Handelskamarlagen	36
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	36
9 Ikraftträdande	36
10 Verkställighet och uppföljning	36
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	37
LAGFÖRSLAG	39
1. Lag om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen	39

BILAGA.....	40
2. Lag om ändring av 2 § i handelskammarlagen.....	41
BILAGOR.....	42
PARALLELLTEXTER.....	42
1. Lag om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen.....	42
2. Lag om ändring av 2 § i handelskammarlagen.....	44
FÖRORDNINGSGUTKAST.....	45
Finansministeriets förordning om ändring av 1 och 7 § i finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemitterter.....	45

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (nedan *könsfördelningsdirektivet* eller *direktivet*) undertecknades den 23 november 2022 och trädde i kraft den 27 december 2022. Direktivet är tidsbegränsat och upphör att gälla den 31 december 2038. Medlemsstaterna ska enligt artikel 11.1 i direktivet senast den 28 december 2024 anta de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet.

Regeringens proposition innehåller förslag till lagstiftningsändringar som är nödvändiga för att direktivet ska kunna genomföras i Finland.

1.2 Beredning

Beredningen av EU-rättsakten

Kommissionen lade den 16 november 2012 fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (tillgänglig på webbplatsen <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX%3A52012PC0614>). Under årtiondenas lopp hade EU:s institutioner och medlemsstater gett företag många olika rekommendationer och uppmuntrat till självreglering för att främja jämställdhet mellan könen i det beslutsfattande som gäller ekonomin. Den positiva utvecklingen var emellertid långsam. Enligt kommissionen fanns det inga enhetliga åtgärder och mångfalden av eller bristen på nationell reglering hindrade den inre marknadens funktion. Kommissionens centrala mål var att harmonisera minimikraven och avsevärt öka antalet kvinnor i företagens styrelser hela EU. Kommissionen lämnade små och medelstora företag utanför tillämpningsområdet, eftersom de nya kraven kunde innebära en oproportionerligt stor administrativ börda för dem. Den rättsliga grunden för direktivförslaget är artikel 157.3 i EUF-fördraget (nedan *FEUF*) om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

Kommissionens förslag avvek från de tidigare inhemska bestämmelserna och EU-bestämmelserna och anvisningarna i och med att det i förslaget föreskrivs noggrannare än för närvarande om förfarandet vid val av styrelseledamöter och ställs krav på styrelsens sammansättning som går längre än styrelseledamöternas allmänna behörighet. I Finland finns det ingen bindande lagstiftning om främjande av jämställdheten mellan könen i bolagens styrelser. Den kod för bolagsstyrning för börsnoterade bolag som Värdepappersmarknadsföreningen i Finland har gjort upp kompletterar lagstadgade förfaringssätt genom rekommendationer om förvaltning och rapportering för börsbolag, utifrån principen ”följ eller förklara” (eng. comply or explain). Dess centrala mål har varit att främja god förvaltningssed på ett sätt som stöder de finländska börsbolagens konkurrenskraft och framgång.

Justitieministeriet ordnade den 15 januari 2013 ett omfattande diskussionsmöte och en remissbehandling för bolagen, deras intressegrupper och intressentgrupper, för civilsamhällesorganisationer, myndigheter och forskare om bedömningen enligt regeringens jämställdhetsprogram av hur en jämnare representation av könen förverkligas i börsbolagens

styrelser. (tillgänglig på webbplatsen <https://oikeusministerio.fi/sv/projekt?tunnus=OM062:00/2017>. Direktivförslaget delade åsikterna bland remissinstanserna. En del av remissinstanserna ansåg att en etablering av en jämn representation i börsbolagens styrelser förutsätter förpliktande lagstiftning och effektiva sanktioner. Andra ansåg att den nationella självregleringen med syfte att balansera könsfördelningen i börsbolagens styrelser fungerar och att det i Finland inte finns något behov av ytterligare reglering. Direktivförslaget ansågs bl.a. på ett onödigt sätt minska aktieägarnas beslutanderätt i det bolag som de äger, öka den administrativa bördan och försvaga bolagens villighet att vara börsbolag.

Statsrådet förhöll sig positivt till förslagens mål att främja en jämn könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet och fullt utnyttjande av den tillgängliga kompetensen för en jämnare könsfördelning i företagets styrelser och förvaltningsråd (U 81/2012, finns på riksdagens webbplats https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kirjelma/Documents/u_81+2012.pdf). Statsrådet konstaterade att förslaget stöder genomförandet av Finlands regerings jämställdhetsprogram (2012 – 2015). Statsrådet konstaterade att kommissionens förslag till direktiv är vagt formulerat och att de krav som ingår där inte är oskäligen för de berörda bolagen med beaktande av den nytta som eftersträvas, inklusive ett effektivare utnyttjande av kompetensen i bolagens ledande uppgifter.

För de finska börsnoterade bolagen gällde enligt statsrådet de tvingande bestämmelserna i förslaget till direktiv i praktiken endast en öppen bedömning av meriterna hos kandidaterna till styrelse- eller förvaltningsrådsposter samt rapportering och offentliggörande av valet och skälen till det. Dessutom var tidsfristerna för genomförandet av direktivet och uppnåendet av kvoteringsmålet tillräckliga för de finska börsnoterade bolagen. Statsrådet tog upp att Finland jämfört med många andra medlemsstater har lättare att uppfylla kvoteringsmålet enligt direktivet beroende på en jämlik utbildningsnivå bland kvinnor och män och på den ställning kvinnor har på företagets arbetsmarknad.

Statsrådet fäste dock särskild uppmärksamhet vid att direktivets rättsliga grund FEUF kräver en precisering. Som ett mål för förhandlingarna om direktivet föreslog statsrådet att oklarheter och tolkningsmöjligheter skulle klargöras. Oklarheterna gällde enligt statsrådet till exempel vad som är ett tillräckligt och ändamålsenligt påföljdssystem, som det bör föreskrivas om i den nationella lagen. Enligt statsrådet skulle det också skapas klarhet i bestämmelserna om grunderna och förfarandet för bedömning av meriter, grunderna för beräkningen av kvoter och lagvalsreglerna.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott omfattade statsrådets ståndpunkt och konstaterade att direktivförslaget på ett bra sätt stöder Finlands nationella åtgärder för att öka jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet. (AjUU 1/2013 rd, tillgänglig på riksdagens webbplats <https://www.eduskunta.fi/SV/Vaski/Sidor/trip.aspx?triptype=riksdagshandlingar&docid=ajuu+1/2013>). Utskottet lyfte dock fram att direktivets bestämmelser om kriterier för bedömningen av meriter inte stöder valet av kvinnor till styrelsen i bolag som använder ett dualistiskt system där förvaltnings- och tillsynsorganen är separata. Enligt utskottet undergräver detta målen i direktiven och kan i framtiden leda till ännu större skillnader mellan medlemsstaterna. I Finland använder endast finländska börsbolag med andelslagsbakgrund (cirka fem stycken) ett dualistiskt system. Mansdominansen i dessa bolag har avsevärt sänkt Finlands medeltal av antalet kvinnor i börsbolagens styrelser.

Även ekonomiutskottet instämde i statsrådets ståndpunkt i ärendet och betonade att direktivförslaget inte förutsätter att man väljer en obehörig eller olämplig person enbart på grund

av kön. (TaVL 5/2013 vp, tillgänglig på riksdagens webbplats <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=tavl+5/2013>, på finska). Det är däremot väsentligt att de val som gjorts vid underrepresentation kan motiveras, vilket medför nya skyldigheter bland annat för de nomineringskommittéer som allmänt används i Finland. Ekonomiutskottet betonade att urvalskriterierna kan innehålla omständigheter som ingår i ett företags affärshemligheter. Därför ansåg utskottet att det vid den fortsatta behandlingen var befogat att fästa uppmärksamhet vid hur skyddet för företagshemligheter tryggas. Enligt utlåtandet behövs dessutom ytterligare utredningar när det gäller sanktioner och relevant omfattning.

Förslaget behandlades aktivt fram till 2015 i arbetsgruppen för rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor. Medlemsstaterna var eniga om direktivets mål, men när det gäller metoderna för genomförande var ståndpunkterna delade mellan å ena sidan de medlemsstater som förespråkar direktivbestämmelser och å andra sidan de medlemsstater som motsätter sig direktivbestämmelser och som förespråkar rådets rekommendation eller nationella bestämmelser. Motståndarna ansåg framför allt att direktivet stred mot subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen. I kompromissförslagen löstes oklarheterna i kommissionens förslag på ett för Finland tillfredsställande sätt. I kommissionens förslag gjordes också ändringar som inte har någon betydelse för Finland, till exempel slopades den påskyndade tidtabellen för statliga bolag. Vid diskussionerna lyfte Finland fram att beslut om styrelseplatser i stor utsträckning har jämförts med ett förfarande som påminner om anställning, vilket enligt Finland är problematiskt. Enligt Finlands ståndpunkt bör man i direktivet inte återgå till rekryteringspraxis eller enskilda fall.

Vid rådets möte den 14 mars 2022 nådde arbets- och socialministrarna en allmän riktlinje om direktivförslaget, som till sitt innehåll relativt långt motsvarade Finlands förhandlingsmål. (finns på webbplatsen <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6468-2022-INIT/en/pdf>). Kopplingen mellan direktivets syfte och den föreslagna rättsliga grunden förstärktes. Dessutom utvecklades bestämmelserna om möjligheten till undantag, och bestämmelserna om rapporteringskraven förtydligades. Ordalydelsen ändrades något för att klargöra att det är medlemsstaterna som väljer mellan de alternativa målen (företrädare för det underrepresenterade könet ska inneha minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 33 procent av alla poster som styrelseledamot, inklusive både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter). Med tanke på den tid som förflutit sedan den föregående behandlingen i rådet justerades tidsplanen för genomförandet.

Europaparlamentet antog sin ståndpunkt med betydande majoritet den 20 november 2013 (tillgänglig på webbplatsen <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52013AP0488>). Europaparlamentet förhöll sig positivt till kommissionens förslag och krävde strängare påföljder för överträdelse av skyldigheterna och utredning av om direktivets tillämpningsområde kunde utvidgas till att omfatta onoterade offentliga bolag. Europaparlamentet påpekade också att även om direktivet inte är tillämpligt på små och medelstora företag eller mikroföretag bör medlemsstaterna stödja dessa företag och ge dem incitament att förbättra balansen mellan könen på alla chefsnivåer och i företagets styrelser. Europaparlamentet betonade att framstegen har varit snabbast i de medlemsstater som har infört bindande lagstiftning om statliga kvoter.

Rådet och Europaparlamentet nådde den 7 juni 2022 en politisk överenskommelse om en ny EU-rättsakt som till största delen överensstämmer med Finlands förhandlingsmål. Det viktigaste förhandlingsmålet för Europaparlamentet, skärpta sanktioner, delade åsikterna. Vid trepartsförhandlingarna lyckades Europaparlamentet ta in i EU-rättsakten striktare bestämmelser än den allmänna riktlinjen om överträdelser av de nationella bestämmelser som

utfärdats med stöd av direktivet. Dessutom nåddes samförstånd om den nya tidsfrist som Europaparlamentet föreslagit och som gällde uppnåendet av kvoteringsmålet, den 30 juni 2026. Den utvidgning av tillämpningsområdet som Europaparlamentet föreslog fick inte understöd bland medlemsländerna. Europaparlamentet skulle också ha varit berett att gå längre än rådets ståndpunkt när det gäller bestämmelser om att tillhandahålla information. Till följd av förhandlingarna ändrades dock inte punkten, i syfte att undvika alltför omfattande bestämmelser om urvalsprocessen och en ökning av den administrativa bördan.

En väsentlig fråga vid förhandlingarna med tanke på antagandet av direktivet var medlemsstaternas möjlighet att skjuta upp eller underlåta att tillämpa skyldigheterna enligt direktivet. Enligt den allmänna riktlinjen kan detta förfarande tillämpas om det i en medlemsstats nationella lagstiftning redan finns bestämmelser om könsfördelningen i börsbolagens styrelser eller om företrädare för det underrepresenterade könet redan inom utsatt tid har den fastställda andelen av posterna som styrelseledamot i börsnoterade företag i medlemsstaten. Finland understödde att flexibiliteten bibehålls i enlighet med den allmänna riktlinjen. Direktivet har inga betydande direkta konsekvenser för finländska börsnoterade bolag, om fullgörandet av skyldigheterna enligt direktivet skjuts upp i Finland. Europaparlamentet understödde i princip inte möjligheten till undantag eftersom det ansåg att möjligheten till undantag var ett sätt att kringgå direktivets mål. Vid trepartsförhandlingarna gjordes det preciseringar i bestämmelserna om undantag i rådets allmänna riktlinje för att undvika oklarheter. Den grund för uppskov som baserar sig på utvecklingen under de senaste fem åren slopades, grunderna för uppskov avgränsades till en sluten lista med två alternativ och tidsfristen för uppfyllande av villkoren förkortades.

Efter att direktivet antagits ordnade kommissionen den 21 november 2023 en workshop för medlemsstaterna. Vid workshopen diskuterades frågor som gäller genomförandet.

Beredningen av propositionen

För att uppnå jämställdhet mellan könen gjordes det, som ett projekt inom ramen för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet (nedan VN-TEAS), en utredning om de orsaker som utgör ett hinder för en jämnare könsfördelning och i synnerhet för rekryteringen av kvinnor till den högsta ledningen. Utredningen ”Styrelse- och ledningsuppdrag i börsbolag – utmaningar för kvinnors karriärutveckling” publicerades den 16 februari 2023 (tillgänglig på finska på webbplatsen

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf). Vid sidan av utredningen utarbetades det vid justitieministeriet en promemoria om direktivets huvudsakliga innehåll och om olika alternativ för genomförandet. Det ordnades en öppen remissbehandling om utredningen i tjänsten utlåtande.fi från den 8 mars till den 19 april 2023. Justitieministeriet publicerade ett sammandrag av remissvaren (tillgänglig på webbplatsen <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165028>). Nästan alla remissinstanser understödde ett snabbt genomförande av direktivet. Många remissinstanser ansåg att enbart självreglering (kod för bolagsstyrning) inte är tillräckligt för att uppnå en jämlik könsrepresentation.

På basis av den utredning som VN-TEAS gjorde och utifrån utlåtanden om utredningen beredde justitieministeriet ett utkast till regeringsproposition om olika alternativ för genomförandet av direktivet. Utkastet till regeringsproposition var på remiss mellan den 18 december 2023 och den 1 februari 2024. Justitieministeriet publicerade ett sammandrag av remissvaren (tillgänglig på webbplatsen <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165503>). Ett sammandrag av remissyttrandena ingår i avsnitt 6 i denna proposition.

Under den grundläggande beredningen ordnades det också ett diskussionsmöte för myndigheter och intressentgrupper den 12 oktober 2023. Vid diskussionsmötet diskuterades det nationella handlingsutrymmet vid genomförandet av direktivet i fråga om följande teman: tillämpningsområde, procentuellt mål och medlemsstatsoptioner. Majoriteten av de deltagare som yttrade sig understödde ett tillämpningsområde i enlighet med direktivet, och självreglering (kod för bolagsstyrning) ansågs vara ett tillräckligt medel för att främja jämställdheten mellan könen i bolag som inte omfattas av tillämpningsområdet. Alla deltagare som yttrade sig understödde också införandet av direktivets alternativ med en andel på 40 procent beräknat utifrån styrelseledamöterna. Majoriteten av remissinstanserna understödde användningen av möjligheten till undantag enligt direktivet (rekryteringsprocess och individuella kvantitativa mål) för att god praxis ska kunna främjas genom självreglering.

Vid den fortsatta beredningen slopades det nationella förslaget till en utvidgning med avseende på börsandelslag, för att propositionen ska motsvara regeringsprogrammets mål att undvika ytterligare reglering. Därtill ansågs det inte nödvändigt att motivera utvidgningen med neutralitetsprincipen, eftersom inga börsandelslag finns noterade på huvudlistan.

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

Allmänt mål och tillämpningsområde

Det allmänna syftet med direktivet är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i börsbolagens högsta ledning och att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning. Det är fråga om en minimiharmonisering.

Direktivet är tillämpligt på börsnoterade bolag. Direktivet är inte tillämpligt på mikroföretag eller små och medelstora företag, som sysselsätter färre än 250 personer och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner euro eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner euro. (artiklarna 2 och 3.8)

Mål för jämn könsfördelning i styrelser (artikel 5)

Enligt direktivet indelas systemen främst i dualistiska och monistiska system. Det förekommer även system som blandar inslag från båda systemen. Enligt direktivet tillämpas åtgärderna på alla ledningsstrukturer som förekommer (skäl 31 i direktivet) Enligt direktivet finns det verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets löpande förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter, som utövar en tillsynsfunktion men inte deltar i den löpande förvaltningen av det börsnoterade företaget. Enligt direktivet är syftet att nå rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i styrelser och behovet av så liten inblandning som möjligt i den löpande förvaltningen av företag. Därför görs det i detta direktiv åtskillnad mellan de två kategorierna av styrelseledamöter. (skäl 32 i direktivet)

Enligt direktivet ska börsnoterade företag omfattas av något av följande mål som ska uppnås senast den 30 juni 2026:

- a) personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot.
- b) personer av det underrepresenterade könet innehar minst 33 % av alla poster som styrelseledamot, vilket inkluderar både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter.

Dessutom ska börsnoterade företag som inte omfattas av det mål som fastställs i punkt b ovan fastställa individuella kvantitativa mål i syfte att nå en jämnare könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter (artikel 5.2).

Ändring av rekryteringsprocessen i börsnoterade företag som inte har uppnått de kvantitativa målen (artikel 6)

Enligt direktivet ska sådana börsnoterade företag som inte uppnår de kvantitativa mål som nämns ovan justera urvalsprocessen. Enligt direktivet ska det inrättas en uppsättning procedurkrav som gäller urvalet av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot, på grundval av öppenhet och meriter

För urvalet ska före urvalsprocessen fastställas tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier som ska tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt under hela processen. Personen eller personerna ska väljas ut på grundval av en jämförande bedömning av varje kandidats kvalifikationer.

Om kandidaterna till styrelsen i börsnoterade företag är lika kvalificerade med avseende på lämplighet, kompetens och yrkesskicklighet, har börsnoterade företag skyldighet att ge kandidater av det underrepresenterade könet företräde i valet. I undantagsfall kan en kandidat av det andra könet väljas, varvid tyngre vägande rättsliga skäl ska läggas fram, såsom en annan mångfaldspolitik. Även då ska det göras en objektiv bedömning som beaktar den specifika situationen för en kandidat av det andra könet, grundar sig på icke-diskriminerande kriterier och väger över till förmån för kandidaten av det andra könet.

På begäran av en kandidat som beaktades vid urvalet av kandidater för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot är börsnoterade företag skyldiga att informera den kandidaten om de kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet, den objektiva jämförande bedömningen mellan kandidaterna enligt dessa kriterier, samt i tillämpliga fall, vilka särskilda omständigheter som undantagsvis vägt över till förmån för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet.

En kandidat av det underrepresenterade könet som inte valts ut har rätt att anhängiggöra saken vid domstol eller annan behörig myndighet. Till stöd för sitt yrkande ska en sådan kandidat lägga fram bevisning som ger anledning att anta att kandidaten var lika kvalificerad som den kandidat av det andra könet som valdes ut för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot i det börsnoterade företaget. Det börsnoterade företaget ska dock bevisa att bestämmelserna inte har överträtts. Om urvalet sker i form av en omröstning bland aktieägare eller anställda, ska de börsnoterade företagen ge de röstande korrekt information om de åtgärder som föreskrivs i direktivet, inbegripet om sanktioner om det börsnoterade företaget inte fullgör sina skyldigheter enligt de bestämmelser som utfärdats med stöd av direktivet.

Medlemsstaternas handlingsutrymme (artikel 12)

En medlemsstat får skjuta upp tillämpningen av artikel 6 som gäller rekryteringsprocessen för styrelseledamöter och, i tillämpliga fall, av artikel 5.2 om de krav som gäller individuella kvantitativa mål i syfte att nå en jämnare könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter. (artikel 5.2) En medlemsstat får avvika från bestämmelserna om följande villkor har uppfyllts senast den 27 december 2022:

a) personer av det underrepresenterade könet innehar minst 30 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 25 procent av alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag, eller

b) medlemsstatens nationella rätt

i) kräver att personer av det underrepresenterade könet innehar minst 30 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 25 procent av alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag,

ii) inkluderar effektiva, proportionella och avskräckande efterlevnadsåtgärder om de krav som avses i led i inte uppfylls, och

iii) kräver att samtliga börsnoterade företag som inte omfattas av denna nationella rätt fastställer individuella kvantitativa mål för alla poster som styrelseledamot.

Om det emellertid senare upptäcks att villkoren för att uppskjuta tillämpningen av direktivet inte längre är uppfyllda, ska de bestämmelser som utfärdats med stöd av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 i direktivet tillämpas senast sex månader efter det att villkoren inte längre var uppfyllda.

Rapportering (artikel 7)

Börsnoterade företag ska årligen lämna uppgifter till de behöriga myndigheterna om könsrepresentationen i sina styrelser. Det ska i uppgifterna göras åtskillnad mellan verkställande och icke verkställande styrelseledamöter. Dessutom ska de börsnoterade företagen lämna uppgifter till de behöriga myndigheterna om de åtgärder som vidtagits i syfte att uppnå de mål som avses i direktivet. De börsnoterade företagen ska dessutom offentliggöra dessa uppgifter på sina webbplatser.

Om ett börsnoterat företag inte har uppnått ett av de mål som avses ovan ska uppgifterna även omfatta en utredning av varför målen inte har uppnåtts och en utförlig beskrivning av vilka åtgärder det börsnoterade företaget redan har vidtagit eller avser att vidta för att uppnå dem. I tillämpliga fall ska uppgifterna även inkluderas i företagens företagsstyrningsrapport.

Utifrån de uppgifter som lämnas ska medlemsstaterna offentliggöra och regelbundet uppdatera en förteckning över de börsnoterade företag som har uppnått något av de kvantitativa målen.

De skyldigheter som avses ovan är inte tillämpliga i en medlemsstat som med stöd av direktivet (artikel 12) har skjutit upp tillämpningen av artikeln om rekryteringen av styrelseledamöter (artikel 6), och vars nationella rätt föreskriver rapporteringsskyldigheter som säkerställer att uppgifter regelbundet offentliggörs om de börsnoterade företagens framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män i deras styrelser.

Sanktioner (artikel 8)

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för börsnoterade företags överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits enligt artiklarna 5.2, 6 och 7. Det ska finnas lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att skyldigheterna fullgörs. Påföljderna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Dessa sanktioner får omfatta böter eller

befogenhet för en domstol eller behörig myndighet att upphäva eller ogiltigförklara ett beslut som fattats i strid med de nationella bestämmelserna.

Organ för främjande av en jämn könsfördelning i börsnoterade företag och nationellt genomförande (artiklarna 10 och 11)

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser.

Direktivet ska genomföras nationellt och saken anmälas till kommissionen senast den 28 december 2024. Om en medlemsstat har underlåtit att tillämpa bestämmelserna om rekryteringsprocessen (artikel 6) ska medlemsstaten lämna uppgifter till kommissionen som visar att villkoren för undantag (artikel 12) är uppfyllda.

Översyn (artikel 13)

Senast den 29 december 2025 och därefter vartannat år ska medlemsstaterna överlämna en rapport till kommissionen om genomförandet av direktivet. Rapporten ska inkludera uttömmande uppgifter om

- åtgärder som vidtagits för att nå de kvantitativa målen,
- börsnoterade företags rapporteringsuppgifter,
- i tillämpliga fall representativa uppgifter om de individuella kvantitativa mål som börsnoterade företag fastställt.

De medlemsstater som har utnyttjat medlemsstaternas handlingsutrymme ska i de rapporter som avses ovan lämna uppgifter som visar

- om villkoren för att utnyttja handlingsutrymmet uppfylls,
- och om de är uppfyllda, information om på vilket sätt de är uppfyllda samt om huruvida de fortsätter att göra framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män på poster som icke verkställande styrelseledamot eller alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag.

På grundval av denna information kommer kommissionen att utarbeta en egen rapport från och med 2026 och därefter med jämna mellanrum.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Tillämpningsområde

I 1 kap. 10 § i den gällande aktiebolagslagen (624/2006) föreskrivs det om definitionen av börsbolag. Med börsbolag avses aktiebolag vars aktier är föremål för handel på en sådan reglerad marknad som avses i lagen om handel med finansiella instrument (1020/2017).

Enligt definitionen i 1 kap. 2 § i lagen om handel med finansiella instrument avses med reglerad marknad ett multilateralt system som drivs av en börs eller av en motsvarande marknadsoperatör i någon annan EES-stat och där köp- och säljbud på finansiella instrument sammanförs.

I 1 kap. 4 c § i bokföringslagen (1336/1997) definieras stora företag som bokföringsskyldiga för vilka minst två av följande tre gränsvärden överskrids på bokslutsdagen för både den avslutade och den omedelbart föregående räkenskapsperioden: 1) balansomslutning 20 000 000 euro; 2) omsättning 40 000 000 euro; 3) genomsnittligt antal anställda under räkenskapsperioden 250 personer.

I börsbolag tillämpas vanligen en förvaltningsmodell i ett steg. Enligt aktiebolagslagen är styrelsen det enda obligatoriska organet i ett bolag.

I mars 2024 var 135 bolag noterade på Helsingforsbörsens, dvs. Nasdaq Helsinki Oy:s, huvudlista. Av bolagen var 132 noterade i Helsingfors och 3 i Stockholm. Sammanlagt 49 bolag var noterade på den multilaterala handelsplattformen (MTF), dvs. First North-listan. Största delen av bolagen är publika aktiebolag. I marknadssegmentet Nasdaq First North Premier Growth Market fanns ett privat aktiebolag.

Enligt de ramvillkor som avses i direktivet omfattar tillämpningsområdet utifrån bokslutsuppgifterna för 2021 och 2022 cirka 35 bolag. I dessa bolag är enligt uppgifter om styrelserna 2024 kvinnornas andel i genomsnitt cirka 36 procent.

3.2 Lagstiftning

Val av styrelseledamöter

I den gällande aktiebolagslagen har valet av styrelseledamöter (och förvaltningsrådsledamöter) i princip anvisats bolagsstämman. De börsnoterade företagens praxis motsvarar de nämnda presumtionsbestämmelserna. Besluten fattas ofta utifrån styrelsens beslutsförslag.

Enligt 6 kap. 9 § i aktiebolagslagen hör valet av styrelseledamöter till bolagsstämmans uppgifter. I bolagsordningen kan föreskrivas att styrelseledamöterna väljs av förvaltningsrådet. I bolagsordningen kan föreskrivas att mindre än hälften av styrelseledamöterna ska väljas i någon annan ordning. Har en ledamot dock inte valts i annan ordning kan bolagsstämman förrätta valet, om inte annat följer av bolagsordningen.

Enligt 6 kap. 8 § i aktiebolagslagen ska det till styrelsen väljas minst en och högst fem ordinarie ledamöter, om inte annat föreskrivs i bolagsordningen. Om styrelsen har färre än tre ledamöter ska styrelsen ha minst en ersättare och då ska vad som i aktiebolagslagen föreskrivs om ledamöter också gälla ersättare.

Aktiebolagslagen innehåller inga närmare bestämmelser om förfarandet vid val av styrelseledamöter eller krav på styrelsens sammansättning som går längre än styrelseledamöternas allmänna behörighet. I börsbolag bereds styrelsens medlemsförslag vanligen av en nomineringskommitté, vars verksamhet beskrivs närmare i avsnitt 3.3. Nomineringskommittén är i praktiken det viktigaste organet som beslutar om valet av styrelseledamöter i de största börsbolagen. Enligt aktiebolagslagen har dock bolagsstämman den egentliga beslutanderätten i fråga om utnämning av styrelseledamöter.

Börsbolags rapporteringskyldighet när det gäller bolagsstyrning

Enligt 7 kap. 7 § i värdepappersmarknadslagen (746/2012) ska ett börsbolag lämna en bolagsstyrningsrapport. I finansministeriets förordning om regelbunden informationskyldighet för värdepappersemitter (1020/2012) finns närmare bestämmelser om innehållet i en bolagsstyrningsrapport. Rapporten ska bland annat innehålla hänvisningar till de regler för

bolagsstyrning som bolaget ska följa eller till de rekommendationer som bolaget har förbundit sig att följa och en beskrivning av den mångfaldspolicy som ska tillämpas på styrelsen och förvaltningsrådet (när det gäller till exempel ålder, kön eller utbildnings- och yrkesbakgrund). Redogörelsen kan ingå i bolagets verksamhetsberättelse eller så ska det i verksamhetsberättelsen hänvisas till redogörelsen, om denna lämnas som en särskild berättelse. Emittenten ska ha redogörelsen tillgänglig på sin webbplats i minst 10 år.

I praktiken rekommenderar Värdepappersmarknadsföreningen att bolagsstyrningsrapporten ska lämnas som en särskild berättelse, varvid den information som ges aktieägarna och andra investerare kan betonas.

Lagstiftning om jämn könsfördelning (i arbetslivet)

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) föreskrivs det om en lika behandling i arbetslivet oberoende av kön. Bestämmelserna gäller arbetslivet och således tillämpas till exempel inte diskrimineringsbestämmelserna om arbetslivet på val av styrelseledamöter i bolag.

I 6 § i Finlands grundlag föreskrivs det om en allmän skyldighet att främja jämställdheten. Enligt bestämmelsen främjas jämställdhet mellan könen i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. I jämställdhetslagen preciseras bestämmelsen i grundlagen. Enligt 6 § i jämställdhetslagen ska varje arbetsgivare i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna utöver sina resurser beakta vissa omständigheter som preciseras i lagen.

Bestämmelserna i 6 a § i jämställdhetslagen gäller arbetsgivare hos vilka antalet anställda i anställningsförhållande regelbundet är minst 30. Sådana arbetsgivare ska vidta jämställdhetsfrämjande åtgärder i enlighet med en jämställdhetsplan som ska utarbetas årligen. Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en tidsfrist inom vilken skyldigheten ska fullgöras (19 § 3 mom. i jämställdhetslagen). På framställning av ombudsmannen kan jämställdhetsnämnden vid vite förelägga en arbetsgivare att göra upp en jämställdhetsplan (20 § 2 mom. och 21 § 4 och 5 mom. i jämställdhetslagen). I jämställdhetslagen förbjuds också diskriminering i arbetslivet på grund av kön (8 §). I jämställdhetslagen finns dessutom ett allmänt förbud mot diskriminering (7 §).

I diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs det om positiv särbehandling. Enligt 9 § i diskrimineringslagen är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering.

I förarbetena till diskrimineringslagen hänvisas det till lagstiftning om bildande av och verksamhet för juridiska personer. När det gäller aktiebolagslagen konstateras det i förarbetena att den föreslagna lagen inte innebär några direkta ingripanden i juridiska personers interna organisering, såsom förfaranden för att utse styrelsemedlemmar eller den högsta ledningen i övrigt. Enligt förarbetena är förfarandena bara sällan av sådan karaktär att det i praktiken skulle

bli aktuellt att tillämpa de föreslagna bestämmelserna om förbud mot diskriminering och repressalier.¹

Lagstiftning om jämn könsfördelning i sammansättningar av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt.

I jämställdhetslagen finns en kvotbestämmelse som gäller den offentliga förvaltningen (4 a §). Syftet med bestämmelsen är att främja lika möjlighet för kvinnor och män att delta i samhälleligt beslutsfattande. Därmed uppfylls redan direktivets kvoteringsmål för börsbolag som offentliga samfund har bestämmande inflytande i.

Kvotbestämmelsen i jämlikhetslagen har uppskattningsvis ökat antalet kvinnor i företagens beslutande organ och förbättrat möjligheterna till karriärutveckling för kvinnor. Därmed har man genom bestämmelsen främjat utvecklingen av jämställdheten mellan könen.²

3.3 Självreglering

Mål för jämn könsfördelning i styrelser

Den kod för bolagsstyrning som administreras av Värdepappersmarknadsföreningen innehåller rekommendationer om bolagsstyrning och rapportering för börsbolag. Rekommendationerna kompletterar den lagstiftning som gäller börsbolagen. I koden för bolagsstyrning ingår rekommendationer om beredning av förslaget till styrelsens sammansättning, om styrelsens sammansättning och om styrelsens mångfald samt om nomineringskommittén och nomineringsrådet. Den nuvarande koden för bolagsstyrning är från 2020. Värdepappersmarknadsföreningen håller dock medan propositionen skrivs på att uppdatera skrivningarna om bolagsstyrningens mångfald³. I avsnittet beskrivs kodens nuvarande innehåll och Värdepappersmarknadens ändringsförslag. Den uppdaterade koden för bolagsstyrning beräknas träda i kraft i början av hösten 2024.

Rekommendationerna 7, 8 och 9 i koden för bolagsstyrning gäller beredning av förslaget till styrelsens sammansättning, styrelsens sammansättning och styrelsens mångfald. Det föreslås att det till motiveringen till rekommendation 7 om det sätt på vilket förslaget om styrelsesammansättning bereds fogas praxis som främjar en systematisk beredningsprocess och god beredningspraxis. Det föreslås att rekommendation 8 ersätts med en rekommendation enligt vilken det i styrelsen ska finnas en jämn representation av kvinnor och män. Enligt förslaget ska en jämn representation uppnås på motsvarande sätt som i fråga om könsfördelningsdirektivets mål på 40 procent inklusive avrundningsregler och den ska uppnås inom den tidsfrist som anges i kvotdirektivet. Det föreslås att det till rekommendation 9 om principerna för mångfald fogas ett krav på att redogöra för hur styrelsens principer för mångfald har genomförts.

Rekommendationerna 15, 18 och 19 i koden för bolagsstyrning gäller särskilt nomineringskommittén och nomineringsrådet. Det föreslås att motiveringen till rekommendation 15 om val av kommittéledamöter kompletteras så att ledamöternas kompetens,

¹ Regeringens proposition till riksdagen med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den, RP 19/2014 rd, s. 59.

² Social- och hälsovårdsministeriet, Statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken, Statsrådets publikationer 2022:50, s. 32. Tillgänglig på webbplatsen <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-613-6>.

³ Närmare information upp uppdateringen av koden för bolagsstyrning se <https://www.cgfinland.fi/2023/lausuntopyynto-hallinnointikoodin-muutoschedotuksista/> (på finska)

erfarenheter och åsikter ska stödja en öppen diskussion och främja kommitténs förmåga att på ett mångsidigt sätt behandla ärenden som kommittén ansvarar för. Det föreslås att motiveringen till rekommendation 18 om nomineringskommittén kompletteras så att nomineringskommittén ska kunna motivera att styrelsens förslag avviker från rekommendationerna i koden för bolagsstyrning eller principerna för styrelsens mångfald. Det föreslås att det till motiveringen till rekommendation 19 fogas ett motsvarande omnämnande när det gäller aktieägarnas nomineringsråd.

Förvaltningskoden för 2020 gäller alla börsbolag som är noterade i Nasdaq Helsinki Oy. Värdepappersmarknadsföreningen föreslår att tillämpningsområdet utvidgas till att omfatta också finländska bolag som är föremål för handel inom marknadssegmentet Nasdaq First North Premier Growth Market, varvid också tillämpningsområdet för rekommendationerna om mångfald blir mer heltäckande än tidigare.

Börsbolagen följer de rekommendationer som ingår i koden för bolagsstyrning med stöd av principen ”följ eller förklara” (eng. comply or explain). Om ett bolag avviker från en rekommendation som ingår i koden ska bolaget offentliggöra orsaken till beslutet att avvika från rekommendationens innehållskrav eller beslutet att inte följa rekommendationen. Våren 2024 var könsfördelningen i styrelserna i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet den att 36 procent av styrelseledamöterna var kvinnor. Finländska börsbolag avviker ytterst sällan från rekommendationerna i koden för bolagsstyrning. Endast ett fåtal mindre börsbolag meddelade 2022 att de avviker från de rekommendationer om mångfald som ingår i koden för bolagsstyrning. Tillämpningen av direktivet ställer således i praktiken till största delen inte sådana krav som i nuläget inte kunde förväntas av ett bolag. Det bör dock noteras att rekommendationerna som sådana inte är förpliktande för bolagen på lagnivå, så det är möjligt att bristfällig praxis i vissa bolag främjar till exempel valet av styrelsekandidater med likartad profil.

Aktieägarnas nomineringsråd och krav på rekryteringsprocessen

Aktiebolag kan inrätta ett organ där ett förslag till styrelsesammansättning bereds. Enligt rekommendation 7 i koden för bolagsstyrning kan förslaget beredas av styrelsen eller av en särskild kommitté som bildats av styrelsen och som består av styrelseledamöter (nomineringskommitté) eller av ett råd som bolagsstämman grundat och som består av personer utanför styrelsen, till exempel av representanter som utnämnts av de största aktieägarna (aktieägarnas nomineringsråd). Nomineringsrådets verksamhet regleras inte i lag. I de bolag som omfattas av direktivets tillämpningsområde används nomineringsråd i drygt 80 procent av bolagen, dvs. i cirka 30 bolag.

I allmänhet utnämner var och en av bolagets 3 – 5 största aktieägare årligen en medlem till nomineringsrådet. Nomineringsrådets verksamhet styrs av en arbetsordning som bolagsstämman beslutar om. Nomineringsrådet bereder för bolagsstämman ett förslag till styrelsesammansättning i enlighet med ovannämnda rekommendation 8 och principerna för styrelsens mångfald. Verksamhetsprinciperna för mångfald ska beskrivas på ovannämnt sätt i bolagets bolagsstyrningsrapport.

I praktiken anges det inte i de offentliga arbetsordningarna för nomineringsråd i de största börsbolagen utifrån vilka kriterier utnämningsbesluten fattas. I de enskilda arbetsordningarna kan det dock nämnas till exempel om målen för mångfald tillämpas vid planeringen av styrelsens sammansättning. Dessutom innehåller arbetsordningarna vanligen sekretessbestämmelser om kandidatuppställningen, så i en utnämningsprocess är det för närvarande inte möjligt att säkerställa att till exempel kraven på kompetens och kunskande

uppfylls. Förslaget till styrelsesammansättning meddelas dock senast i kallelsen till bolagsstämman. Förslaget innehåller i allmänhet meritförteckningar över nya kandidater till ledamöter samt ett förslag till arvode.

Enligt respondenterna i den enkätundersökning som genomfördes av VN-TEAS är framför allt nomineringsrådet och nomineringskommittén ansvariga för att jämställdheten förverkligas i företagen. Även verkställande direktören och styrelseordföranden ansågs viktiga med tanke på jämställdheten mellan könen.⁴ Intervjuerna visade att nomineringsråden och nomineringskommittéerna i Finland ofta är mansdominerade och består till exempel av manliga ledare för familjeägda bolag eller stora institutionella investerare. Flera av respondenterna anser att mansdominerade nomineringsråd och nomineringskommittéer inte främjar jämställdheten, eftersom de som väljer kan ha en benägenhet att utse personer som är lik dem själva. Många respondenter anser att man utöver andra kriterier bör fästa uppmärksamhet vid könsfördelningen i nomineringsorganen för att dessa ska vara så mångsidiga som möjligt till sin struktur och fördela sig jämlikt mellan könen.⁵

Förvaltningsrepresentation

I 5 kap. i samarbetslagen (1333/2021) föreskrivs det om personalrepresentation i företagets förvaltning. Förvaltningsrepresentationen kan genomföras antingen genom avtal eller genom arrangemang som grundar sig på lag. Förvaltningsrepresentationen förutsätter ett initiativ av personalen för att genomföras. I regel finns det inga arbetstagarrepresentanter i stora börsbolags styrelser. Enligt uppgifter för 2023 har endast ett fåtal av de företag som omfattas av tillämpningsområdet personalrepresentanter⁶. I sådana företag är styrelsens storlek större än genomsnittet.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Propositionen innehåller förslag till lagstiftning genom vilken könsfördelningsdirektivet genomförs. Vid genomförandet finns det nationellt handlingsutrymme särskilt i fråga om bestämmelsernas tillämpningsområde, det kvoteringsmål som ska väljas och beräkningssättet för det samt i fråga om bestämmelserna om förfarandet vid val av styrelseledamöter.

I propositionen föreslås det att de nationella bestämmelser som utfärdas med stöd av direktivet ska tillämpas på börsbolag som uppfyller direktivets ramvillkor. Som kvotkrav föreslås en kvot på 40 procent som beräknas på styrelseledamöterna. Därtill föreslås det att det införs en sådan option som direktivet tillåter och som gör det möjligt att skjuta upp tillämpningen av närmare bestämmelser om processen för val av styrelseledamöter. Medlemsstaterna får föreskriva mer långtgående skyldigheter än vad som anges i direktivet eller vidta mer långtgående åtgärder för att främja en jämnare könsfördelning. Syftet med propositionen är att genomföra kraven i

⁴Riikka Sievänen – Emilia Vähämaa – Kim Ittonen – Jesper Haga – Jussi Nikander – Jenna Hytti – Essi Paunisaari – Minna Tuominen-Thuesen – Terhi Lehmuskoski, Styrelse- och ledningsuppdrag i börsbolag Utmaningar för kvinnors karriärsutveckling (på finska) Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2023:7, s. 70. Tillgänglig på webbplatsen https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁵Ibid, s. 50–58.

⁶Statistik från Centralhandelskammaren.

könsfördelningsdirektivet till den del den gällande nationella lagstiftningen inte uppfyller dem, med iakttagande av den miniminivå som anges i direktivet.

4.1.1 Aktiebolagslagen

Tillämpningsområde

I den gällande aktiebolagslagen föreskrivs det om börsbolag. I propositionen föreslås det att man i tillämpningsområdet ska hålla sig till direktivets tillämpningsområde. Det föreslås att det i aktiebolagslagen föreskrivs om de gränsvärden för tillämpningen av kvoteringsmålen som anges i direktivet.

Kvoteringsmål

Valet av ett aktiebolags styrelseledamöter har i princip anvisats bolagsstämman. De börsnoterade företagens praxis motsvarar de nämnda presumtionsbestämmelserna.

Det finns inte sådana krav på val av styrelseledamöter som skulle gå längre än den allmänna behörigheten. Därför föreslås det att det till 6 kap. i aktiebolagslagen fogas bestämmelser om börsbolags kvantitativa mål för en jämnare könsfördelning i styrelser. I propositionen föreslås som mål att personer av det underrepresenterade könet ska inneha minst 40 procent av styrelseplatserna. Eftersom det till följd av de flesta styrelsers storlek inte är möjligt att uppnå en exakt andel på 40 procent, bör det antal poster som krävs för att uppnå målen vara det antal som ligger närmast en andel på 40 procent och inte överstiga 49 procent (skäl 37 i direktivet). Procentandelen bedöms i enlighet med avrundningstabellen i bilagan till lagen (på motsvarande sätt som i bilagan till direktivet).

I artikel 5.2 i direktivet föreskrivs det om individuella kvantitativa mål i syfte att nå en jämnare könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter. Enligt direktivet kan man låta bli att tillämpa punkten i situationer där man tillämpar alternativet med en andel på 33 % av alla poster som styrelseledamot (artikel 5.1 led b). Enligt artikel 12.1 kan en medlemsstat få skjuta upp tillämpningen av dessa individuella kvantitativa mål om vissa villkor uppfylls. I ingressen till direktivet (skäl 46) konstateras det att de individuella kvantitativa målen gäller styrelser som deltar i uppgifter inom den löpande förvaltningen.

I Finland kan i praktiken individuella kvantitativa mål endast riktas till verkställande direktören som hör till den verkställande ledningen och som enligt lagen sköter bolagets löpande förvaltning (6 kap. 17 § i aktiebolagslagen). Därför är de individuella kvantitativa kraven av ringa betydelse i Finland och det kan i praktiken inte förutsättas att bolag ska ha en plan som gäller könet på den nya verkställande direktör som ska väljas. Tolkningen stöds också av att den tabell över mål för antalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som finns i bilagan till direktivet inte ställer upp några procentuella mål för könsfördelningen när antalet poster som styrelseledamot uppgår till en.

Val av styrelseledamöter

I propositionen föreslås det att den tillåtna optionen enligt direktivets artikel 12.1 ska utnyttjas. Enligt den får en medlemsstat skjuta upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2. I Finland har kvinnornas andel av icke verkställande styrelseledamöter i börsbolag vid den tidpunkt som avses i direktivet (den 27 december 2022) varit cirka 31 procent och i de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet cirka 35 procent, så Finland kan skjuta upp införandet av

förfarandena. Användningen av optionen skapar de bästa förutsättningarna för att i bolagspraxis utveckla processen för val av styrelseledamöter, på basis av självreglering.

Medlemsstatsoptionen gör det möjligt att skjuta upp de skyldigheter som gäller förfarandet för rekrytering av ett börsbolags ledning. Skyldigheterna ska dock tillämpas senast sex månader efter det att tillämpningsvillkoren inte längre uppfylls. Därför föreslås det i propositionen att det till 6 kap. i aktiebolagslagen fogas bestämmelser om att börsbolag ska ta i bruk metoder som säkerställer en öppen och tydligt definierad urvalsprocess utifrån en objektiv jämförelse av både kandidaternas lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Det föreslås dock att det vid behov utfärdas en separat statsrådsförordning om införande av bestämmelserna i en situation där det underrepresenterade könets representation i börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet sjunker under 30 procent. Uppföljningen är en del av justitieministeriets kontinuerliga bedömning av lagstiftningsbehovet.

Påföljder

I förslaget har man ägnat uppmärksamhet åt att påföljdssystemet i enlighet med artikel 8 i direktivet ska vara effektivt, proportionellt och avskräckande. Enligt direktivet är syftet dock inte att bestraffa börsbolag för att de inte har uppnått de kvantitativa målen för representation av kvinnor och män bland styrelseledamöter, så länge börsbolagen fullgör sina skyldigheter enligt direktivet (skäl 48 i direktivet).

Vid tillämpning av direktivets medlemsstatsoption ska målet i börsbolag i enlighet med 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen vara att minst 40 procent av bolagets styrelseledamöter ska företräda det underrepresenterade könet. Utöver sedvanliga bestämmelser om styrelsens sammansättning eller ledamöternas behörighet föreslås, i syfte att genomföra direktivet, bestämmelser om börsbolagens mål för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna. Att det mål som avses i bestämmelserna inte uppnås innebär inte att ett beslut är lagstridigt (se aktiebolagslagens 21 kap. 1 § 1. mom. 2 punkten) och att en aktieägare till följd av det genom talan mot bolaget kan klandra ett stämmobeslut.

Direktivets medlemsstatsoption kan inte tillämpas om antalet personer av det underrepresenterade könet i börsbolag som omfattas av direktivets tillämpningsområde sjunker under 30 procent. Då ska enligt förslaget 6 kap. 9 b § i aktiebolagslagen tillämpas, där det föreskrivs om förfarandet vid val av styrelseledamöter. Bestämmelserna är minimikrav som hänför sig till kandidatuppställningen och urvalsprocessen för styrelseledamöter (skäl 24 i ingressen till direktivet). I sådana fall är bolaget skyldigt att ge kandidaten de uppgifter om grunderna för urvalet som avses i bestämmelsen. Sådana tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier som fastställts före urvalsprocessen bör tillämpas under hela urvalsprocessen, inbegripet vid utarbetandet av meddelanden om lediga tjänster, förhandsurvalet, uttagningen till slutlistan och inrättandet av urvalsreserver. (skäl 39 i direktivet). I praktiken har bolagets ledning denna skyldighet. Ledningen sörjer för att bolagets verksamhet ordnas på behörigt sätt. I en situation där bolaget inte har iakttagit de kriterier som fastställts före urvalsprocessen eller kraven på lämnande av uppgifter bestäms ansvaret utifrån aktiebolagslagen.

4.1.2 Rapportering

Enligt direktivet ska börsnoterade företag årligen lämna uppgifter till de behöriga myndigheterna om könsrepresentationen i sina styrelser och om vilka åtgärder som vidtagits. Avsikten är att detta krav i direktivet ska genomföras genom bestämmelser på förordningsnivå. Som bilaga till propositionen finns ett preliminärt utkast till förordning där det föreslås att

finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemittenter kompletteras.

I värdepappersmarknadslagens 7 kap. 7 § föreskrivs det om emittentens skyldighet att offentliggöra en bolagsstyrningsrapport. Rapporteringsskyldigheten är ett enkelt sätt att säkerställa att utvecklingen allmänt kan följas upp utan att detta förutsätter en granskning av bolagets styrelseledamöter som är införda i handelsregistret. Även om de framsteg som gjorts framgår av föregående bokslut är det lättare att få tillgång till uppgifterna om de ingår i en årlig utredning.

Börsbolag ska i sin bolagsstyrningsrapport ta in en utredning av hur posterna som styrelseledamot fördelas mellan män och kvinnor. Om de kvantitativa målen inte har uppnåtts, ska det lämnas en redogörelse för skälen till att målen för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna inte har uppnåtts och en utförlig beskrivning av vilka åtgärder börsbolag redan har vidtagit eller avser att vidta för att uppnå målen.

Enligt direktivets ingress (skäl 47) ska uppgifterna offentliggöras på ett lämpligt och tillgängligt sätt på bolagens webbplats och inkluderas i årsredovisningen. Till denna del förutsätter värdepappersmarknadslagens gällande bestämmelser om bolagsstyrningsrapporter att redogörelsen hålls tillgänglig på emittentens webbplats i minst tio år (värdepappersmarknadslagens 10 kap. 5 §), och redogörelsen tas ofta in i bolagets årsberättelse. Finansinspektionen övervakar (värdepappersmarknadslagens 1 kap. 6 §) att emittenten offentliggör rapporten och att den innehåller sådan information som avses i finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemittenter.

Eftersom utredningen om könsfördelningen bland styrelseledamöterna på det sätt som föreslås i propositionen är en del av bolagsstyrningen, har Finansinspektionen möjlighet att påföra en påföljdsavgift för försummelse eller överträdelse av rapporteringen. Finansinspektionens nuvarande möjligheter att ingripa i ett sådant bolags förfarande som inte på det sätt som avses i värdepappersmarknadslagen (7 kap. 7 § och 10 kap. 3 § i värdepappersmarknadslagen) gör en ändamålsenlig rapport (7 § 1 mom. i finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemittenter) eller som vid utarbetandet eller offentliggörandet av den lämnar osann eller vilseledande information (1 kap. 3 § i värdepappersmarknadslagen) om styrelsens könsfördelning räcker således till för att uppfylla direktivets krav på påföljder för bolagen.

Helsingforsbörsen bedriver handel med värdepapper med tillstånd av finansministeriet. Bestämmelser om börsens verksamhet finns i lagen om handel med finansiella instrument (1070/2017). Enligt den fastställer finansministeriet börsreglerna och beviljar börsen tillstånd. Till börsens uppgifter hör att driva en reglerad marknad och en multilateral handelsplats. På det sätt som bestäms i lag och i börsreglerna utövar börsen tillsyn över att de emittenter av värdepapper som är föremål för handel på dessa marknadsplatser iakttar de bestämmelser som gäller dem. Börsens regler innebär självreglering och börsen har i reglerna inkluderat gällande kod för bolagsstyrning, utgiven av Värdepappersmarknadsförbundet.

Enligt börsreglerna ska en börsnoterad emittent följa hemstatens kod för bolagsstyrning eller rekommendationer om god förvaltningssed. Utifrån börsreglerna gäller koden för bolagsstyrning också emittenter som är noterade på Nasdaq First North Premier Growth Market Segment. Den kod för bolagsstyrning som Värdepappersmarknadsförbundet gett ut innehåller delar som gäller rapportering. Del A behandlar bolagsstyrningsrapporter (den s.k. CG-redogörelsen). I del A definieras närmare innehållet i den bolagsstyrningsrapport som avses i värdepappersmarknadslagen och finansministeriets förordning. Emittenterna ska enligt

börsreglerna iakttas bestämmelserna om rapportering i koden och avvikelser från dem kan inte göras i enlighet med principen följ eller förklara, som annars gäller rekommendationerna i koden. Börsen utövar tillsyn över att man iakttar koden och rapporteringsbestämmelserna som ingår i dem. Ärenden som gäller underlåtelser att iakttas koden för bolagsstyrning omfattas av Helsingforsbörsens marknadskontroll och eventuellt av disciplinärt förfarande. Börsen kan begära ett utlåtande om tolkningen av koden för bolagsstyrning av Värdepappersmarknadsförningens nämnd för marknadssed. De nuvarande tillsynsbestämmelserna kan också i detta sammanhang anses vara effektiva, proportionella och avskräckande, och kraven i direktivet anses vara uppfyllda till denna del. För närvarande anses det inte nödvändigt att föreskriva om ytterligare påföljder för bolag som inte rapporterar om könsfördelningen på behörigt sätt.

4.1.3 Handelskammerlagen

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser. Dessutom uppmuntras medlemsstaterna särskilt till att föra en politik som stöder och uppmuntrar små och medelstora företag att avsevärt förbättra könsfördelningen på samtliga ledningsnivåer och i bolagens förvaltningsorgan. I propositionen föreslås det att Centralhandelskammaren ska sköta de uppgifter som avses i direktivet.

Vid granskningen av det ansvariga organets uppgift ska det beaktas att könsfördelningen i de finländska börsbolagens styrelser är rätt jämn och uppfyller de förutsättningar under vilka medlemsstatsoptionen om att skjuta upp bestämmelserna om rekryteringsprocessen kan utnyttjas. I Finland har utvecklingen av könsfördelningen i årtal kunnat främjas genom självreglering (koden för bolagsstyrning). Centralhandelskammarens roll är således också ägnad att framhäva självregleringens betydelse för utvecklingen av börsbolagens verksamhetskultur.

Centralhandelskammaren följer redan i nuläget med andelen kvinnor i börsbolagens styrelser och ledning, så uppgiften är inte ny för den. Centralhandelskammaren har sedan 2011 årligen gjort en utredning om kvinnors representation inom börsbolagens ledning. Centralhandelskammaren har också sedan 2012 ordnat ett mentorprogram för kvinnliga ledare. År 2023 utvidgade Centralhandelskammaren analysen och uppföljningen till att omfatta också First North bolagens styrelser, verkställande direktörer och medlemmar i ledningsgrupperna. Centralhandelskammaren analyserar således i stor utsträckning könsfördelningen i styrelserna i de bolag som är noterade både på börsens huvudlista och på First North Finland, och informationen kan utnyttjas vid utvecklingen av riktlinjerna för verksamheten inom bolaget av olika storlek.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

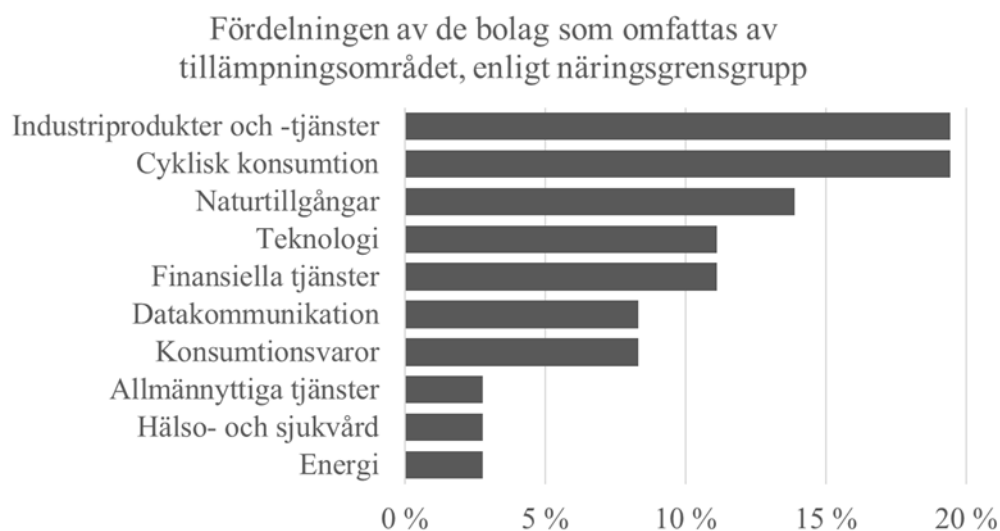
Konsekvenser för företagen

Konsekvenser för företag som omfattas av tillämpningsområdet

I propositionen föreslås det att kvoteringsmålet ska tillämpas i enlighet med gränsvärdena i direktivet på de största börsbolagen, vilket gör det möjligt för andra börsbolag att främja motsvarande mål med hjälp av självreglering. De direkta konsekvenserna är således inte särskilt

omfattande, men det är möjligt att kvotregleringen och självregleringen (den så kallade samregleringen⁷) på längre sikt kommer att öka andelen kvinnor i alla börsbolags styrelser.

I propositionen föreslås det att gränsvärdena för tillämpningsområdet (antalet anställda, balansomsättning eller omsättning) ska bedömas utifrån den avslutade räkenskapsperioden och den omedelbart föregående räkenskapsperioden. Enligt de bokslutsuppgifter för 2021 och 2022 som finns tillgängliga när propositionen skrivs omfattar tillämpningsområdet uppskattningsvis cirka 35 bolag, av vilka största delen är verksamma inom branscherna för industri, konsumtionsprodukter, teknologi och finansiella tjänster. Enligt uppgifter våren 2024 var andelen kvinnor i styrelserna i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet i genomsnitt 36 procent. Cirka 40 procent av dessa bolag uppfyllde kravet på 40 procent av posterna som styrelseledamot för företrädare av det underrepresenterade könet (intervallet 40–50 procent). I cirka 15 procent av bolagen var antalet kvinnor och män lika stort. Som lägst var andelen kvinnor i några företag inom industrin, där det endast fanns enstaka kvinnor i styrelserna. Således kommer de direkta konsekvenserna av den föreslagna regleringen att gälla en rätt liten andel av de företag som omfattas av tillämpningsområdet, men regleringen kan främja kvinnors möjligheter att bli valda till företagsstyrelser.



Figur 1. Fördelningen av de bolag som omfattas av tillämpningsområdet, enligt näringsgrensgrupp.

Det genomsnittliga antalet styrelseledamöter var sju, av vilka cirka tre var kvinnor. Det är svårt att bedöma om den föreslagna regleringen kommer att påverka storleken av styrelsesammansättningarna på lång sikt. I stora börsbolag i Finland har styrelsens storlek

⁷ Samreglering innebär en kombination av lagstiftning och självreglering. Till exempel Kaisa Sorsa, Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu (Självreglering och samhällsansvar, på finska). Arbets- och näringsministeriets publikationer 45/2010.

vanligen varit relativt skälig (i genomsnitt åtta personer) och under tio år har styrelsernas genomsnittliga storlek i stort sett varit desamma.⁸

För bolagen medför en mångsidigare könsfördelning i bolagens styrelser flera positiva konsekvenser. En ökning av antalet kvinnor kan för det första effektivisera riskhanteringen och en bättre uppföljning av ledarskapet⁹. Undersökningar har visat att en styrelse med mångfald ofta tillämpar en mindre riskfylld finanspolitik än en styrelse som består av en homogen grupp ledamöter. På motsvarande sätt har det konstaterats att mångfalden korrelerar med sannolikheten för mindre ohederlig och olaglig verksamhet.¹⁰

Kvoteringsmålen kan också ha en förbättrande inverkan på företagets prestationsförmåga och därigenom på lönsamheten. Ur investerarnas synvinkel kan den föreslagna regleringen främja transparensen vid valet av styrelse, vilket gör att investerarna kan förbättra sina möjligheter att vara aktiva. Undersökningar har också visat att mångfalden indirekt kan påverka bolagets resultat: när det finns kvinnor i styrelsen är det mer sannolikt att man i bolaget fäster särskild uppmärksamhet vid etiska frågor och ansvarsfrågor. I sådana bolag finns det till exempel fler ansvarskommittéer, vilket gör etiska investeringar mer attraktiva.¹¹ Av undersökningen framgår däremot inte något klart och entydigt svar i fråga om förhållandet mellan prestationsförmåga och riskattityder, så könstillhörighetens inverkan till exempel på styrelseledamöternas prestationsförmåga kan också vara på samma nivå¹².

Undersökningar har visat att kvinnor deltar mer aktivt i styrelsemöten än män och att de oftare än män hör till kommittéer som ansvarar för uppföljning. Vid undersökningar har det konstaterats en positiv korrelation mellan den procentuella andelen kvinnor i företagsstyrelserna och företagets resultat, men detta visar inte på någon kausalitet mellan variablerna¹³. Den positiva korrelationen innebär dock att det är ekonomiskt motiverat att främja jämställdhet i ledande uppgifter.

I en mångfaldig styrelse ökar kreativiteten, diskussionen blir mångsidigare och styrelsens tillsyn över direktionen eller den verkställande ledningen kan bli effektivare. Å andra sidan kan mångfald i viss mån också ha negativa konsekvenser i förhållande till växelverkan mellan styrelseledamöterna. En diskuterande styrelse underlättar främjandet av ärenden som är viktiga för bolaget. Det förutsätter att så många styrelseledamöter som möjligt kan bilda sig en självständig och oberoende bedömning av det ärende som behandlas. Exempelvis kan en betoning av mångsidig kompetens äventyra genomförandet av mångfalden när alla

⁸ Keskuskauppakamari, Pörssiyhtiöiden hallinnointi ja yhtiökokoukset (Centralhandelskammaren, Förvaltning av börsbolag och bolagsstämmor, på finska). Augusti 2022 Tillgänglig: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/08/CG-selvitys_08-2022-verkko.pdf.

⁹ Aaron A. Dhir, Challenging boardroom homogeneity: Corporate law, governance, and diversity. Cambridge University Press 2015.

¹⁰ Todd Archibald – Kenneth Jull, Profiting from Risk Management and Compliance. Thomson Reuters 2021.

¹¹ Helena Isidro – Márcia Sobral, The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. Journal of Business Ethics 132, 2015.

¹² Gang Zhang. – Jia Ziang – Yan Shimei, Does gender matter? The relationship comparison of strategic leadership on organizational ambidextrous behavior between male and female CEOs. Sustainability, Vol. 14 (14) 2022, s. 1–19, 15.

¹³ Se till exempel Philip Yang – Jan Riepe – Katharina Moser – Kerstin Pull – Siri Terjesen, Women Directors, firm Performance, and Firm Risk: A Causal Perspective. The Leadership Quarterly 30(5), 2019.

styrelseledamöter de facto inte i tillräcklig utsträckning kan delta i beredningen eller beslutsfattandet.¹⁴

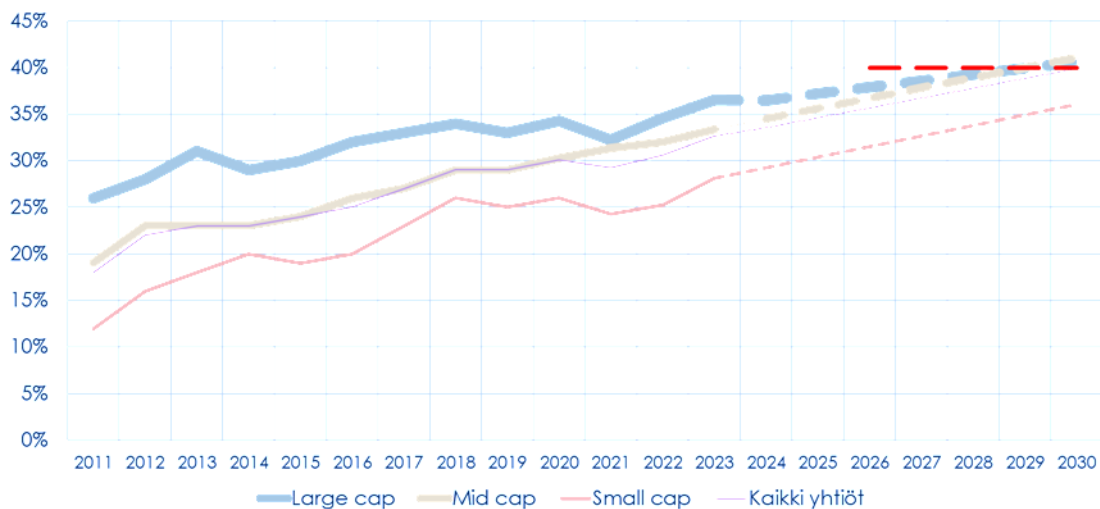
Som bilaga till propositionen finns ett preliminärt utkast till förordning om genomförande av rapporteringsskyldigheterna enligt könsfördelningsdirektivet. Den administrativa börda rapporteringsskyldigheten medför kan bedömas som ringa. Redan i nuläget rapporterar bolagen om de mångfaldsprinciper de iakttar som en del av bolagsstyrningsrapporten. På det sätt som föreslås i propositionen ska rapporteringen kompletteras med en utredning av hur posterna som styrelseledamot fördelas mellan män och kvinnor samt vid behov rapporteras om åtgärder som hänför sig till målet. Dessutom ska bolagen minst vartannat år bedöma om tröskelvärdena för rapportering uppfylls. Om bolagen i genomsnitt använder cirka tre timmar per år till dessa åtgärder, är kostnaden enligt arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan för alla bolag sammanlagt endast cirka fyra tusen euro. Kostnaderna för de största börsbolagen i Finland är således i praktiken mycket små och den föreslagna rapporteringen kan inte anses medföra mer än en liten administrativ börda.

Konsekvenser för andra börsbolag

I Finland har man strävat efter att främja en könsmässig mångfald i börsbolagens styrelser genom självreglering via koden för bolagsstyrning. En närmare beskrivning av rekommendationerna i koden för bolagsstyrning finns i avsnittet om nuläget. Internationellt har rekommendationerna i koden för bolagsstyrning bedömts vara relativt effektiva metoder för att göra könsfördelningen mångsidigare. Rekommendationerna i Finlands kod för bolagsstyrning om att båda könen ska vara representerade i styrelsen blev obligatoriska 2010. Då betonade också Europaparlamentet att det förhåller sig positivt till rekommendationerna i Finlands kod för bolagsstyrning, i och med vilka antalet kvinnor har ökat betydligt i företagets beslutande organ.

Enligt Centralhandelskammarens publikation 1/2024 Naisjohtajakatsaus (Översikt över kvinnliga ledare, på finska) steg kvinnornas andel av medlemmarna i börsbolagens ledningsgrupper till 33 procent 2023 och 98 procent av börsbolagen hade kvinnor och män i sin styrelse. I stora börsbolag nådde kvinnornas andel för första gången gränsen 37 procent, medan kvinnornas andel i medelstora bolag var 33 procent. I små börsbolag steg kvinnornas andel av medlemmarna i ledningsgrupperna till 28 procent, endast två små börsbolag hade enbart män i sin styrelse.

¹⁴ Manne Airaksinen – Seppo Villa – Maaret Stepanoff, Avustajien käyttäminen hallitustyöskentelyssä – hallitustiedon luovuttaminen kolmannelle. Liikejuridiikka 2/2017, s. 8–41, 11.



Figur 2. Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser, prognos 2011–2023 på basis av utvecklingen¹⁵.

I figur 2 presenteras Centralhandelskammarens prognos för utvecklingen av kvinnornas andel i börsbolagens styrelser, utan verkställande direktör. Enligt Centralhandelskammarens bedömning verkar kvoteringsmålet inte nås ännu i alla börsbolag före mitten av 2026. Särskilt i små börsbolag går uppnåendet av målet långsamt. Å andra sidan är det möjligt att bolagen också i större utsträckning söker en konkurrensfördel utifrån mångfalden.

Även om självregleringen i Finland har främjat den könsmässiga mångfalden rätt bra i styrelserna, är det alltså möjligt att utvecklingen avtar eller stannar upp i något skede. Orsaken kan till exempel vara brister i de rättsliga styrmedlen för genomförandet av självregleringen¹⁶. Till exempel i Kanada tillämpas en modell som kallas ”följ eller förklara”, enligt vilken börsbolagen har skyldighet att lämna information om verksamhetsätt och verksamhetspolitik som gäller mångfald. Under åtta år har det visat sig att en förändring utan en bindande kvoteringsmodell är relativt långsam, och kvinnornas andel av styrelseledamöterna har ökat från 11 till 24 procent. På motsvarande sätt har utvecklingen i Finland i huvudsak varit positiv, men till exempel i mindre börsbolag kan det ta lång tid att uppnå målet på 40 procent, vilket framgår av Centralhandelskammarens prognos.

Konsekvenser för små och medelstora företag

Direktivet tillämpas inte på små och medelstora företag eller mikroföretag, men i ingressen till direktivet konstateras det att medlemsstaterna uppmuntras till att föra en politik som stöder och uppmuntrar mikroföretag samt små och medelstora företag att avsevärt förbättra könsfördelningen på samtliga ledningsnivåer och i styrelserna. Förslaget och den

¹⁵ Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 1/2024. Mars 2024. Tillgänglig:

https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf.

¹⁶ Christine Parker – Kirsi Kuuttiniemi, Reducing the Risk of Policy Failure: Challenges for Regulatory Compliance. Report, Public Management Committee, Organisation for Economic and Cultural Development 2000, s. 27. Tillgänglig: <http://www.oecd.org/regreform/regulatory-policy/1910833.pdf>

kompletterande självregleringen kan således på längre sikt ha återverkningar också på verksamheten i små och medelstora företag, när de följer börsbolagens exempel för att till exempel öka företagets anseende och produktivitet.

Konsekvenser för Centralhandelskammaren

Centralhandelskammaren gör i nuläget regelbundet utredningar om kvinnors etablering i börsbolagens ledning. Den publicerar cirka 3 – 4 gånger per år översikter med fokus på frågor som gäller kvinnligt ledarskap och mångfald.

Centralhandelskammaren granskar i sina utredningar vanligen ledningen för företag som är noterade på Helsingforsbörsen. I förslaget gäller regleringens tillämpningsområde stora börsbolag som redan i nuläget har beaktats som en del av Centralhandelskammarens utredningar. I utredningarna beaktas dock för närvarande inte särskilt börsbolag som uppfyller könsfördelningsdirektivets gränsvärden. En precisering av betraktelsesättet för dessa bolag kan dock inte bedömas medföra en större än ringa administrativ börda, eftersom Centralhandelskammaren har tillgång till de uppgifter som behövs till stöd för sin mer omfattande analys. I detta skede föreslås således inga anslag för Centralhandelskammaren för skötseln av uppgiften, men konsekvenserna av den nya uppgiften för Centralhandelskammaren följs dock upp i framtiden.

4.2.2 Andra konsekvenser för människor och samhälle

Konsekvenser för jämställdhet mellan könen

Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i de högsta ledningsuppgifterna i bolag som omfattas av tillämpningsområdet. Det procentuella målet främjar valet av det underrepresenterade könet, i praktiken kvinnor, till bolagets ledning. Samtidigt kan detta ha positiva effekter också på andra karriärnivåer i bolagen, eftersom företrädare för båda könen har lika möjligheter att avancera i sin karriär och till ledande uppgifter. Eftersom regleringen endast gäller de största börsbolagen, kan de genom sitt exempel främja motsvarande utveckling också i andra börsbolag. Propositionens konsekvenser för främjandet av jämställdheten mellan könen kan således på längre sikt vara betydande, även om konsekvenserna på kort sikt inte är omfattande i och med att tillämpningsområdet är begränsat.

I de bolag som omfattas av tillämpningsområdet för förslaget är profilen för en kvinnlig styrelseledamot följande. Kvinnornas genomsnittliga ålder är 58 år. Således kan det bedömas att personen har kommit rätt långt i karriären när hon väljs till uppdraget som styrelseledamot, vilket innebär att det inte nödvändigtvis finns behov av att samordna till exempel föräldraledigheter eller omsorgsansvar med arbetet. En av de bakomliggande orsakerna till att kvinnorna avancerar långsamt kan således vara just den ojämna fördelningen av familjeledigheterna, som inte kan påverkas genom den föreslagna kvotregleringen.

Propositionen kan bedömas främja rekommendationerna för Finland från FN:s människorättskommitté och FN:s kommitté för avskaffande av diskriminering av kvinnor. Människorättskommittén rekommenderade (2021) att Finland ska öka sina ansträngningar för att öka kvinnornas deltagande inom den privata sektorn och deras representation på högsta nivå. På motsvarande sätt har kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor rekommenderat metoder för att främja kvinnors deltagande i beslutsfattandet inom den privata sektorn. Dessutom har Finland fått rekommendationer om kvinnors representation inom den privata sektorn och på dess högsta nivå också i den universella periodiska granskningen av FN:s råd för mänskliga rättigheter. Propositionen kan anses främja dessa mål i synnerhet till den del

att de offentliga bolag som omfattas av tillämpningsområdet på grund av sin karaktär utgör en modell för den övriga privata sektorn och det därmed är möjligt att främja jämställdheten mellan könen också i större utsträckning. Nästan alla bolag som omfattas av tillämpningsområdet har dessutom frivilliga mångfaldsprogram (så kallade DEI-mål: mångfald, likabehandling och inkludering) som kompletterar bolagens mål att främja jämställdhet och likabehandling.

Konsekvenser för sysselsättning och arbetsliv

En granskning av alla börsbolag visar att profilen för en typisk styrelseledamot är en 56-årig finländsk man. År 2023 var endast 28 procent av styrelseledamöterna i alla börsbolag kvinnor. Av de nyligen börsnoterade bolagen är andelen kvinnor ännu lägre, 23 procent. Undersökningar visar att cirka tre fjärdedelar av styrelseledamöterna är finska medborgare, och endast 9 procent av styrelseledamöterna är födda på 1980-talet eller senare.

Syftet med propositionen är att främja balanseringen av könsfördelningen i styrelserna för de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet, men konsekvenserna för sysselsättningen och arbetslivet kan indirekt utsträckas också till andra börsbolag i och med rekommendationerna i koden för bolagsstyrning. Propositionens direkta konsekvenser berör dock sannolikt en sådan målgrupp där det finns potential att vara verksam i de största börsbolagens styrelser i Finland. Enligt de uppgifter som bolagen tillhandahåller på sina webbplatser är en typisk kvinnlig styrelseledamot i ett börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet en cirka 58-årig kvinna som har avlagt högskoleexamen inom området för ekonomiska vetenskaper och som arbetar i ledande uppgifter i ett annat bolag.

De kvinnor som 2024 var verksamma i styrelserna för de bolag som omfattas av tillämpningsområdet var cirka 32 – 69 år gamla. Omkring 10 procent av de kvinnliga ledamöterna var födda på 1980-talet eller senare. Den yrkesmässiga bakgrunden och utbildningsbakgrunden för de kvinnliga ledamöterna i de yngre åldersklasserna skilde sig inte nämnvärt från de äldre åldersklassernas bakgrund. Cirka 80 procent av de kvinnliga ledamöterna arbetade också i styrelserna för andra bolag, stiftelser eller högskolor.

Cirka 90 procent av de kvinnliga ledamöterna i de styrelser som omfattas av tillämpningsområdet hade anmälts som oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare. Cirka 9 procent var oberoende antingen av bolaget eller av dess betydande aktieägare. De icke-oberoende ledamöterna var till exempel företrädare som röstats in bland bolagets anställda, betydande aktieägare i bolaget eller tjänstemän inom statens ägarstyrning.

Det är möjligt att man med förslaget främjar utnämningen av en större expertpool än tidigare till bolagens styrelser. När man i sin helhet beaktar omsättningen bland bolagens nuvarande ledamöter, behovet av nya ledamöter samt den internationella utvecklingen (motsvarande genomförandeåtgärder i andra länder) ska stora bolag på den internationella marknaden bedöma hur de utvecklar sin nuvarande verksamhetsmodell så att den motsvarar de föränderliga behoven i arbetslivet. En del av styrelseledamöterna i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet har utländsk bakgrund, vilket kan inverka på hur praxis i olika länder börjar användas också i finländska bolag.

Genom förslaget främjas kvinnors deltagande i beslutsfattandet i bolagens styrelser, vilket kan ha återverkningar också på andra delar på kvinnors sysselsättning i bolagen i fråga. För närvarande arbetar merparten av börsbolagens kvinnliga chefer i ledningen för stödfunktioner, till exempel som kommunikations-, personal-, rätts- eller ekonomichef. År 2022 var 42 procent av ledningsgruppens medlemmar som arbetade i ledningen av stödfunktioner kvinnor, medan 14 procent av ledningsgruppens medlemmar som arbetade i ledningen för affärsverksamheten

var kvinnor. Det låga antalet kvinnor i ledande uppgifter inom affärsverksamheten kan utgöra ett hinder för kvinnor att avancera till verkställande ledning eller styrelser, eftersom man ofta avancerar till börsbolagens styrelser från uppdrag som verkställande direktör, inom ledningen av affärsverksamheten eller inom den ekonomiska ledningen¹⁷. Exempelvis arbetade 2024 cirka 45 procent av de kvinnliga ledamöterna i styrelserna för de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet i ledningsuppgifter i ett annat bolag. Cirka 20 procent arbetade som verkställande direktör för ett annat bolag.

Den kvot som föreslås kan bidra till att korrigera underrepresentationen av kvinnor på längre sikt också i andra ledande befattningar inom affärsverksamheten, när kvinnor omdirigerar sina karriärvägar till sådana befattningar för att få erfarenhet när de strävar efter en styrelsepost. Det är också möjligt att fenomenet vänder så att en del av ledningsgruppernas kvinnliga medlemmar blir professionella styrelseledamöter och sålunda ökar antalet kvinnor som lämnar ledningsgrupperna. En utmaning kan då vara att antalet kvinnor minskar på ledningsgruppsnivå.¹⁸ År 2024 hade cirka 30 procent av de kvinnliga ledamöterna i styrelserna för de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet titeln professionell styrelseledamot.

Den föreslagna regleringen och den kompletterande självregleringen kan på längre sikt ha konsekvenser för jämställdheten i arbetslivet. Ett strukturellt hinder är att könen differentieras mellan olika läroämnen och utbildningsområden. Å andra sidan finns det ett enormt antal kompetenta kvinnor i Finland och deras utbildningsnivå är i Finland högre än männens. Av alla kvinnor i arbetsför ålder började andelen kvinnor som avlagt examen på högre nivå öka betydligt snabbare än för männens del i början av 1990-talet. Enligt Statistikcentralen har över 57 procent av dem som avlagt högskoleexamen varit kvinnor sedan 2012. År 2021 var andelen kvinnor nästan 58 procent. Genom att utnyttja dessa utbildade kvinnors kompetens i ledningsuppgifter inom styrelseorganen kan styrelsens kompetensprofil göras mångsidigare, eftersom kvinnor ofta tillför kompetens till exempel i frågor som gäller personalförvaltning och marknadsföring. Utnyttjandet av kvinnors kompetens förbättrar också utbildningens lönsamhet.

Alla kvinnor i styrelserna för de bolag som omfattas av tillämpningsområdet hade 2024 minst lägre högskoleexamen. Oftast var examina inom områdena för ekonomi, teknik eller juridik. Cirka 90 procent hade avlagt minst högre högskoleexamen. Omkring 30 procent av kvinnorna hade avlagt två examina och omkring 12 procent hade avlagt doktorsexamen.

När det gäller kvoter kan negativa konsekvenser orsakas av att det kan finnas ett begränsat antal kompetenta kvinnor för styrelseuppgifter. I praktiken kan detta leda till att en enskild person är verksam i flera bolags styrelser (det så kallade gyllene kjolar-fenomenet). Då kan kvoteringsmålet snedvrider de faktiska målen för uppnåendet av jämställdhet mellan könen. I 11 bolag som omfattas av tillämpningsområdet kan man observera ett sådant fenomen där samma person är verksam i styrelsen för två olika bolag som omfattas av tillämpningsområdet. Dessutom var cirka 80 procent av alla kvinnor i styrelserna för de bolag som omfattas av tillämpningsområdet verksamma i styrelserna för ett annat bolag, en annan stiftelse eller en annan högskola. Å andra sidan kan till exempel verksamhet i en stiftelse eller ett mindre bolags styrelse vara ett sätt att visa kompetens för styrelseuppgifter.

¹⁷ Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 3/2023. December 2023 Tillgänglig: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/12/Naisjohtajakatsaus_03-2023-1.pdf

¹⁸ Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 3/2023. December 2023 Tillgänglig: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/12/Naisjohtajakatsaus_03-2023-1.pdf

En utmaning med den föreslagna kvotregleringen kan vara att kvinnor som ingår i styrelsen på grund av kvoteringsmålet anses vara mindre kompetenta. Detta kan försvaga dessa kvinnors möjligheter att delta i beslutsfattandet, vilket kan äventyra effekten av deras insats. Å andra sidan kan kvotregleringen främja att ”bästa potential” rekryteras till styrelsen i stället för bästa förmåga, varvid man i synnerhet inom homogena branscher kan utnyttja sådan kompetens som av tradition inte finns i ledningsgrupperna.

Den föreslagna kvotregleringen kan vid en granskning på kort sikt också leda till att vissa av männen i styrelserna för de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet förlorar sin styrelseplats, om bolaget inte uppfyller det tröskelvärde som krävs. Syftet med regleringen är dock att öka antalet styrelseplatser för kvinnor och därigenom främja lika möjligheter.

Det är osannolikt att de föreslagna bestämmelserna skulle inverka på ordnandet av bolagets verksamhet i fråga om huruvida bolaget anställer ny arbetskraft eller lägger ut sin verksamhet på entreprenad. De bolag som omfattas av tillämpningsområdet är alla stora börsbolag, och därför omfattas deras verksamhet utöver de föreslagna bestämmelserna av andra skyldigheter i anslutning till gränsvärdena, till exempel definieras stora företag i bokföringslagen utifrån olika kriterier.

Konsekvenser för myndigheterna

Konsekvenserna för myndigheterna hänför sig särskilt till tillsynen över rapporteringen, eftersom Finansinspektionen i fortsättningen ska övervaka att de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet offentliggör information om åtgärder som hänför sig till mångfald avseende könsfördelning. Som helhet betraktat har de föreslagna uppgifterna enligt Finansinspektionens bedömning inga betydande konsekvenser för resurserna. Uppgifterna påverkar inte statsbudgeten, eftersom Finansinspektionens verksamhet i huvudsak finansieras med tillsyns- och åtgärdsavgifter som tas ut hos tillsynsobjekten.

Gränsöverskridande konsekvenser

Propositionen har positiva gränsöverskridande konsekvenser för den inre marknads funktion. I och med det nationella genomförandet av direktivet förenhetligas kraven på bolagsstyrning i börsbolag på den inre marknaden.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Nationellt handlingsutrymme i bestämmelserna om tillämpningsområdet

Under beredningen bedömdes ändamålsenligheten för en utvidgning av tillämpningsområdet för bestämmelserna i enlighet med ramvillkoren i direktivet. Direktivets tillämpningsområde enligt ramvillkoren gäller under finländska förhållanden endast ett begränsat antal börsbolag. En utvidgning av tillämpningsområdet till att omfatta alla börsbolag på huvudlistan motiveras av ett förenhetligande av verksamhetsförutsättningarna och praxisen för börsbolag av olika storlek. Alternativet kunde dock främja en positiv utveckling i och med att könsfördelningen blir mångsidigare snabbare än genom självreglering. Till exempel i Norge och Frankrike har utvidgningen av kvoteringsmålen (40 procent) till alla börsbolag lett till att antalet kvinnor i

styrelserna har ökat till betydligt över 40 procent¹⁹. Dessutom kan en utvidgning av tillämpningsområdet till alla börsbolag minska regleringens komplexitet, eftersom regleringen på ett enhetligt sätt lämpar sig för bolag av alla storlekar.

I förslaget stannade man dock för att hålla sig till tillämpningsområdet i enlighet med direktivet. Utvecklingen av självregleringen talar för detta. När propositionen skrivs uppdateras koden för bolagsstyrning med en rekommendation om att kvinnor och män ska vara jämnt företrädda i bolagets styrelse. I och med ändringarna i koden för bolagsstyrning är strävan dessutom att främja en jämlik representation av kvinnor och män utöver på styrelsenivå i börsbolagens ledning genom att förutsätta årlig rapportering om könsfördelningen i styrelseutskotten, aktieägarnas nomineringsråd och ledningsgruppen. Om uppdateringarna genomförs främjar de en effektiv balansering av könsfördelningen också i bolag som är föremål för handel inom marknadssegmentet Nasdaq First North Premier Growth Market, som det föreslås att ska höra till tillämpningsområdet för koden för bolagsstyrning. På detta sätt främjas också regeringsprogrammets mål att företagens administrativa börda inte ska öka i onödan. Å andra sidan har mindre börsbolag i och med självregleringen också bättre möjligheter att anpassa sina verksamhets sätt enligt affärsverksamhetens omfattning, vilket främjar regeringsprogrammets mål att underlätta förutsättningarna för företagsverksamhet.

Kvoteringsmål och beräkningssätt

Under beredningen har man bedömt den procentandel som ska ställas som kvoteringsmål. Företrädare för det underrepresenterade könet ska inneha endera a) 40 procent av posterna som icke verkställande ledamot eller b) 33 procent av alla poster som styrelseledamot.

Alternativet på 33 procent av alla poster som styrelseledamot gäller bolag som använder både en förvaltningsmodell i ett steg (styrelse) och en förvaltningsmodell i två steg (styrelse och förvaltningsråd), varvid också verkställande direktörer räknas med i det övergripande målet. Alternativet kan således öka andelen för det underrepresenterade könet i ledningsuppgifter på mellannivå och i ledningsgrupperna. Förvaltningsrådet är dock inte ett obligatoriskt organ enligt lag, och det föreslås att koden för bolagsstyrning uppdateras så att förvaltningsrådets könsfördelning ska anges i procentandelar i bolagsstyrningsrapporten. Rekommendation 8 i koden för bolagsstyrning, som gäller styrelsens sammansättning, tillämpas dock inte på förvaltningsrådet.

Förvaltningsråd är mycket ovanliga i börsbolag och används inte i något av de bolag som omfattas av tillämpningsområdet. Förvaltningsråd används vanligen i bolag som producerar jordbruksprodukter.

I förslaget stannade man för alternativet på 40 procent som gäller styrelseledamöterna och som bättre motsvarar börsbolagens verksamhetsmiljö, där koden för bolagsstyrning och en förvaltningsmodell som baserar sig på en styrelse och en verkställande direktör betonas. Redan i nuläget strävar börsbolagen efter att i och med koden för bolagsstyrning välja båda könen till styrelserna, vilket innebär att kvoteringsmålet inte kräver oskäligen tilläggsåtgärder av företagen.

Nationellt handlingsutrymme i bestämmelserna om rekrytering

¹⁹ OECD, Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?, OECD Publishing, Paris 2023: Tillgänglig: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality_67d48024-en.

I artikel 6 i könsfördelningsdirektivet föreskrivs det om processen för rekrytering av styrelseledamöter. I Finland var antalet företrädare för det underrepresenterade könet i styrelserna för börsbolag den 27 december 2022 cirka 31 procent och i börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet cirka 35 procent, så Finland kan låta bli att tillämpa bestämmelserna om rekrytering. I denna proposition föreslås det att Finland kan låta bli att tillämpa dessa bestämmelser.

I artikel 6.1 finns detaljerade kriterier för jämförelse av en kandidats kvalifikationer. I nuläget finns det på grund av bolagens sekretesskrav inga offentliga uppgifter om de urvalskriterier som ska iakttas i börsbolags nomineringskommittéer vid valet av kandidaterna. Tillämpningen av direktivets krav på rekrytering kan således göra rekryteringsprocessen mer systematisk och professionell. För vissa bolag kan iakttagandet av de nya kraven förutsätta en omorganisering av rekryteringsprocesserna och andra mindre administrativa ändringar. Dessutom kan på förhand fastställda urvalskriterier främja transparens och förtroende bland investerare och aktieägare. Det är å andra sidan förenligt med bolagets autonomi och dispositionsprincipen att bolagets aktieägare får välja styrelsens sammansättning med iakttagande av de allmänna behörighetsvillkoren i bolagslagstiftningen.

Om bestämmelserna sätts i kraft i samband med att propositionen överlämnas, har bolagen inte tid att anpassa sin verksamhet för att ta i bruk förfarandena. Dessutom bör det noteras att cirka två tredjedelar av de bolag som omfattas av tillämpningsområdet redan har uppnått målet på 40 procent i sina styrelser, vilket innebär att införandet av förfarandena inte har någon betydande inverkan på rekryteringsprocesserna. Propositionen främjar således målet i regeringsprogrammet att lagstiftningsreformerna ska genomföras med tillräckligt långa övergångstider så att företagen har tid på sig att anpassa verksamheten. Propositionen främjar dessutom regeringsprogrammets mål att ytterligare nationell reglering ska undvikas i samband med genomförandet av EU-lagstiftningen. Regleringslösningen gör det i fortsättningen möjligt att utveckla god praxis vid valet av ledamöter i första hand genom självreglering.

Utnämning av organ som främjar en jämn könsfördelning i börsbolag

Under beredningen har man utrett utnämmandet av ett organ som främjar en jämn könsfördelning. Enligt könsfördelningsdirektivet ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser.

Enligt direktivet kan organet vara en myndighet enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, i Finland jämställdhetsombudsmannen (artikel 10). Jämställdhetsombudsmannen har inte till uppgift att övervaka privaträttsliga rättsförhållanden (bolag och styrelse) i Finland, så uppgiften lämpar sig inte för ombudsmannens nuvarande roll. I propositionen föreslås dessutom att bestämmelser fogas till aktiebolagslagen, varför jämställdhetsombudsmannen har begränsade möjligheter att ingripa i förfarandet vid val av styrelseledamöter.

I förslaget stannade man för att den myndighetsuppgift som direktivet förutsätter behöver samordnas med det nuvarande tillsyns- och rättssäkerhetssystemet för börsbolag. Centralhandelskammaren gör redan nu analys och utvärdering av kvinnligt ledarskap, så det är ändamålsenligt att anpassa de uppgifter som direktivet förutsätter till dess verksamhet.

5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater

EU har upprepade gånger ansett att den nuvarande utvecklingen av jämställdheten inte är tillräcklig för att målen ska nås. Flera medlemsstater har redan innan direktivet trädde i kraft i sin nationella lagstiftning infört olika mål för att jämna ut könsfördelningen i styrelsesammansättningar.

En internationell jämförelse visar att skillnaderna mellan olika länder minskar i snabb takt. Kvinnornas genomsnittliga andel i de största börsbolagens styrelser har varit cirka 34 procent. År 2023 placerade sig Finland på tionde plats i den internationella jämförelsen, där har till exempel Sverige, Danmark, Nederländerna, Frankrike, Italien och Spanien legat före Finland i statistiken.²⁰

Flera medlemsstaters genomförandeåtgärder är inte kända när propositionen skrivs.

5.2.1 Sverige

Sverige skjuter upp tillämpningen av könsfördelningsdirektivets bestämmelser om rekryteringsförfarande. I Sverige har kvinnornas andel av styrelseledamöterna i de största börsbolagen under de senaste åren legat på 35 procent. Andelen kvinnor i styrelserna för de företag som omfattas av direktivets tillämpningsområde är uppskattningsvis 39 procent 2024, så genom självreglering har det lyckats väl med balanseringen av könsfördelningen.

Sverige strävar efter att genomföra direktivet på ett sätt som ingriper så litet som möjligt i företagslagstiftningen. Därför gäller förslagen till ändringar i huvudsak årsredovisningslagen (1995:1554), där det redan sedan länge föreskrivs om företagets skyldighet att anmäla könsfördelningen bland styrelseledamöterna. Det föreslås att rapporteringsskyldigheten preciseras så att också förändringar jämfört med det föregående året ska rapporteras. Avsikten är dock att rapporteringsskyldigheten ska utsträckas till att gälla en större företagsgrupp än vad som förutsätts i direktivet. Vid lagberedningen har det bedömts att myndigheternas (Finansinspektionen) nuvarande möjligheter att ingripa i sådana bolags verksamhet som inte upprättar en ändamålsenlig årsberättelse är tillräckliga för att uppfylla kraven på påföljder enligt direktivet. I Sverige har det bedömts att rapporteringsskyldigheten kan träda i kraft genast efter lagens ikraftträdande, varvid utvecklingen kan följas upp tidsenligt.²¹

5.2.2 Danmark

I Danmark har strävan under flera års tid varit att öka antalet kvinnor i börsbolagens styrelser och företagets ledning. Kvinnornas andel i de största börsbolagens styrelser var 2023 cirka 41 procent²². Sedan 2013 har de största företagen haft ett lagstadgat krav på att ställa upp exakta mål för att säkerställa en jämnare könsfördelning i styrelsen. Det är alltså inte fråga om en egentlig kvoteringslag, eftersom bolagen själva ska fastställa ett mål som ska rapporteras årligen. Regleringen omfattar i det närmaste 2 400 bolag. Bolag med färre än 50 anställda

²⁰ Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 1/2024. Mars 2024. Tillgänglig: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf.

²¹ Lagrådsremiss, Nya regler om hållbarhetsrapportering. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/contentassets/684202d821074ab1955998370ec0c02b/nya-regler-om-hallbarhetsrapportering.pdf>.

²² Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 1/2024. Mars 2024. Tillgänglig: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf.

omfattas inte av bestämmelserna. Trots detta har det inte gjorts några större framsteg. Överträdelse av bestämmelserna har inga betydande påföljder för företaget.

Kraven skärptes genom de lagändringar som trädde i kraft den 1 januari 2023 i aktiebolagslagen (selskabsloven), lagen om affärsdrivande stiftelser (lov om erhvervsdrivende fonde) och lagen om vissa affärsdrivande företag (lov om visse erhvervsdrivende virksomheder). Syftet med ändringen var att på förhand förbereda sig på kraven enligt könsfördelningsdirektivet. De nya bestämmelserna tillämpas på stora företag, statliga företag (inklusive publika aktiebolag) och offentligt noterade aktiebolag enligt definitionen i 7 § 2 mom. 3 punkten i årsberättelselagen. Företagen ska sätta upp ett mål för andelen underrepresenterat kön på alla ledningsnivåer i bolaget, inte bara i det högsta ledningsorganet. Dessutom ska nya och högre mål ställas upp när de tidigare målen nås - till dess att det i styrelsen och ledningen uppnås en könsfördelning på 40–60 procent. De ledamöter som arbetstagarna väljer inkluderas inte i målet.

5.2.3 Nederländerna

I Nederländerna har man strävat efter att öka kvinnornas andel av styrelseledamöterna genom lagstiftning. År 2023 var andelen kvinnor nästan 41 procent i de största börsbolagen²³. I Nederländerna godkändes 2011 en temporär könskvot utan sanktioner, som trädde i kraft 2013. Som kvoteringsmål sattes 30 procent. Lagen gällde noterade bolag samt onoterade bolag av en viss storleksklass, uppskattningsvis 4 200–6 100 bolag. Lagen grundade sig på principen följ eller förklara. Lagen förföll i januari 2020.

I januari 2022 trädde en ny kvoteringslag i kraft, enligt vilken minst en tredjedel av medlemmarna i börsbolagens förvaltningsråd ska vara män och minst en tredjedel kvinnor. Dessutom ska stora aktiebolag sätta upp lämpliga och ambitiösa mål för att förbättra den könsmässiga mångfalden i sina styrelser och i den högsta ledningen och årligen rapportera om sina framsteg. Lagen är i kraft i åtta år och dess genomslagskraft bedöms fem år efter ikraftträdandet.²⁴

5.2.4 Frankrike

I Frankrike är andelen kvinnor i de största börsbolagen störst bland EU-länderna. År 2023 var andelen kvinnor över 46 procent. Utöver den lagstadgade kvoten finns det i Frankrike kompletterande självreglering för att balansera könsfördelningen.

Lagen om en balanserad representation av kvinnor och män i styrelser och förvaltningsråd trädde i kraft 2011 (La loi no 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, loi Copé-Zimmermann). I lagen föreskrevs lagändringar i den franska köplagen (Code de commerce) och lagen om demokratisering av den offentliga sektorn (Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public).

Enligt den franska köplagen ska styrelserna senast 2014 ha minst 20 procent företrädare för det underrepresenterade könet och senast 2017 minst 40 procent. Regleringen gällde börsbolag samt bolag med minst 500 anställda och en omsättning på över 50 miljoner euro. År 2020 utvidgades

²³ Centralhandelskammaren, Naisjohtajakatsaus 1/2024. Mars 2024. Tillgänglig:

https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf.

²⁴ Sociaal-Economische Raad, Vrouwenquotum en de wet ingroeiquotum en streefcijfers: zo kun je eraan voldoen. Tillgänglig: <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitsportaal/vrouwenquotum>.

lagens tillämpningsområde till att omfatta företag med minst 250 anställda. I styrelser med fler än åtta ledamöter får skillnaden mellan antalet ledamöter av varje kön vara högst två. Om bolaget inte uppfyller kraven, kan lediga styrelseplatser tillsättas endast med ledamöter av det underrepresenterade könet. En utnämning av en ledamot av det överrepresenterade könet är ogiltig.

Lagen Loi Rixain antogs 2021. Syftet med den lagen är att öka representationen av de olika könen också i andra förvaltningsorgan än styrelser. Enligt lagen ska företagen uppnå målet på 30 procent före den 1 mars 2026 och det slutliga målet på 40 procent före den 1 mars 2029. Lagen är tillämplig på stora företag som haft över 1 000 anställda under de senaste tre åren. I lagen definieras som ledningsorgan ”vilket som helst organ som har inrättats i ett bolag genom någon lag eller företagspraxis för att regelbundet bistå organ med ansvar för den allmänna ledningen vid utförandet av deras uppgifter”. För brott mot förpliktelserna kan påföljdsavgifter påföras. Det är möjligt att regleringen leder till att företagen inrättar informella förvaltningsorgan för att undvika de förpliktelser som lagen ålägger.

5.2.5 Italien

I Italien var 2023 andelen kvinnor cirka 43 procent i de största börsbolagen. Bestämmelser om könskvoter för börsbolags styrelser utfärdades första gången 2011. Då infördes bestämmelser om en kvot på 20 procent, som skulle nås senast 2012, och en kvot på 33 procent, som skulle nås senast 2015 (Golfo-Mosca-lagen, Legge, 12/07/2011 n° 120). Tillämpningsområdet omfattade börsbolag och statsägda bolag. År 2020 fastställdes en kvot på 40 procent för styrelseledamöterna. Kvoten gäller i sex regeringsperioder. För underlåtenhet att iakttäga bestämmelserna kan en varning ges och om företaget inte vidtar åtgärder inom fyra månader, påförs bötesstraff.

5.2.6 Spanien

I Spanien var 2023 andelen kvinnor cirka 39 procent i de största börsbolagen. Spanien offentliggjorde i december 2023 ett lagförslag om genomförande av könsfördelningsdirektivet. Tillämpningsområdet omfattar börsbolag och stora aktiebolag som uppfyller gränsvärdena enligt direktivet. Målsättningen är att antalet kvinnor i styrelserna inte ska underskrida målet på 40 procent. För att nå detta mål måste bolagen anpassa sina förfaranden för val av styrelseledamöter till kraven enligt könsfördelningsdirektivet²⁵.

6 Remissvar

6.1 Sammandrag av utlåtandena

6.1.1 Tillämpningsområde och kvoteringsmål

Något över hälften av remissinstanserna understöder den modell som föreslås för genomförande av bestämmelserna i direktivet och som syftar till att genomföra direktivet enligt den lägsta kravnivån och lämna utrymme för självreglering. Remissinstanserna fäster uppmärksamhet vid att bestämmelsens formulering preciseras bl.a. i fråga om direktivets definition, avrundningsreglerna, rubrikerna och övergångsbestämmelsen. Cirka hälften av

²⁵ Ministerio de Igualdad, El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Tillgänglig: <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/05122023-NP-Ley-de-Paridad.pdf>

remissinstanserna anser däremot att det föreslagna tillämpningsområdet är för snävt eller önskar att genomförandet ska ske på en högre målnivå. Remissinstansernas åsikter skiljer sig också från varandra i och med att en del anser att det är motiverat att tillämpa kvoten på alla poster som styrelseledamot (inkl. den verkställande ledningen).

Bestämmelserna om tillämpningsområdet för den fortsatta beredningen har preciserats så att de motsvarar direktivets gränsvärden. Handlingsutrymmet i fråga om tillämpningsområdet beskrivs närmare i avsnitt 5.1 ovan. Dessutom föreslås det i propositionen att avrundningsreglerna i bilagan till direktivet fogas som bilaga till bestämmelsen, vilket gör det lättare för företagen att i praktiken bedöma när antalet styrelseledamöter motsvarar det angivna målet. Också paragrafrubrikerna har preciserats utifrån remissvaren så att det inte sker en förväxling med definitionen av stora börsbolag i bokföringslagen.

En del av de remissinstanser som kommenterade tillämpningsområdet anser det viktigt att man i enlighet med direktivet fäster uppmärksamhet vid främjandet av könsfördelningen i små och medelstora företag. Under den fortsatta beredningen har konsekvenserna för de börsbolag som inte omfattas av tillämpningsområdet preciserats i avsnitt 4.2.1.

6.1.2 Rapportering

Största delen av remissinstanserna understöder i huvudsak den föreslagna rapporteringsmodellen. Remissinstanserna fäster uppmärksamhet bl.a. vid bestämmelsens formulering, där tidtabellen för att uppnå målen och gränsdragningen mellan målen som gäller mångfald och de som gäller könsfördelningen borde preciseras. Dessutom lyfter några remissinstanser fram att uppgifterna enligt direktivet ska specificeras i fråga om verkställande styrelseledamöter och icke verkställande styrelseledamöter.

Vid den fortsatta beredningen har den punkt i bestämmelsen i finansministeriets förordning om regelbunden informationskyldighet för värdepappersemittenter som behandlar innehållet i rapporten preciserats. Redan i nuläget rapporterar emittenterna om de verksamhetsprinciper som gäller mångfalden hos verkställande styrelseledamöter (inkl. verkställande direktören) och icke verkställande styrelseledamöter på basis av finansministeriets förordning om regelbunden informationskyldighet för värdepappersemittenter, så det är inte nödvändigt att i förslaget till rapportering särskilt nämna den verkställande ledningen.

6.1.3 Organ som främjar en jämn könsfördelning i börsbolag

Nästan alla remissinstanser understöder förslaget om att Centralhandelskammaren ska vara ett organ som främjar, analyserar, följer upp och stöder en jämlik representation av könen i börsbolag. En del av remissinstanserna understöder dock också att jämställdhetsombudsmannen utnämns till uppgiften vid sidan av Centralhandelskammaren.

Under den fortsatta beredningen har det i avsnitt 5.1 tagits in en bedömning av hur det är ändamålsenligt att organisera organets uppgifter. I förslaget stannade man fortfarande för att Centralhandelskammaren ska sköta uppgiften.

6.1.4 Användning av medlemsstatsoptioner och genomförande av bestämmelserna om rekryteringsprocessen

Användningen av medlemsstatsoptioner delar remissinstansernas åsikter. De remissinstanser som understöder användningen av optioner anser det vara bra att användningen av optioner

lämnar utrymme för självreglering. De som understöder att optioner inte används anser att införandet av bestämmelserna skulle påskynda utvecklingen när det gäller könsfördelningen.

Under den fortsatta beredningen har det utretts närmare hur man genom självreglering (koden för bolagsstyrning) kan främja könsfördelningen i börsbolagens styrelser. Avsnitt 3.3 om självreglering har preciserats så att det motsvarar förslagen till uppdatering av koden för bolagsstyrning. Dessutom bedöms konsekvenserna för företag som inte omfattas av tillämpningsområdet i avsnitt 4.2.1.

Förslagen om genomförandet av bestämmelserna om rekryteringsprocessen delar åsikterna. En del av de remissinstanser som är för att använda medlemsstatsoptionen föreslår att det på paragrafnivå ska föreskrivas om tillämpningen av bestämmelserna eller alternativt genom ett bemyndigande för statsrådet eller justitieministeriet att utfärda förordning. Remissinstanserna lyfter också fram att genomförandet av bestämmelserna bör bedömas i jämställdhetslagens kontext med beaktande av diskrimineringsbestämmelserna.

Vid den fortsatta beredningen har man avstått från att föreskriva om ibruktagande av bestämmelser om rekryteringsprocessen genom förordning av statsrådet. Därmed blir det möjligt att sätta i kraft bestämmelserna inom den tidsfrist på sex månader som direktivet förutsätter. Se närmare avsnitt 5.1.

6.1.5 Påföljder

Ungefär hälften av remissinstanserna understöder det föreslagna påföljdssystemet. De övriga remissinstanserna fäster uppmärksamhet vid att påföljdssystemet är bristfälligt eller oklart. Några remissinstanser föreslår att påföljderna placeras i jämställdhetslagen, varvid också diskrimineringsförbudet blir beaktat.

Under den fortsatta beredningen har beskrivningen av påföljdssystemet preciserats i avsnitt 4.1.1.

6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg att utkastet till regeringens proposition väl uppfyller kraven i anvisningarna om konsekvensbedömning vid lagberedning. Rådet för bedömning av lagstiftningen rekommenderade att de lagstiftningslösningar som hänför sig till genomförandet av direktivet, såsom val i anslutning till användningen av det nationella handlingsutrymmet och tillägsreglering som överskrider miniminivån, kunde förtydligas i propositionen. Dessutom konstaterade rådet för bedömning av lagstiftningen att det i propositionen kunde beskrivas om ändringen är betydande med tanke på främjandet av jämställdheten i styrelserna för de börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet i förhållande till nuläget.

Propositionen har utifrån utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen kompletterats så att det till konsekvensbedömningen har fogats bedömningar av bl.a. vilka effekter förslagen medför för styrelserna för de bolag som omfattas av tillämpningsområdet, och strävan har varit att i större utsträckning bedöma konsekvenserna när det gäller att främja mångfalden. Också i fråga om det nationella handlingsutrymmet har man kompletterat bedömningen av hur många bolag som redan i nuläget genom sin rekryteringspraxis har uppnått en jämlik könsfördelning.

7 Specialmotivering

7.1 Aktiebolagslagen

6 kap. Aktiebolagets ledning och företrädare

9 a §. Val av styrelseledamöter i vissa börsbolag Paragrafen är ny. I paragrafen föreslås bestämmelser om börsbolags skyldighet att som mål ställa ett läge där minst 40 procent av ett börsbolags styrelseledamöter företräder det underrepresenterat könet, dvs. i Finland kvinnor eller män. Skyldigheten gäller sådana stora börsbolag enligt artikel 3 i könsfördelningsdirektivet som är noterade på börsens huvudlista. Därför innehåller paragrafen en definition av ett sådant börsbolag. Gränsvärdena ska bedömas utifrån den avslutade räkenskapsperioden och den omedelbart föregående räkenskapsperioden.

I situationer där styrelsens sammansättning ändras under styrelsens mandatperiod, till exempel på grund av att en ledamot avgår, ska det i bolagsstyrningsrapporten läggas fram en redogörelse för hur man har försökt uppnå målet.

Eftersom det till följd av de flesta styrelsers storlek inte är matematiskt möjligt att uppnå en exakt andel på 40 procent, bör det antal poster som krävs för att uppnå målen vara det antal som ligger närmast en andel på 40 procent och inte överstiga 49 procent. Procentandelen bedöms i enlighet med avrundningstabellen i bilagorna till lagen (på motsvarande sätt som i bilagan till direktivet).

9 b §. Förfarande och kvantitativa mål för val av styrelseledamöter i börsbolag Paragrafen är ny. I paragrafen föreslås det att börsbolag ska ta i bruk sådana metoder vid kandidatuppställningen och valet av styrelseledamöter som säkerställer en öppen och tydligt definierad urvalsprocess utifrån en objektiv jämförelse av både kandidaternas lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Om valet undantagsvis resulterade i att en kandidat som inte tillhör det underrepresenterat könet valdes, ska de särskilda omständigheter som låg till grund för valet anges.

Bestämmelser om tidpunkten för ikraftträdandet av paragrafen utfärdas vid behov genom förordning av statsrådet. Förordningen kan utfärdas i en situation där antalet företrädare för det underrepresenterade könet i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet sjunker under 30 procent. Uppföljningen är en del av justitieministeriets kontinuerliga bedömning av lagstiftningsbehovet.

7.2 Handelskamarlagen

2 §. Handelskamrarnas och Centralhandelskammarens offentliga uppgifter I 3 mom. 3 punkten stryks ordet "samt" som obehövligt och i 4 punkten föreslås en teknisk ändring genom att skiljetecknet ändras. Den 5 punkt som fogas till momentet innehåller bestämmelser om Centralhandelskammarens uppgift att främja, analysera, följa upp och stödja utvecklingen av en jämn könsrepresentation i styrelsen i sådana stora börsbolag som avses i artikel 3 i könsfördelningsdirektivet bl.a. genom att bl.a. regelbundet analysera och följa upp utvecklingen av könsfördelningen och stödja kvinnligt ledarskap. Dessutom kan uppgiften att främja innebära bl.a. olika seminarier och nätverks- eller mentormöten.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

Som bilaga till propositionen finns ett utkast till finansministeriets förordning om ändring av finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemittenter (1020/2012).

Det föreslås att det till 1 §, som gäller tillämpningsområdet för finansministeriets förordning, fogas ett nytt 5 mom. där det föreskrivs om en precisering av tillämpningsområdet för den föreslagna rapporteringsskyldigheten i fråga om vissa stora börsbolag som avses i aktiebolagslagen. Därtill föreslås det att det till förordningens 2 kap. 7 § 1 mom. fogas en ny 5 punkt med stöd av 7 kap. 17 § 1–4 punkten i värdepappersmarknadslagen, så att kraven på styrelsens mångfald kompletteras med en punkt om fördelningen av posterna som styrelseledamot mellan män och kvinnor samt om en utredning om de åtgärder som vidtagits för att balansera könsfördelningen.

Avsikten är att aktiebolagslagens 6 kap. 9 b § vid behov ska sättas i kraft vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet. Statsrådets förordning ska utfärdas i en situation där antalet företrädare för det underrepresenterade könet i börsbolagens styrelser sjunker under 30 procent. Att genom förordning föreskriva om ikraftträdandet gör det möjligt att i en sådan situation sätta i kraft lagstiftningen inom sex månader på det sätt som direktivet förutsätter.

Förordningsförslagets förhållande till kraven i grundlagen behandlas i avsnitt 12.

9 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 28 december 2024 och att lagarna tillämpas första gången på den räkenskapsperiod som börjar efter den 31 december 2024. Avsikten är att de mål som anges i lagen ska uppnås senast den 30 juni 2026.

Aktiebolagslagens 6 kap. 9 b § avses dock träda i kraft vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.

10 Verkställighet och uppföljning

Senast den 29 december 2025 och därefter vartannat år ska medlemsstaterna överlämna en rapport till kommissionen om genomförandet av direktivet. Medlemsstater som med stöd av artikel 12 har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall artikel 5.2, ska i rapporterna inkludera information om och på vilket sätt villkoren är uppfyllda och huruvida de fortsätter att göra framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män på poster som icke verkställande styrelseledamot eller alla poster som styrelseledamot i börsnoterade bolag.

Senast den 29 december 2026 och därefter vartannat år ska kommissionen utfärda en särskild rapport om tillämpningen av direktivet. Senast den 31 december 2030 och därefter vartannat år ska kommissionen se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet.

Kommissionen ska i rapporten bedöma om direktivet är ett effektivt och ändamålsenligt instrument för att skapa en jämnare könsfördelning i styrelser. På grundval av den bedömningen ska kommissionen överväga om tillämpningsperioden för detta direktiv behöver förlängas efter den 31 december 2038 eller om det behöver ändras, till exempel genom att utöka dess tillämpningsområde

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Bestämmelser på lägre nivå än lag

De föreslagna bestämmelserna innehåller ett bemyndigande att utfärda förordning, som är av betydelse med tanke på 80 § i grundlagen. Ett utkast till ändring av förordningen som baserar sig på den gällande behörighetsbestämmelsen finns som bilaga till propositionen och behandlas ovan i avsnitt 8. Bestämmelserna i utkastet till förordning bedöms uppfylla de förutsättningar som följer av 80 § i grundlagen, eftersom det i bestämmelserna inte föreslås bestämmelser om grunderna för individens rättigheter eller skyldigheter eller om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag.

Ikraftträdande

Enligt lagförslag 1 avses dessutom 6 kap. 9 b § i aktiebolagslagen träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning av statsrådet, och därför bedöms också sättande i kraft av ändringarna i förhållande till 79 § i grundlagen.

Enligt 79 § i grundlagen ska det av en lag framgå när den träder i kraft. Av särskilda skäl kan i en lag anges att tidpunkten för ikraftträdandet bestäms genom förordning. Detta kan vara fallet t.ex. när olika delar av en stor lagstiftningshelhet måste träda i kraft vid samma tidpunkt och det inte är ändamålsenligt eller möjligt att fastställa tidpunkten när lagen stiftas. (RP 1/1998 rd, s. 131/I, se även GrUU 44/2018 rd, s. 3–4, GrUU 7/2005 rd, s. 11/II). I grundlagsutskottets praxis har också kopplingen mellan tidpunkten för lagens ikraftträdande och ikraftträdandet av Finlands internationella förpliktelser eller till exempel Europeiska unionens lagstiftning ansetts vara ett särskilt skäl. (se t.ex. GrUU 36/2010 rd, s. 3/I, GrUU 21/2007 rd, s. 2/II, GrUU 46/2006 rd, s. 3/II).

De föreslagna bestämmelserna är avsedda för det nationella genomförandet av Europeiska unionens lagstiftning. Skyldigheterna enligt direktivet ska som en del av det mer omfattande genomförandet av direktivet sättas i kraft inom sex månader från det att förutsättningarna för undantag inte längre uppfylls. I praktiken innebär detta att de aktörer som lagen förpliktar ska anpassa sin verksamhet till uppfyllandet av de nya skyldigheterna vid rekrytering inom motsvarande tidtabell. Med tanke på den tid som normalt behövs för att stifta en lag kan sex månader anses vara en alltför kort tidsperiod, om det i tidtabellen ska reserveras skälig tid också för att de aktörer som lagen förpliktar ska ha tid att förbereda sig på att bestämmelsen i lagen träder i kraft. Sättande i kraft av lagen genom förordning säkerställer att den tid som behövs för en skälig förberedelse räcker till.

En omständighet som bör beaktas vid sättande i kraft av bestämmelsen kan anses vara att det i lagen i sig redan finns grundläggande bestämmelser om saken, även om bestämmelser om ikraftträdandet av lagen utfärdas senare genom förordning. Sättande i kraft av bestämmelserna genom förordning av statsrådet kan också anses vara motiverat i och med att det är fråga om en mycket avgränsad helhet av bestämmelser. Grundlagsutskottet har i sin tidigare praxis (GrUU 4/2000 rd) ansett det möjligt att det genom förordning, om kravet på särskilda skäl uppfylls, också kan föreskrivas om tidpunkten för ikraftträdandet av vissa bestämmelser i lagen. Det har då ansetts att ett sådant särskilt skäl som avses i 79 § 3 mom. i grundlagen kan hänföra sig till att de aktörer som lagen förpliktar får behövlig övergångstid för att anpassa sin verksamhet.

Eftersom skyldigheterna enligt direktivet i nuläget kan anses vara rätt främmande för den finländska bolagsrätten, är det motiverat att säkerställa att de aktörer som lagen förpliktar i god tid innan bestämmelsen blir tillämplig är medvetna om vilka skyldigheter som kan åläggas dem.

Det föreslagna bemyndigandet att utfärda förordning kan inte anses innebära att statsrådet ges betydande prövningsrätt i fråga om beslut om lagens ikraftträdande, eftersom direktivet förutsätter att regleringen sätts i kraft när vissa villkor uppfylls. Förutsättningarna beskrivs ovan i avsnitt 8. På basis av de omständigheter som framförts ovan finns det enligt regeringens uppfattning ett sådant särskilt skäl för sättande i kraft av bestämmelsen genom förordning som avses i 79 § 3 mom. i grundlagen.

Slutsatser

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Eftersom Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (EU) 2022/3281 innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
föreslås till 6 kap. i aktiebolagslagen (624/2006) nya 9 a och 9 b § som följer:

6 kap.

Aktiebolagets ledning och företrädare

9 a §

Val av styrelseledamöter i vissa börsbolag

I ett börsbolag ska målet vara att minst 40 procent av bolagets styrelseledamöter ska företräda det underrepresenterade könet, om det under både den avslutade och den omedelbart föregående räkenskapsperioden var så att börsbolagets personal i genomsnitt översteg 250 personer och att

- 1) börsbolagets rapporterade balansomslutning uppgick till mer än 43 miljoner euro, eller
- 2) börsbolagets rapporterade omsättning uppgick till mer än 50 miljoner euro.

Målet för antalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet ska beräknas på det sätt som anges i bilagan.

9 b §

Förfarande och kvantitativa mål för val av styrelseledamöter i börsbolag

Ett börsbolag som avses i 9 a § ska på begäran av en sådan kandidat som har beaktats vid urvalet av kandidater för utnämning eller vid valet av styrelseledamöter lämna denna kandidat följande uppgifter:

- 1) de kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet,
- 2) den objektiva jämförande bedömningen mellan kandidaterna enligt kriterierna i punkt 1,
- 3) de särskilda omständigheter som vägt över till förmån för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagens 6 kap. 9 b § träder dock i kraft vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.

Börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § ska sträva efter att uppnå målen för minimiantalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet senast den 30 juni 2026.

Mål för antal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet

Antal styrelseledamöter	Minimiantal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 40 procent
1	-
2	-
3	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)
5	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)
8	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)
10	4 (40 %)
11	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)
13	5 (38,4 %)
14	6 (42,9 %)
15	6 (40 %)
16	6 (37,5 %)
17	7 (41,2 %)
18	7 (38,9 %)
19	8 (42,1 %)
20	8 (40 %)
21	8 (38,1 %)
22	9 (40,1 %)
23	9 (39,1 %)
24	10 (41,7 %)
25	10 (40 %)
26	10 (38,5 %)
27	11 (40,7 %)
28	11 (39,3 %)
29	12 (41,4 %)
30	12 (40 %)

2.

Lag

om ändring av 2 § i handelskammerlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i handelskammerlagen (878/2002) 2 § 3 mom. 3 och 4 punkten, sådan den lyder i lag 779/2012, samt
fogas till 2 § 3 mom., sådant det lyder i lagarna 475/2007, 779/2012 och 1143/2015, en ny 5 punkt som följer:

2 §

Handelskamrarnas och Centralhandelskammarens offentliga uppgifter

Centralhandelskammaren har till uppgift att

3) sköta de uppgifter som den har ålagts i lagen om fastighetsförmedlingsrörelser och rörelser för förmedling av hyreslägenheter och hyreslokaler (1075/2000),

4) sköta de uppgifter som den har ålagts i denna lag och i lagen om fastighetsfonder (1173/1997),

5) främja, analysera, följa upp och stödja utvecklingen av en jämn könsrepresentation i styrelsen i börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 30 maj 2024

Statsminister

Petteri Orpo

Justitieminister Leena Meri

1.

Lag

om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 6 kap. i aktiebolagslagen (624/2006) nya 9 a och 9 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

6 kap.

Aktiebolagets ledning och företrädare

Aktiebolagets ledning och företrädare

9 a §

Val av styrelseledamöter i vissa börsbolag

I ett börsbolag ska målet vara att minst 40 procent av bolagets styrelseledamöter ska företräda det underrepresenterade könet, om det under både den avslutade och den omedelbart föregående räkenskapsperioden var så att börsbolagets personal i genomsnitt översteg 250 personer och att

1) börsbolagets rapporterade balansomslutning uppgick till mer än 43 miljoner euro, eller

2) börsbolagets rapporterade omsättning uppgick till mer än 50 miljoner euro.

Målet för antalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet ska beräknas på det sätt som anges i bilagan.

9 b §

Förfarande och kvantitativa mål för val av styrelseledamöter i börsbolag

Ett börsbolag som avses i 9 a § ska på begäran av en sådan kandidat som har beaktats vid urvalet av kandidater för utnämning eller vid valet av

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

styrelseledamöter lämna denna kandidat följande uppgifter:

- 1) de kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet,*
- 2) den objektiva jämförande bedömningen mellan kandidaterna enligt kriterierna i punkt 1,*
- 3) de särskilda omständigheter som vägt över till förmån för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 6 kap. 9 b § träder dock i kraft vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.*

Börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § ska sträva efter att uppnå målen för minimiantalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet senast den 30 juni 2026.

2.

Lag

om ändring av 2 § i handelskamarlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i handelskamarlagen (878/2002) 2 § 3 mom. 3 och 4 punkten, sådan den lyder i lag 779/2012, samt
fogas till 2 § 3 mom., sådant det lyder i lagarna 475/2007, 779/2012 och 1143/2015, en ny 5 punkt som följer:

Gällande lydelse

2 §

*Handelskamrarnas och
Centralhandelskammarens offentliga
uppgifter*

Centralhandelskammaren har till uppgift att:

3) sköta de uppgifter som den har ålagts i lagen om fastighetsförmedlingsrörelser och rörelser för förmedling av hyreslägenheter och hyreslokaler (1075/2000), *samt*

4) sköta de uppgifter som den har ålagts i denna lag och i lagen om fastighetsfonder (1173/1997).

(ny 5 punkt)]

Föreslagen lydelse

2 §

*Handelskamrarnas och
Centralhandelskammarens offentliga
uppgifter*

Centralhandelskammaren har till uppgift att:

3) sköta de uppgifter som den har ålagts i lagen om fastighetsförmedlingsrörelser och rörelser för förmedling av hyreslägenheter och hyreslokaler (1075/2000),

4) sköta de uppgifter som den har ålagts i denna lag och i lagen om fastighetsfonder (1173/1997),

5) *främja, analysera, följa upp och stödja utvecklingen av en jämn könsrepresentation i styrelsen i börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen.*

Denna lag träder i kraft den 20

Finansministeriets förordning

om ändring av 1 och 7 § i finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemitter

I enlighet med finansministeriets beslut *ändras* i finansministeriets förordning om regelbunden informationsskyldighet för värdepappersemitter (1020/2012) 7 § 1 mom. 4 punkten, sådan den lyder i förordning 1441/2016, samt *fogas* till 1 §, sådan den lyder i förordningarna 1328/2015 och 1441/2016, ett nytt 5 mom. och till 7 § 1 mom., sådant det lyder i förordning 1441/2016, en ny 5 punkt som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Förordningens 2 kap. 7 § 1 mom. 5 punkt ska tillämpas på sådana emittenter som omfattas av 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen (624/2006).

7 §

Bolagsstyrningsrapport

Emittenten ska lämna en bolagsstyrningsrapport som avses i 7 kap. 7 § i värdepappersmarknadslagen. Rapporten ska innehålla

4) en beskrivning av den mångfaldspolicy som ska tillämpas på styrelsen och förvaltningsrådet när det gäller till exempel ålder, kön eller utbildnings- och yrkesbakgrund. I rapporten ska också beskrivas mångfaldspolicyns mål, hur den har genomförts och resultaten under räkenskapsperioden. Om någon sådan policy inte tillämpas, ska rapporten innehålla en motivering till detta,

5) en utredning av hur posterna som styrelseledamot fördelas mellan män och kvinnor, och om målet enligt 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen att minst 40 procent av bolagets styrelseledamöter ska företräda det underrepresenterade könet inte har uppnåtts, ska det ingå en redogörelse för skälen till att målen för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna inte har uppnåtts och en utförlig beskrivning av de åtgärder emittenten redan har vidtagit eller avser att vidta för att uppnå målen.

Denna förordning träder i kraft den 20 .