

September 2023



# Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja

Útgefandi:

Stjórnarráð Íslands

Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja

September 2023

[mvf@mvf.is](mailto:mvf@mvf.is)

Umbrot og textavinnsla:

Stjórnarráð Íslands

©2023 Stjórnarráð Íslands

ISBN 978-9935-9743-7-2

# Efnisyfirlit

1. Inngangur.....	4
2. Aðdragandi að setningu lagaákvæða um kynjakvóta .....	5
3. Tölfræði.....	7
3.1 Hlutföll kvenna í stjórnnum einka- og hlutafélaga frá 2008-2022.....	7
3.2 Nýjustu tölur.....	8
4. Samanburður við önnur lönd.....	11
5. Framkvæmd laganna og viðurlagaheimildir .....	14
6. Er þörf á úrbótum?.....	16
7. Heimildaskrá .....	19

# 1. Inngangur

Í desember 2019 samþykkti Alþingi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020-2023. Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 29 verkefnum. Eitt verkefnanna, sem er á ábyrgð menningar- og viðskiptaráðuneytis, ber heitið *Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja*. Eins og heiti þessarar greinargerðar ber með sér, varðar umfjöllunin umrætt verkefni ráðuneytisins, sem mun jafnframt ljúka samhliða skilum þessarar greinargerðar.

Á mælaborði Stjórnarráðsins, vegna framkvæmdaáætlunar í jafnréttismálum 2020-2023, er umræddu verkefni lýst með eftirfarandi hætti:

*„Skoðað verði hvort markmiðum með setningu ákvæða 1. mgr. 63. gr. laga um nr. 2/1995 um hlutafélög, og hins vegar 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög, hafi verið náð. Löggjöfin verði rýnd og skoðað hver sé raunverulegur ávinningur m.t.t. markmiða jafnréttis laga um jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu. Leiðir til úrbóta verði greindar ef þörf þykir.“*

Hér á eftir verður í *fyrsta lagi* lagt mat á framkvæmd tveggja lagaákvæða, annars vegar 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, og hins vegar 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög. Ákvæðin tóku gildi árið 2013, sbr. lög nr. 13/2010, um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög. Ákvæðin tvö kveða á um kynjakvóta í stjórnnum einka- og hlutafélaga með 50 starfsmenn eða fleiri. Í *öðru lagi* verður kannað hvort markmiðunum með setningu umræddra kynjakvótaákvæða hafi verið náð. Í *þriðja lagi* verða lagaákvæðin tvö rýnd, auk þess sem kannað verður hver ávinningur þeirra er með tilliti til markmiða jafnréttis laga, hvað varðar jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu. Loks verður metið hvort þörf sé á úrbótum, og hvaða leiðir myndu þá teljast farsælastar hvað það varðar.

Rétt er að geta þess að gildandi lagaákvæði um kynjakvóta gera einungis ráð fyrir karl- og kvenkyni. Eftirfarandi umfjöllun mun því óhjákvæmilega miðast við tvö kyn.

## 2. Aðdragandi að setningu lagaákvæða um kynjakvóta

Það hefur lengi verið hluti af framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum að fjölga konum í stjórnunar- og áhrifastöðum á íslenskum vinnumarkaði. Árin 2005, 2007 og 2008 stóð yfir verkefnið *Jafnréttiskennitala*, þar sem birtar voru upplýsingar um stöðu kynjajafnréttis í hundrað stærstu fyrirtækjum landsins á ári hverju. Lagðir voru mælikvarðar á árangur fyrirtækja í tengslum við jafnréttismál, s.s. hlutfall kynja við stjórnun og mælikvarðarnir síðan notaðir við útreikning jafnréttiskennitölu fyrirtækja. Þá hafa stjórnvöld staðið fyrir ýmsum verkefnum sem miða að því að hvetja konur til að hrinda viðskiptahugmyndum sínum í framkvæmd, ásamt því að styðja konur í rekstri lítilla og meðalstórra fyrirtækja. Árið 2005 sendi þáverandi iðnaðar- og viðskiptaráðherra bréf til hlutafélaga þar sem félög voru hvött til að fjölga konum í stjórnun. Bréfið var þó ekki talið skila viðunandi árangri. Árið 2006 var gerð breyting á lögum um hlutafélög, og bætt inn ákvæði í 63. gr. laganna, um að stjórnir opinberra hlutafélaga skyldu vera sem jafnast skipaðar körlum og konum. Árið 2009 gerðu svo Félag kvenna í atvinnurekstri, Samtök atvinnulífsins og Viðskiptaráð, samstarfssamning um að fjölga konum í forystusveit atvinnulífsins.

Þrátt fyrir tilraunir og vilja stjórnvalda gekk hægt að fjölga konum í stjórnunarstörfum innan atvinnulífsins. Í ljósi þess og annars samþykkti Alþingi frumvarp til breytinga á lögum um hlutafélög nr. 2/1995 og lögum um einkahlutafélög nr. 138/1994, þann 4. mars 2010. Með fyrirnefndum breytingarlögunum nr. 13/2010, komu inn ákvæði sem kváðu á um kynjakvóta í stjórnun einka- og hlutafélaga með 50 starfsmenn eða fleiri. Með samþykki laganna varð Ísland annað landið á heimsvísu, á eftir Noregi, til að lögfesta kynjakvóta í stjórnun félaga. Þau félög, sem lagaákvæðin tóku til, var veittur þriggja ára aðlögunartími, en lögin tóku síðan gildi 1. september árið 2013.

Rétt er að geta þess, að þegar umrædd kynjakvótaákvæði voru samþykkt á Alþingi, var hlutfall kvenna í stjórnun íslenskra

fyrirtækja nokkuð lægra að meðaltali en annars staðar á Norðurlöndunum. Hérlandis var staða kynjanna nokkuð ójöfn í íslensku atvinnu- og viðskiptalífi, og þá sér í lagi í stjórnnum fyrirtækja, þar sem einungis 15% allra íslenskra félaga samanstóðu af báðum kynjum. Var hlutfallið talið endurspegla illa atvinnuþáttöku kvenna hérlandis.

Kynjakvótaákvæði 1. mgr. 63. gr. laga um hlutafélög er svo hljóðandi:

*„Í stjórn hlutafélags skulu eiga sæti fæst þrír menn. Í stjórnnum opinberra hlutafélaga og hlutafélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur mönnum og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í slíkum félögum skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%. Sama gildir um kynjahlutföll meðal varamanna í slíkum félögum en hlutföllin í stjórn og varastjórn skulu þó í heild vera sem jöfnust.“*

Sambærilegt ákvæði um kynjahlutföll meðal stjórnarmanna er að finna í 1. mgr. 39. gr. laga um einkahlutafélög, sem segir jafnframt, að þegar einungis er um tvo stjórnarmenn að ræða, þar sem starfa 50 eða fleiri, skuli hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn:

*„Í stjórn einkahlutafélags skulu eiga sæti fæst þrír menn nema hluthafar séu fjórir eða færri, þá nægir að stjórnina skipi einn eða tveir menn. Ef stjórn félags er skipuð einum manni skal valinn a.m.k. einn varamaður. Þegar stjórnarmenn eru tveir eða þrír í félagi þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í slíkum félögum skal hlutfall hvors kyns ekki vera lægra en 40%. Sama gildir um kynjahlutföll meðal varamanna í slíkum félögum en hlutföllin í stjórn og varastjórn skulu þó í heild vera sem jöfnust.“*

Rétt er að geta þess að með breytingarlögunum var hlutafélögum og einkahlutafélögum jafnframt gert skylt að sundurliða upplýsingar um kynjahlutföll stjórnarmanna í tilkynningu um stjórnir til hlutafélagaskrár.

## 3. Tölfræði

### 3.1 Hlutföll kvenna í stjórnnum einka- og hlutafélaga frá 2008-2022

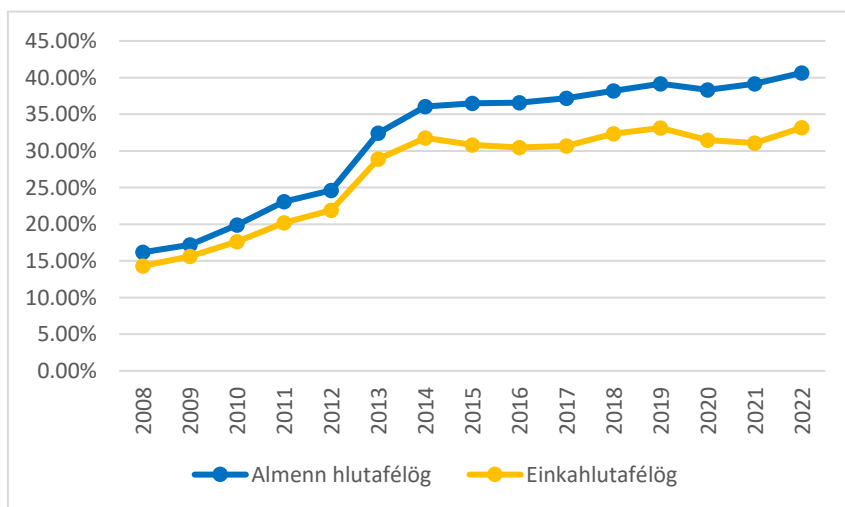
Árlega birtir Hagstofa Íslands upplýsingar um kynjasamsetningu í stjórnnum félaga. Þegar gögn fyrir tímabilið 2008-2022 eru skoðuð, má fullyrða að fyrrnefnd kynjakvótaákvæði hafi haft veruleg áhrif á kynjahlutföll í stjórnnum almennra hlutafélaga og einkahlutafélaga, með 50 starfsmenn eða fleiri.

Árið **2008** var hlutfall kvenna í stjórnnum almennra hlutfélaga t.a.m. 16,17%, og 14,31% í stjórnnum einkahlutafélaga. Í kjölfar gildistöku fyrrnefndra breytingarlaga nr. 13/2010, jókst hlutfall kvenna í stjórnnum almennra hlutafélaga úr 24,61% árið **2012** í 36,06% árið **2014**. Á sama tímabili jókst hlutfall kvenna úr 21,93% í 31,78% í tilviki einkahlutafélaga.

Árið **2018** var hlutfall kvenna í stjórnnum almennra hlutafélaga komið í 38,18%, og 32,34% meðal einkahlutafélaga.

Samkvæmt nýjustu upplýsingum frá Hagstofu Íslands (birtar 12. maí 2023) fyrir árið **2022**, var hlutfall kvenna í almennum hlutafélögum komið upp í 40,65% og 33,17% meðal einkahlutafélaga.

Hlutföll kvenna í stjórnnum félaga hefur því staðið nokkurn veginn í stað frá árinu 2014.



**Mynd 1.** Hlutfall kvenna í stjórnnum almennra hlutafélaga og einkahlutafélaga árið 2008-2022. Tölur reiknaðar út frá upplýsingum á vef Hagstofu Íslands.

### 3.2 Nýjustu tölur

Samkvæmt nýjustu upplýsingum frá Hagstofu Íslands (birtar 12. maí 2023), fyrir árið 2022, mynda konur um 36% stjórnarmanna í hlutafélögum og einkahlutafélögum, með 50 launamenn eða fleiri. Enginn einstaklingur með kynsegin/aðra skráningu sat í stjórn félags á árinu 2022.

	Karlar	Konur	Samtals
<b>Hlutafélög</b>	219	150	369
<b>Einkahlutafélög</b>	417	207	624
<b>Samtals</b>	636	357	993

**Tafla 1:** Heildarfjöldi karla og kvenna í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga með 50 launamenn eða fleiri árið 2022.

Nánar tiltekið var hlutfall kvenna, þar sem *stjórnarmenn voru fjórir eða fleiri* 41,8% meðal almennra hlutafélaga, og 38,3% meðal einkahlutafélaga. Í stjórnnum með *þrjú stjórnarmenn* var hlutfall kvenna 38,3% meðal almennra hlutafélaga, og 33,6% meðal einkahlutafélaga. Í einkahlutafélögum með *tvo stjórnarmenn* var hlutfallið 21,0%.

Þegar hlutfall kvenna í stjórnnum einkahlutafélaga og hlutafélaga er skoðað, er rétt að geta þess að í tilvikum þar sem stjórnarmenn eru tveir eða þrír skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn. Í slíkum tilvikum getur stjórn vissulega verið skipuð í samræmi við lög, þrátt fyrir að kynjahlutföll stjórnarmanna nái ekki 40% hlutfalli, samanber töflur 2 og 3 hér á eftir.

Samanburð á kröfu laganna um kynjahlutföll eftir fjölda stjórnarmanna og núverandi hlutfalli kvenna í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga má sjá í eftirfarandi töflum:



Fjöldi stjórnarmanna	Krafa um kynjahlutfall skv. lögum nr. 2/1995	Tölur Hagstofunnar, birtar 2023
3	33,3%	38,3%
4+	40,0%	41,8%

**Tafla 2:** Hlutafélög með 50 launamenn eða fleiri

Fjöldi stjórnarmanna	Krafa um kynjahlutfall skv. lögum nr. 138/1994	Tölur Hagstofunnar, birtar 2023
2	50,0%	21,0%
3	33,3%	33,6%
4+	40,0%	38,3%

**Tafla 3:** Einkahlutafélög með 50 launamenn eða fleiri

Mikilvægt er að hafa í huga við umræðu um hvort markmiðum kynjakvótaákvæða 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög laga hafi verið náð að ekki nægir að mæla einungis heildarhlutfall kynja í stjórnnum félaga, samanber töflur 2 og 3. Samkvæmt lögnum er gerð krafa um að hvert og eitt af þeim 288 hlutafélögum og einkafélögum sem falla undir ákvæði laganna uppfylli skilyrði fyrrnefndra kynjakvótaákvæða. Af því leiðir að skoða þarf hvert einstakt félag sem fellur undir kynjakvótaákvæðin.

Samkvæmt tölum Hagstofunnar (birtar 12. maí 2023), fyrir árið 2022, voru kynjahlutföll hjá hlutafélögum sem segir:

- 3 stjórnarmenn: Af 40 félögum uppfylla 3 félög ekki ákvæði laganna um 33,3% kynjakvóta í ljósi þess að allir stjórnarmenn eru af sama kyni.
- 4 eða fleiri stjórnarmenn: Af 49 félögum uppfylla 7 félög ekki ákvæði laganna um 40% kynjakvóta.

**Niðurstaða:** Af þeim 89 hlutafélögum sem falla undir ákvæði laganna um kynjahlutföll stjórnarmanna uppfylla 10 þeirra, eða 11,2%, ekki ákvæði laganna um kynjahlutföll stjórnarmanna.

Samkvæmt tölum Hagstofunnar (birtar 12. maí 2023), fyrir árið 2022, voru kynjahlutföll hjá einkahlutafélögum sem segir:

- 2 stjórnarmenn: Af 50 félögum uppfylla 29 þeirra ekki ákvæði laganna um 50% kynjakvóta, í ljósi þess að báðir stjórnarmenn eru af sama kyni.
- 3 stjórnarmenn: Af 106 félögum uppfylla 21 þeirra ekki ákvæði laganna um 33,3% kynjakvóta, í ljósi þess að allir stjórnarmenn eru af sama kyni.
- 4 eða fleiri stjórnarmenn: Af 43 félögum uppfylla 10 þeirra ekki ákvæði laganna um 40% kynjakvóta.

**Niðurstaða:** Af þeim 199 einkahlutafélögum sem falla undir ákvæði laganna um kynjahlutföll stjórnarmanna uppfylla 60 þeirra, eða 30,2%, ekki ákvæði laganna um kynjahlutföll stjórnarmanna.

Heilt á litið uppfylla 70 af 288 einka- og hlutafélögum, eða 24,3% einka- og hlutafélaga samanlagt, ekki kynjakvótaákvæði 1. mgr. 39. gr. laga um einkahlutafélög, eða eftir atvikum 1. mgr. 63. gr. laga um hlutafélög. Hlutafélög koma þó betur úr samanburðinum þar sem 11,2% hlutafélaga uppfylla ekki ákvæði um kynjakvóta á meðan 30,2% einkahlutafélaga uppfylla ekki ákvæði laganna um kynjakvóta. Rétt er að geta þess, að einkahlutafélög með einungis 2 stjórnarmenn skera sig úr þar sem 58% félaganna uppfylla ekki ákvæði laganna um kynjakvóta. Þess má einnig geta, að í tilvikum þar sem stjórnir einka- og hlutafélaga eru ekki skipaðar í samræmi við ákvæði laganna um kynjakvóta mynda karlar, í öllum tilvikum nema einu, meirihluta stjórnarmanna.

## 4. Samanburður við önnur lönd

Árið 2006 varð Noregur fyrsta landið á heimsvísu til að lögleiða kynjakvóta í stjórnnum félaga. Ísland fylgdi þar á eftir árið 2010 og hefur fjöldi ríkja fylgt í kjölfarið og innleitt reglur um kynjakvóta í stjórnnum félaga. Árið 2022 var gefin út sjöunda útgáfa skýrslu Deloitte, sem ber heitið *Women in the boardroom: A global perspective*. Skýrslan inniheldur upplýsingar um kynjahlutföll í stjórnnum og stjórnunarstöðum fyrirtækja í 72 löndum á alþjóðavísu fyrir árið 2021. Skýrslan, sem veitir innsýn í pólitíska, félagslega og lagalega þróun hvers ríkis, byggir á könnun sem lögð var fyrir rúmlega 10.000 fyrirtæki í 51 landi, auk upplýsinga sem Deloitte safnaði um kynjakvóta og átaksverkefni frá fleirum löndum sem ekki tóku þátt í könnuninni, s.s. Íslandi. Hvað varðar ítarlegri umfjöllun um lagaumhverfi hvers ríkis vísast til fyrrnefndrar skýrslu Deloitte. Hér á eftir verður þó fjallað stuttlega og almennt um þær leiðir sem nokkur önnur ríki hafa farið við að jafna hlutföll kynja í stjórnnum félaga. Umfjöllunin er til upplýsinga og byggir alfarið á fyrrnefndri skýrslu Deloitte.

Af þeim löndum sem fjallað er um í skýrslu Deloitte var **Frakkland** með hæsta hlutfall kvenna í stjórnnum félaga, eða 43,2%, árið 2021. Árið 2017 tóku í gildi lög í Frakklandi sem kveða á um að hlutfall hvors kyns í stjórnnum félaga skuli vera að lágmarki 40%. Lögin gilda um félög sem skráð eru á almennan markað, ríkisstofnanir, og einkafyrirtæki með tekjur eða heildareignir yfir 50 milljónir evra og hafa jafnframt 250 starfsmenn eða fleiri. Í stjórnnum með 8 stjórnarmenn eða færri er gerð krafa um að ekkert kyn hafi meira en tveggja stjórnarsæta forskot. Ef ráðning nýrra stjórnarmanna samræmist ekki ákvæðum laganna telst ráðningin ógild og er þá heimild til að halda eftir launum fyrir stjórnarsetu þar til skilyrði laganna eru uppfyllt. Gildistaka laganna virðist hafa haft mikil áhrif á fjölgun kvenna í stjórnnum í Frakklandi, en frá árinu 2016 fór hlutfall kvenna í stjórnnum félaga þar í landi úr 33,3% í 37,2% árið 2018 og loks 43,2% árið 2021.

Samkvæmt fyrrnefndri skýrslu var **Noregur** með næst hæsta hlutfall kvenna í stjórnnum félaga árið 2021, eða 42,4%. Í norsku lögnum er kveðið á um 40% lágmark fyrir hvort kyn í stjórnnum

hlutafélaga, félaga með marga hluthafa (e. public limited company), sem og samvinnufélaga. Líkt og á Íslandi er gerð krafa um að hvort kyn eigi fulltrúa þegar stjórnarmenn eru tveir eða þrír. Í stjórnnum með fjóra eða fimm stjórnarmenn skal hvort kyn eiga að minnsta kosti tvo fulltrúa, og þar sem stjórnarmenn eru sex til átta skal hvort kyn eiga minnst þrjá fulltrúa. Ef stjórn er skipuð níu stjórnarmönnum er gerð krafa um að hvort kyn eigi að minnsta kosti fjóra fulltrúa. Þá er krafa um 40% hlutfall hvors kyns að lágmarki, fyrir stjórnir skipaðar fleiri en níu stjórnarmönnum. Samkvæmt norsku lögnum getur hlutafélagaskrá hafnað skráningu eða breytingu á stjórn félags ef stjórn er ekki talin uppfylla skilyrði laganna um kynjakvóta. Hlutafélagaskrá er jafnframt heimilt að sekta félög sem sinna ekki kröfum um úrbætur og/eða vanrækja skyldur sínar samkvæmt lögnum. Þá eiga félög í hættu að verða slitið uppfylli þau ekki kröfur laganna. Eftir innleiðingu laganna um kynjakvóta hækkaði hlutur kvenna í stjórnnum hlutafélaga úr 6% árið 2002, í 40% árið 2011. Hlutfall kvenna í stjórnnum stórra fyrirtækja í Noregi hækkaði úr 25% árið 2004, í 36% árið 2006, og náði loks 42% árið 2009.

Samkvæmt skýrslunni má finna þriðja hæsta hlutfall kvenna í stjórnnum félaga á **Ítalíu**, eða 36,6%, árið 2021. Þar tóku í gildi lög um kynjakvóta í stjórnnum félaga árið 2011. Lögin ná yfir félög sem skráð eru á markað auk félaga sem sæta opinberu eftirliti. Samkvæmt lögnum skal það kyn sem á færri fulltrúa halda að minnsta kosti 33% stjórnarsæta. Kynjakvótinn gilti fyrstu þrjú stjórnarkjörin í röð eftir setningu laganna. Árið 2019 var lagt fram frumvarp þess efnis að framlengja kvótann um þrjú kjörtímabil til viðbótar fyrir skráð félög. Í kjölfarið var ákvæðið rýmkað úr þremur í sex samfelld kjörtímabil til viðbótar ásamt því að kröfur um kynjakvóta voru uppfærðar á þann hátt að það kyn sem átti færri fulltrúa skyldi vera með að minnsta kosti tvo fimmtu hluta stjórnar. Í tilvikum þar sem skráð félag vanrækir skyldur sínar samkvæmt lögnum fær félag fjögurra mánaða viðvörðun frá ítalska fjármálaeftirlitinu (CONSOB). Í kjölfarið eru stjórn sektuð um 100.000 til 1.000.000 evrur og félagi gefnir þrír mánuðir til að skipa stjórn í samræmi við lögin. Starfi félag í andstöðu við lögin að þeim tíma liðnum hefur ítalska fjármálaeftirlitið heimild til beitingar frekari viðurlaga, svo sem að víkja stjórninni frá og krefjast ráðningu nýs forstjóra.

Í **Belgíu** var hlutfall kvenna í stjórnnum félaga 34,9%, árið 2021, en í Belgíu tóku í gildi lög um kynjakvóta í stjórnnum skráðra félaga árið

2011. Samkvæmt lögunum skal að minnsta kosti þriðjungur stjórnarmanna vera af karl- eða kvenkyni. Stærri félög höfðu frest til ársins 2017 til að uppfylla skyldur sínar samkvæmt lögunum, á meðan minni félög höfðu frest til ársins 2019. Frá árunum 2018-2021 fór hlutfall kvenna í stjórnnum félaga úr 30,5% í 34,9%, en í árslok 2019 uppfylltu 89% skráðra félaga þar í landi skilyrði laganna. Hvað viðurlög varðar heimila lögin að halda eftir launum vegna stjórnarsetu ef stjórn skráðs félags fer ekki eftir ákvæðum laganna um kynjakvóta. Auk þess gera lögin kröfu um nýir stjórnarmenn skuli vera af kvenkyni þar til réttum kynjahlutföllum er náð.

## 5. Framkvæmd laganna og viðurlagaheimildir

Eftirlit með framfylgd kynjakvótaákvæða 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, er í höndum fyrirtækjaskrár (hlutafélagaskrár). Í framkvæmd móttækur fyrirtækjaskrá tilkynningu um nýskráningu félags sem og tilkynningu um breytingu á stjórn félags. Tilkynning er yfirfarin af sérfræðingi, en rétt er að geta þess, að frá árinu 2014 hefur mátt nálgast upplýsingar um kynjahlutföll stjórnar í ársreikningi félags. Ef umrædd tilkynning er ekki í samræmi við fyrrnefnd kynjakvótaákvæði 1. mgr. 63. gr., eftir atvikum 1. mgr. 39. gr., er viðkomandi félag upplýst um það og gefinn kostur á að gera úrbætur. Verði félag ekki við beiðni um úrbætur er tilkynningu um nýskráningu eða tilkynningu um skráningu félags um breytingu á stjórn hafnað.

Þrátt fyrir að félögum sé synjað um nýskráningu ef skipan stjórnar er ekki í samræmi við ákvæði laga um kynjakvóta, eru enn 60 hlutafélög og 10 einkahlutafélög sem ekki uppfylla kynjakvótaákvæðin, líkt og rakið var í kafla 3.2. Þar er um að ræða félög sem hafa ekki breytt stjórnarmönnum frá gildistöku kynjakvótaákvæðanna, þar sem ella hefðu félögin/stjórnirnar ekki fengið skráningu í fyrirtækjaskrá.

Í 152. gr. laga um hlutafélög og 126. gr. laga um einkahlutafélög er samhljóða dagsektarákvæði sem veitir heimild til að beita dags- eða vikusekta ef félög vanrækja skyldur sínar samkvæmt lögnum. Ákvæðið er svohljóðandi:

*„Nú vanrækja stofnendur, stjórnendur, framkvæmdastjóri, endurskoðendur eða skoðunarmenn, skilaneftarmenn eða útibússtjóri erlends [einka]hlutafélags og aðrir skyldur sínar samkvæmt lögum þessum, félagssamþykktum eða ályktunum hluthafafundar og getur þá hlutafélagaskrá boðið þeim, að viðlagðri ákveðinni dagsekt eða vikusekt, að inna skylduverk af hendi. Bera má lögmæti úrskurðar undir dómstóla innan eins mánaðar frá birtingu hans.“*

Dagsektarákvæðinu hefur ekki verið beitt á félög sem vanrækja að skipa stjórn í samræmi við kynjakvótaákvæði 1. mgr. 63. gr. laga um

hlutafélög, eða 1. mgr. 39. gr. laga um einkahlutafélög. Rétt er að geta þess að orðalagið „getur þá hlutafélagaskrá boðið þeim, að viðlagðri ákveðinni dagsekt eða vikusekt“ bendir til að heimildin til beitingar dags- eða vikusekta sé opin. Þar sem um opna heimild er að ræða er rétt að fara varlega og beita ekki heimildinni nema um augljósa vanrækslu sé að ræða. Má því vera að ekki hafi verið gripið til heimildarinnar, þar sem önnur og vægari úrræði hafa ekki verið fullreynd, s.s. áskoranir, leiðbeiningar eða fræðsla um gildandi kynjakvótaákvæði, þrátt fyrir að stjórn félags hafi verið skipuð fyrir gildistöku kynjakvótaákvæðanna.

## 6. Er þörf á úrbótum?

Hér að framan hefur verið fjallað um aðdraganda setningar kynjakvótaákvæða 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög, auk þess sem framkvæmdin hérlendis hefur verið borin saman við nokkur Evrópuríki sem hafa innleitt sambærileg lagaákvæði um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja. Á grundvelli tölfræðiupplýsinga frá Hagstofu Íslands var farið yfir kynjahlutföll í stjórnnum félaga og þróun hérlendis frá árinu 2008 til dagsins í dag. Í samræmi við lýsingu verkefnisins: *Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja*, voru ákvæði um kynjakvóta rýnd ásamt því að fjallað var um framkvæmd laganna og viðurlagageimildir. Verður nú vikið að síðasta hluta greinargerðarinnar, í samræmi við lýsingu verkefnisins *Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja*, og fjallað um ávinning kynjakvótaákvæðanna með tilliti til markmiða jafnréttislaga um jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu. Að því búnu verða settar fram hugleiðingar og tillaga til úrbóta.

Í 1. mgr. 1. gr. laga nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, segir að markmið laganna sé að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Ávinningur kynjakvótaákvæða 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, með tilliti til markmiða laga nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, er augljós í þeim skilningi að kynjakvótaákvæðin skylda félög til að koma á og viðhalda jöfnum tækifærum kynja í stjórnnum einka- og hlutafélaga með 50 eða fleiri starfsmenn. Þannig er kynjakvótaákvæðunum ætlað að rétta hlut kvenna í stjórnnum félaga ásamt því að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og einkahlutafélögum með auknu gagnsæi og greiðari aðgangi að upplýsingum. Eðli málsins samkvæmt er það háð því að kynjakvótaákvæðunum sé framfylgt, en ákvæðin byggja á þeim skilningi að í íslensku atvinnulífi sé mikilvægt að stjórnir félaga endurspegli fjölbreytni og að viss hættu fylgi þeirri einsleitni sem fylgi stjórnarmönnum af einu kyni.

Upplýsingar um samfélagsleg áhrif þess að stjórnir séu skipaðar í samræmi við kynjakvótaákvæðin myndi vafalaust varpa skýrara ljósi á það hvers kyns ávinningur felst í kynjakvótaákvæðunum. Slík greining verður þó ekki unnin í þessari greinargerð. Hvað sem því



Líður hafa rannsóknir bent til þess að stjórnir félaga þar sem stjórnarmenn hafa ólíkan bakgrunn, reynslu og þekkingu ná betri árangri en stjórnir sem samanstanda af einsleitari hópi stjórnarmanna. Í fjölbreyttum hópi stjórnar er líkleggra að ólík sjónarhorn komi fram sem geta m.a. stuðlað að betur ígrunduðum umræðum og ákvarðanatöku. Rannsókn Du Plessis o.fl. (2014), sýndi m.a. fram á að gagnrýnar spurningar voru frekar bornar fram í fjölbreyttum hópi stjórnarmanna, en of einsleitur hópur stjórnar, s.s. skipaður alfarið einu kyni, af einstaklingum á svipuðu aldursbili með líkan bakgrunn er talinn geta komið í veg fyrir heilbrigð skoðanaskipti og gagnrýna hugsun við ákvarðanatöku. Í þessu samhengi má einnig benda á grein Auðar Örnú Arnarsdóttur og Þrastar Sigurjónssonar, sem ber heitið: *Áhrif kynjakvóta á stjórnarbrag að mati stjórnarmanna*, en sú grein fjallar um niðurstöður rannsóknar frá árinu 2014 á viðhorfum stjórnarmanna í íslenskum félögum, til þess hvort að gildistaka kynjakvótaákvæðanna hafi haft áhrif, bæði á stjórnarhætti, ákvarðanatöku og eftirlitshlutverk stjórnar. Niðurstöður rannsóknarinnar voru að mörgu leyti í samræmi við sambærilegar erlendar rannsóknir, og bentu til þess að aukinn fjöldi kvenna í stjórnnum félaga hefði leitt til fjölbreyttari og aukinna umræðna innan stjórna fyrirtækja. Það hafði, að mati stjórnarmanna sem tóku þátt í rannsókninni, bætt ferlið við ákvarðanatöku. Þar að auki bentu niðurstöður rannsóknarinnar til þess að stjórnir væru virkari í eftirlitshlutverki sínu og að aukin athygli beindist að stjórnarháttum félaga en áður.

Verkefninu *Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja*, sem er eitt af verkefnum í framkvæmdaáætlun jafnréttismála 2020-2023, mun ljúka samhliða skilum þessarar greinargerðar. Sem fyrr segir felst hluti verkefnisins í að rýna fyrrnefnd kynjakvótaákvæði og greina leiðir til úrbóta, ef þörf þykir. Óhjákvæmilega helst slík útbótageining í hendur við spurninguna um hvort kynjakvótaákvæði 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, hafi náð markmiði sínu. Við mat á því hvort kynjakvótaákvæðin hafi náð markmiði sínu þarf að hafa hugfast að öllum félögum sem ákvæðin taka til ber að uppfylla skilyrði ákvæðanna um kynjahlutföll stjórnarmanna. Af því leiðir að heildarhlutfall kynja í stjórnnum félaga, líkt og fjallað er um í kafla 2.3 (tafla 2 og 3), gefur ekki annað en vísbendingu um hvort markmiði laganna hafi verið náð. Á sama tíma er því ekki haldið fram að ákvæðin geti ekki náð markmiði sínu þrátt fyrir að fáein félög starfi í andstöðu við ákvæðin. En þegar horft er til þess að tíu ár eru liðin frá gildistöku kynjakvótaákvæðanna, og enn uppfylla 70

af þeim 288 félögum sem kynjakvótaákvæðin ná yfir, ekki lágmarkshlutfall annars kyns stjórnarmanna, er óhætt að slá því föstu að kynjakvótaákvæðin hafi ekki náð markmiði sínu að öllu leyti. Nánar tiltekið er um að ræða 11,2% hlutafélaga með 50 eða fleiri starfsmenn sem uppfylla ekki skilyrði kynjakvótaákvæðanna, og 30,2% einkahlutafélaga með 50 eða fleiri starfsmenn.

Með vísan til alls framangreinds, og í samræmi við lýsingu verkefnisins *Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja*, sem er á ábyrgð menningar- og viðskiptaráðuneytis, er lagt til að sett verði markmið um að stjórnir allra hlutafélaga, sem og einkahlutafélaga, með 50 starfsmenn eða fleiri, verði skipaðar í samræmi við ákvæði 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, eða eftir atvikum 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, að ári liðnu. Á meðan markmiðinu stæði mætti auka vitund félaga um kynjakvótaákvæðin, til dæmis með fræðslu um markmið ákvæðanna, samfélagslegum áhrifum þess að stjórn sé skipuð í samræmi við ákvæðin, sem og ávinning þess fyrir félögin sjálf.

## 7. Heimildaskrá

- Auður Arna Arnardóttir og Þröstur Olaf Sigurjónsson. (2022). Áhrif kynjakvóta á stjórnarbrag að mati stjórnarmanna. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 1(19), 75-93.  
<https://doi.org/10.24122/tve.a.2022.19.1.4>
- Deloitte. (2022). *Women in the boardroom: A global perspective*.  
<https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>
- Du Plessis, J., O'Sullivan, J., Rentschler, R. (2014). Multiple layers of gender diversity on corporate boards: To force or not to force?. *Dreakin law review*, 19(1).  
<https://ojs.deakin.edu.au/index.php/dlr/article/view/207/214>
- Hagstofa Íslands. (2023, 12. maí). *Blönduð kynjasamsetning í yfir 90% stórra hlutafélaga með þrjá stjórnarmenn*.  
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-fyrirtaekja-2022/>
- Hagstofa Íslands. (2023, 12. maí). *Kynjahlutfall í stjórnnum félaga með 50 launamenn eða fleiri eftir rekstrarformi og fjölda stjórnarmanna 2008-2022*.  
[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinuvegir\\_fyrirtaeki\\_fjoldi\\_stjornir/FYR06111.px](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinuvegir_fyrirtaeki_fjoldi_stjornir/FYR06111.px)
- Hagstofa Íslands. (2023, 12. maí). *Kynjahlutfall í stjórnnum félaga með 50 launamenn eða fleiri eftir rekstrarformi og fjölda stjórnarmanna 2008-2022*.  
[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinuvegir\\_fyrirtaeki\\_fjoldi\\_stjornir/FYR06111.px](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinuvegir_fyrirtaeki_fjoldi_stjornir/FYR06111.px)
- Hagstofa Íslands. (2023, 12. maí). *Stjórnarmenn eftir rekstrarformi, stærð fyrirtækja og fjölda stjórnarmanna 2008-2022*.

[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir\\_fyrirtaeki\\_fjoldi\\_stjornir/FYR06110.px](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir_fyrirtaeki_fjoldi_stjornir/FYR06110.px)

Hagstofa Íslands. (2023, 23. ágúst). *Vinnuafl, starfandi, atvinnulausir og vinnustundir - Mæling - Mánaðarlegar tölur 2003-2023.*

[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_vinumarkadur\\_vinumarkadsrannsokn\\_1\\_manadartolur/VIN00001.px](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_1_manadartolur/VIN00001.px)

Lög um einkahlutafélög nr. 138/1994.

Lög um hlutafélög nr. 2/1995.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Velferðarráðuneytið. (2013). *Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála árið 2013.*

[https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/Rit\\_2013/Jafnrettisskyrsla\\_2013.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/Rit_2013/Jafnrettisskyrsla_2013.pdf)

Viðskiptaráð Íslands (2021). *Stjórnarhættir fyrirtækja: leiðbeiningar (6 útgáfa).* [https://leidbeiningar.is/wp-content/uploads/2021/02/VI\\_Stjornarhaettir\\_fyrirtaekja\\_Vefur.pdf](https://leidbeiningar.is/wp-content/uploads/2021/02/VI_Stjornarhaettir_fyrirtaekja_Vefur.pdf)

