

Direktiv (EU) 2022/2381: behovet av reglering och regleringsalternativ

Huvudpunkterna i direktiv (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder

1 Direktivets syfte och huvudsakliga skyldigheter för börsnoterade företag

Syftet med direktivet är att uppnå en jämnare representation av kvinnor och män bland styrelseledamöter i börsnoterade företag¹. I direktivet föreskrivs om åtgärder som syftar till att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning (artikel 1). Det är fråga om en minimiharmonisering (artikel 9). 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 (artikel 2 och artikel 3.8).

Enligt direktivet ska börsnoterade företag omfattas av något av följande mål, som ska uppnås senast den 30 juni 2026: personer av det underrepresenterade könet ska inneha a) minst 40 procent av posterna som oberoende styrelseledamot eller b) minst 33 procent av alla poster som styrelseledamot, vilket inkluderar både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter (artikel 5.1). 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, första meningen).

Börsnoterade företag som inte uppnått ovannämnda kvantitativa mål ska justera processen för urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot.² 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 (artikel 6.1).

¹Med börsnoterat företag avses i direktivet ett företag som har sitt säte i en medlemsstat och vars aktier i en eller flera medlemsstater är upptagna till handel på en reglerad marknad i den mening som avses i artikel 4.1.21 i direktiv 2014/65/EU.

²I ingressen till direktivet (se skäl 42) har beaktats att metoderna för att välja ut kandidater varierar från en medlemsstat till en annan och från ett börsnoterat företag till ett annat. I ingressen utgår man vidare från att de krav som ställs på urvalet av kandidater bör uppfyllas i enlighet med nationell rätt och de berörda börsnoterade företagens bolagsordningar. Direktivet fastställer minimikrav endast för urvalet av kandidater för val till poster som styrelseledamot, vilket möjliggör tillämpning av de villkor som ställs i EU-domstolens rättspraxis för att uppnå en jämställd representation av kvinnor och män. EU-domstolens rättspraxis, som det hänvisas till i skälen, gäller emellertid anställning (se skäl 38).

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 (artikel 6.2).

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 (artikel 6.3).

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 i sin tur bevisa att de bestämmelser som utfärdats med stöd av artikel 6.2 i direktivet inte har överträtts (artikel 6.4 första stycket).

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 (artikel 6.5).

2 Möjligheter till undantag från skyldigheterna enligt direktivet

En medlemsstat får skjuta upp tillämpningen av artikel 6 som gäller rekryteringsprocessen för styrelseledamöter och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 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) den 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.

(artikel 12.1 första stycket)³

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 (artikel 12.3).

3 Rapportering

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 vilka åtgärder som vidtagits i syfte att uppnå de mål som anges i artikel 5.1 och, i tillämpliga fall, de mål som anges i artikel 5.2 i direktivet. De börsnoterade företagen ska dessutom offentliggöra dessa uppgifter på sina webbplatser (artikel 7.1). 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 (artikel 7.2). I tillämpliga fall ska uppgifterna även inkluderas i företagets företagsstyrningsrapport (artikel 7.3).

På grundval av de uppgifter som lämnas ska medlemsstaterna offentliggöra och regelbundet uppdatera en förteckning över de börsnoterade företag som har uppnått ett av de mål som anges i artikel 5.1 (artikel 7.1).

De skyldigheter som avses ovan är inte tillämpliga i en medlemsstat som enligt artikel 12 har skjutit upp tillämpningen av artikel 6, om nationell 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 (artikel 7.4).

4 Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för börsnoterade företags överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits enligt artiklarna 5.2, 6 och 7. Särskilt ska det säkerställas att det finns lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att skyldigheterna fullgörs. Sanktionerna 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 om val av styrelseledamöter som fattats i strid med de nationella bestämmelserna (artikel 8.1).

³Enligt justitieministeriets preliminära uppgifter har Finland med stöd av artikel 12.1 första stycket led a i direktivet möjlighet att låta bli att tillämpa de bestämmelser som utfärdats med stöd av artikel 5.2 och artikel 6 i direktivet. Under våren och sommaren 2023 utreder justitieministeriet närmare om de villkor som anges i direktivet uppfylls.

5 Utseende av jämställdhetsorgan samt nationellt genomförande

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser. Ett sådant organ kan vara till exempel det jämställdhetsorgan som har utsetts i enlighet med artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG (artikel 10).

Direktivet ska genomföras nationellt och saken anmälas till kommissionen senast den 28 december 2024. Vidare, om en medlemsstat med stöd av artikel 12 har skjutit upp tillämpningen av bestämmelserna enligt artikel 6, ska medlemsstaten överlämna information till kommissionen som visar att villkoren i artikel 12 är uppfyllda (artikel 8.1 i fråga om sanktionerna samt artikel 11).

6 Översyn

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

- de åtgärder som vidtagits för att nå de mål som anges i artikel 5.1,
- uppgifter som tillhandahållits i enlighet med artikel 7 i direktivet,
- i tillämpliga fall, representativa uppgifter om de individuella kvantitativa mål som börsnoterade företag fastställt enligt artikel 5.2 (artikel 13.1).

Medlemsstater som med stöd av artikel 12 har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall artikel 5.2, ska i de rapporter som omnämns ovan inkludera

- information om huruvida villkoren i artikel 12 är uppfyllda,
- 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 (artikel 13.2).

På grundval av de uppgifter som erhållits utfärdar kommissionen från och med 2026 och regelbundet därefter en egen rapport om saken (artikel 13.2 andra stycket samt artikel 13.3 och 13.4).

7 Det nationella genomförandet av direktivet: behovet av reglering och regleringsalternativ

I Finland ska de nationella bestämmelser som baserar sig på direktivet tillämpas åtminstone på företag som motsvarar definitionen av börsbolag i 1 kap. 10 § i aktiebolagslagen (624/2006) och definitionen av börsandelslag i 5 kap. 2 § i lagen om andelslag (421/2013) och som uppfyller definitionen av stora företag i 1 kap. 4 c § i bokföringslagen (1336/1997). Bestämmelser om motsvarande krav på börsnoterade företag finns också i vissa sektorslagar.

I den gällande aktiebolagslagen och lagen om andelslag har valet av styrelseledamöter (och förvaltningsrådsledamöter) i princip anvisats bolagsstämman och andelsstämman. De börsnoterade företagens praxis motsvarar de nämnda presumtionsbestämmelserna. I aktiebolagslagen och lagen om andelslag finns inga närmare bestämmelser om förfarandet för val av styrelseledamöter (jfr kraven på rekryteringsprocessen i artikel 6 i direktivet) eller om sådana krav på styrelsens sammansättning som skulle gå längre än styrelseledamöternas allmänna behörighet (jfr kraven på representation av båda könen i artikel 5 i direktivet). I den kod för bolagsstyrning som Värdepappersmarknadsförningen har utarbetat och som gäller god förvaltningssed och som börsbolagen följer finns det rekommendationer bl.a. om beredning av förslaget till styrelsens sammansättning, om styrelsens sammansättning och mångfald (rekommendationerna 7, 8 och 9) samt om nomineringskommittén och nomineringsrådet (rekommendationerna 15, 18 och 19).

Med anledning av direktivet behöver det nationellt föreskrivas om de mål som avses i artikel 5.1 i direktivet samt om de skyldigheter i fråga om rekryteringsprocesser och rapportering som avses i artiklarna 6 och 7 i direktivet.

Om det under beredningen i överensstämmelse med förhandsuppgifterna säkerställs att de finländska stora börsnoterade företagen senast den 27 december 2022 har uppfyllt ett av de krav som avses i artikel 12.1 i direktivet, är det enligt direktivets minimikrav möjligt att skjuta upp ikraftträdandet av vissa av de skyldigheter⁴ som avses i artiklarna 5—7 genom att låta de nationella bestämmelser som gäller genomförandet av dessa krav vara beroende av en ikraftträdandeförordning som utfärdas separat. Om dessa krav uppfylls även i fortsättningen, behöver en ikraftträdandeförordning enligt minimikraven i direktivet inte utfärdas. Om dessa krav inte längre uppfylls, ska de nationella bestämmelserna enligt direktivet sättas i kraft inom sex månader från det att kraven inte längre var uppfyllda (artikel 12.3).

Med anledning av direktivet bör nationella bestämmelser utfärdas om de effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner som avses i artikel 8 i direktivet. I praktiken är det också med tanke på bestämmelserna om sanktioner av väsentlig betydelse om den ovannämnda medlemsstatsoptionen används vid genomförandet.

Med anledning av direktivet bör Finland i enlighet med artikel 10 i direktivet utse ett organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning. I detta skede av beredningen är det inte känt vilket organ det kommer att vara.

Med anledning av direktivet ska det också säkerställas att myndigheterna i Finland har rätt att av de börsnoterade företagen och eventuellt av börsen få den information som är nödvändig för att fullgöra skyldigheterna i fråga om den översyn som avses i artikel 13 i direktivet.

⁴I synnerhet de detaljerade bestämmelserna om rekryteringsprocessen i artikel 6 och bestämmelserna om rapportering till den behöriga myndigheten i artikel 7.