



**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

Företagsekonomiska Institutionen

Kandidatuppsats 15 ECTS
HT 2010

Styrelsens sammansättning

En studie om diversifiering hos svenska börsnoterade bolag

Författare:

Marjan Stefanovski

Claudia Rojas Bustamante

Handledare:

Anna Thomasson

SAMMANFATTNING

- Uppsatsens titel:** Styrelsens sammansättning - en studie om diversifiering hos svenska börsnoterade bolag
- Seminariedatum:** 2011-01-13
- Kurs:** FEKK01 Kandidatuppsats, 15 ETCS
- Författare:** Marjan Stefanovski, Claudia Rojas Bustamante
- Handledare:** Anna Thomasson
- Nyckelord:** Svensk bolagskod, Styrelse, Sammansättning, Diversifiering, Corporate Governance
- Syfte:** Syfte med uppsatsen är att granska styrelsens sammansättning i börsnoterade företag. Vi vill se ifall implementeringen av Svensk kod för bolagsstyrning haft någon inverkan på styrelsesammansättningen. Vidare vill vi utreda om det finns något samband mellan diversifierade styrelser och storleken på företagen.
- Metod:** Datainsamlingen bygger på en kvantitativ vetenskaplig metod. Uppsatsen har vidare en deduktivt samt deskriptiv ansats.
- Teori:** De teorier som är centrala för vår studie av diversifierade styrelser är de resursbaserade synsättet, principal-agent-, institutionell- samt intressentteorin.
- Empiri:** Datainsamling av börsnoterade bolag på Nasdaq OMX SSE Large-, Mid- och Small-Cap i syfte att studera deras styrelsesammansättning. Vi kommer vidare använda oss av teorier, artiklar och annat insamlat material för att stödja vår analys och slutsats.
- Resultat** I vår jämförelsestudie mellan årtalen var det endast hos variabeln *kvinnor* som vi kunde finna signifikans. Vår tolkning av dessa

empiriska resultat bottnar i samhällsdebatten och bestämmelserna i Koden som gett kvinnofrågan större utrymme än övriga variabler. När det kommer till företagsstorlek och diversifiering hittade vi ett signifikant samband i variablerna *kvinnor, utländsk bakgrund*.

ABSTRACT

- Title:** The Board of directors' composition – a study of the diversification in Swedish public traded companies
- Date of seminar:** January 13, 2011
- Course:** FEKK01 Business Administration: Degree Project undergraduate level (15 ETCS)
- Authors:** Marjan Stefanovski, Claudia Rojas Bustamante
- Supervisor:** Anna Thomasson
- Key words:** Corporate Governance, Board of directors, Diversification, Swedish Code of Corporate Governance, Composition
- Purpose:** Our purpose is to study the composition of The Board of Directors on Swedish listed companies. We want to find out if The Swedish Code of Corporate Governance had any effect on the composition. Furthermore we would like to find out if there is any correlation between diversification and size of the company (in terms of market value).
- Methodology:** Quantative data has been collected and the thesis has a deductive, descriptive method.
- Theory:** Theories that are of value to us and used in our study of diversification are, resource based-, principal-agent-, institutional-, and stakeholder-theory.
- Empirical base:** Data has been collected from the Nasdaq OMX SSE Large-, Mid- and Small-Caps. Articles and other materials have also been gathered to support our analysis and final thoughts.

Results:

In our comparative study between the years, we found that only the variable *women* was statistically significant. Our interpretation of these empirical results is that they are based on the social debate and also the recommendations in the Code, which gives *women* more space. When it comes to correlations between the size of the company and diversification we found significance in *women* and *foreign background*.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

STYRELSENS SAMMANSÄTTNING	1
EN STUDIE OM DIVERSIFIERING HOS SVENSKA BÖRSNOTERADE BOLAG	1
1. INLEDNING	8
1.1 BAKGRUND.....	8
1.2 PROBLEMDISKUSSION	10
1.3 SYFTE	11
1.4 MÅLGRUPP	11
1.5 AVGRÄNSNINGAR	12
1.6 DISPOSITION	13
2. TEORETISK REFERENSRAM	14
2.1 PRINCIPAL-AGENTTEORIN	14
2.2 DET RESURSBASERADE SYNSÄTTET.....	15
2.3 INTRESSENTTEORIN	15
2.4 DEN INSTITUTIONELLA TEORIN.....	16
2.4.1 <i>Regulativa strukturer</i>	17
2.4.2 <i>Normativa strukturer</i>	17
2.4.3 <i>Kognitiva strukturer</i>	18
2.5 HYPOTESER.....	18
2.5.1 <i>Hypotes A</i>	18
2.5.2 <i>Hypotes B</i>	19
3. METOD	20
3.1 METODVAL.....	20
3.2 EMPIRIVAL	20
3.2.1 <i>Datainsamling</i>	20
3.3 TEORIVAL.....	21
3.4 EMPIRISKT URVAL.....	21
3.4.1 <i>Bakgrund</i>	21
3.4.2 <i>Val av data</i>	21
3.4.3 <i>Caps och variablerna</i>	22
3.5 STATISTISKT TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	23
3.5.1 <i>Statistiska begrepp</i>	25
3.6 BORTFALL	26
3.7 KVALITETSKRITERIER.....	26
3.7.1 <i>Validitet</i>	26
3.7.2 <i>Reliabilitet</i>	27
3.8 KÄLLKRITIK	28
3.9 METODKRITIK	28
4. EMPIRI	29
4.1 HYPOTES A.....	29
4.1.1 <i>Jämförelse mellan åren</i>	29
4.1.2 <i>Undersökning mellan årtalen</i>	31
4.2 HYPOTES B.....	32
4.2.1 <i>Korrelation</i>	32

4.2.2 Regressionsanalys.....	33
<i>Kvinnor och börsvärdet</i>	33
<i>Utländsk bakgrund och börsvärdet</i>	34
4.2.3 UNDERSÖKNING MELLAN CAPS.....	36
4.3 SUMMERING AV EMPIRI.....	37
5. ANALYS	39
5.1 HYPOTES A.....	39
5.2 HYPOTES B.....	41
6. SLUTSATS	43
6.1 SLUTSATSER.....	43
6.2 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	44
6.3 EGNA REFLEKTIONER	44
BILAGOR	49
FÖRETAG INKLUDERADE I STUDIEN FÖR 2004.....	49
FÖRETAG INKLUDERADE I STUDIEN FÖR 2010.....	51
SPSS TABELLER	54

1. Inledning

Första kapitlet kommer bakgrunden valet av ämnet. Vidare kommer problematisering av ämnet att redogöras samt syfte, frågeställning och avgränsningar. Slutligen följer en disposition av uppsatsen som underlättar för läsaren

1.1 Bakgrund

En effektiv styrelse är grundläggande för ett företags framgångar eftersom detta bolagsorgan leder och kontrollerar företaget ifråga. Styrelsen är fundamental för god bolagsstyrning och goda relationer till investerare, då styrelsen är förbindelselänken mellan företags ledning och dess relationer till omvärlden.¹ Styrelsesammansättningen har traditionellt bestått av en homogen grupp av styrelseledamöter med liknande bakgrund och förutsättningar. I litteraturen har dessa elitiska och mansdominerande ”klubbar” kritiserats för att vara ineffektiva. McPhail menar på att det åtminstone finns fyra skäl till uppkomsten av debatten kring styrelsens sammansättning. Dessa frågor relateras till misslyckad bolagsstyrning då en rad bolagsskandaler uppdagats, påtryckningar från samfund, ny jämställdhetslagstiftning samt potentiella effekter som diversifiering kan ha på bolagsstyrningen.²

I de moderna företagen har det under det senaste årtiondet uppkommit bolagsstyrningsfrågor som just behandlar styrelsernas sammansättning gällande kön, etnicitet och kulturell bakgrund. Carter tar även upp i sin studie att diversifiering ökar i takt med att företagen blir större.³ Diversifiering påverkar, enligt Carter, bolagens långa och kortsiktiga mål då en diversifierad sammansättning leder till bättre förståelse för marknader, ger mer kreativa miljöer för nytänkande och en förbättrad problemlösning som leder till en effektivare företagsledning.⁴ Många studier har försökt koppla samman diversifiering med olika prestationsmått för att på något sätt kunna legitimera en diversifierad styrelsesammansättning. De empiriska resultaten från dessa studier har varierat och likaså den argumentation som förts

¹ Malin (2007) *Corporate Governance*, sid. 124

² McPhail (2010) *Board diversity, the logic of difference & the logic of equivalence: a critical study of the emergence of corporate democracy*

³ Carter et al (2003) *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value*

⁴ Ibid

fram för en diversifierad styrelse. Ur ett ägarperspektiv verkar en diversifierad styrelse vara en rimlig åtgärd medan andra verkar mena att diversifieringen är ett mål i sig självt.⁵

Ett citat från före detta VD för Bank of America, Karen J. Curtin, speglar på ett bra sätt denna debatt:

“There is real debate between those who think we should be more diverse because it is the right thing to do and those who think we should be more diverse because it actually enhances share- holder value. Unless we get the second point across and people believe it, we’re only going to have tokenism⁶”

Även om dessa ståndpunkter är helt skilda ifrån varandra så är det något som kan förklaras och förstås med hjälp av de teorier som uppsatsen kommer att behandla. Det kan sägas att det resursbaserade synsättet representerar argumenten ur ett ägarperspektiv och intressentteorin återspeglar mer de åsikter och påtryckningar som finns i samhället. I Sverige har debatten om diversifiering främst fokuserat på en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.⁷ Redan under 1990-talet hade den svenska regeringen tagit initiativ mot en jämn könsfördelning bland chefer i olika företag och branscher. En utredning från 1994 visade att kvinnorna var väldigt få på högre nivåer i det svenska näringslivet. I detta betänkande fördes resonemang om ”kvotering” av kvinnor till ledande positioner. På senare år har argumentationerna för en förändring av styrelsesammansättningen ökat och statsråden har offentligt uttalat sig om behovet av en sådan förändring.⁸ I mars 2006 överlämnade regeringen en proposition till riksdagen med nya mål för jämställdhetspolitiken som bland annat föreslog en jämn fördelning av kvinnor och män i styrelserna.⁹ Målet var att säkerställa kvinnors representation i styrelser med minst 40 %, så som det gjorts i grannlandet Norge.¹⁰ Under utredningen lät Svenskt Näringsliv meddela att föreningen inte hade för avsikt att medverka i detta arbete. Föreningen ansåg att kvotering var en oacceptabel metod för att öka andelen kvinnliga ledamöter.¹¹ Lagförslaget slopades då en ny borgerlig regering tillträdde på hösten samma år.¹²

⁵ Randoy, Thomsen, Oxelheim (2006) *A Nordic perspective on board diversity*

⁶ Carter, Simkins, Simpson (2010) *The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance*

⁷ Departementsserien 2006:11, *Könsfördelningen i bolagsstyrelsen*, sid. 45

⁸ Ibid, sid. 54-55

⁹ Ibid, sid. 56

¹⁰ Ibid, sid. 46-48

¹¹ Ibid, sid. 49

¹² Randoy, Thomsen, Oxelheim (2006) *A Nordic perspective on board diversity*.

Fastän någon kodifiering av samhällets tankar och idéer, som institution, inte antagits av riksdagen, så infördes senare en kod för svensk bolagsstyrning. Efter de stora bolagsskandalerna i början av 2000-talet och då även praktiker bett om mer diversifierade styrelser införde Sverige en kod för bolagsstyrning som skulle börja tillämpas i början av år 2005.¹³ Idag har de flesta länder i Europa och resten av världen infört bolagskoder som bland annat reglerar sammansättningen av styrelser. I den Svenska koden för bolagsstyrning rekommenderas en mångsidig styrelse med en jämn könsfördelning.¹⁴

1.2 Problemdiskussion

Svensk kod för bolagsstyrning infördes den 1 juli 2005 och har därefter reviderats två gånger. Den senaste revisionen trädde i kraft den 1 februari 2010.¹⁵ Svensk kod för bolagsstyrning, ”Koden” i fortsättningen, arbetades fram i syfte att stärka förtroendet för de svenska börsbolagen genom att främja en positiv utveckling av bolagsstyrningen. Koden är ett komplement till den rådande lagstiftningen och andra regleringar och verkar således mer som ett normgivande verktyg. Då denna norm är dispositiv och inte tvingande på något sätt kan bolagen som tillämpar Koden frångå enskilda punkter. Men dock skall dessa avvikelser förklaras samt att valda tillvägagångssätt motiveras. Ett annat syfte med Koden är att den ska användas som alternativ till lagstiftningen. I enlighet med Kollegiet är självreglering att föredra framför lag. Vidare riktar sig Koden till svenska aktiebolag, det vill säga bolag med svenskt säte, vars aktier är upptagna till handel på de svenska reglerade marknaderna Nasdaq OMX Stockholm och NGM Equity.¹⁶

Av intresse för våra studier, där vi ämnar studera styrelsesammansättningen, återfinns en bestämmelse i Koden som behandlar denna fråga. Punkt 4.1 i Koden lyder som följande:

¹³ Randoy, Thomsen, Oxelheim (2006) *A Nordic perspective on board diversity*, SOU 2004:130, *Svensk kod för bolagsstyrning*, sid. 47

¹⁴ SOU 2004:130, *Svensk kod för bolagsstyrning*, sid. 63

¹⁵ Ibid, sid. 2

¹⁶ Ibid, sid. 3

”Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämموالدا ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas”.¹⁷

I betänkandet till Koden kritiserades inte bestämmelsen i sak. Dock ansåg vissa remissinstanser att frågan om jämn könsfördelning fått en alltför framträdande plats gentemot andra aspekter av mångsidighetskravet.¹⁸ Vi anser på samma sätt som remissinstanserna att de andra aspekterna kommit i skymundan. Likt de amerikanska studierna är frågor om etnicitet också av intresse för diversifieringen. Inom mångsidighetsbegreppet i Koden väljer vi att förutom tolka in *kvinnor* också ledamöter med *utländsk bakgrund* samt ledamöter som är *yngre* än 40 år gamla.

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att studera sammansättningar av styrelser hos de börsnoterade bolagen på Nasdaq OMX SSE år 2010 och Stockholmsbörsen år 2004, med andra ord före och efter kodens införande. Vi vill utreda om det skett någon skillnad mellan åren och därmed om Koden kan ha haft den effekt som avsågs och om Koden har inneburit en ökad diversifiering bland kvinnor, personer med utländsk bakgrund samt personer yngre än 40 år. Vi vill också utreda om det finns något samband mellan diversifierade styrelser och storleken på företaget.

1.4 Målgrupp

Uppsatsen är ämnad för studenter i Företagsekonomi eller personer med liknande förkunskap eller intresse inom ämnet.

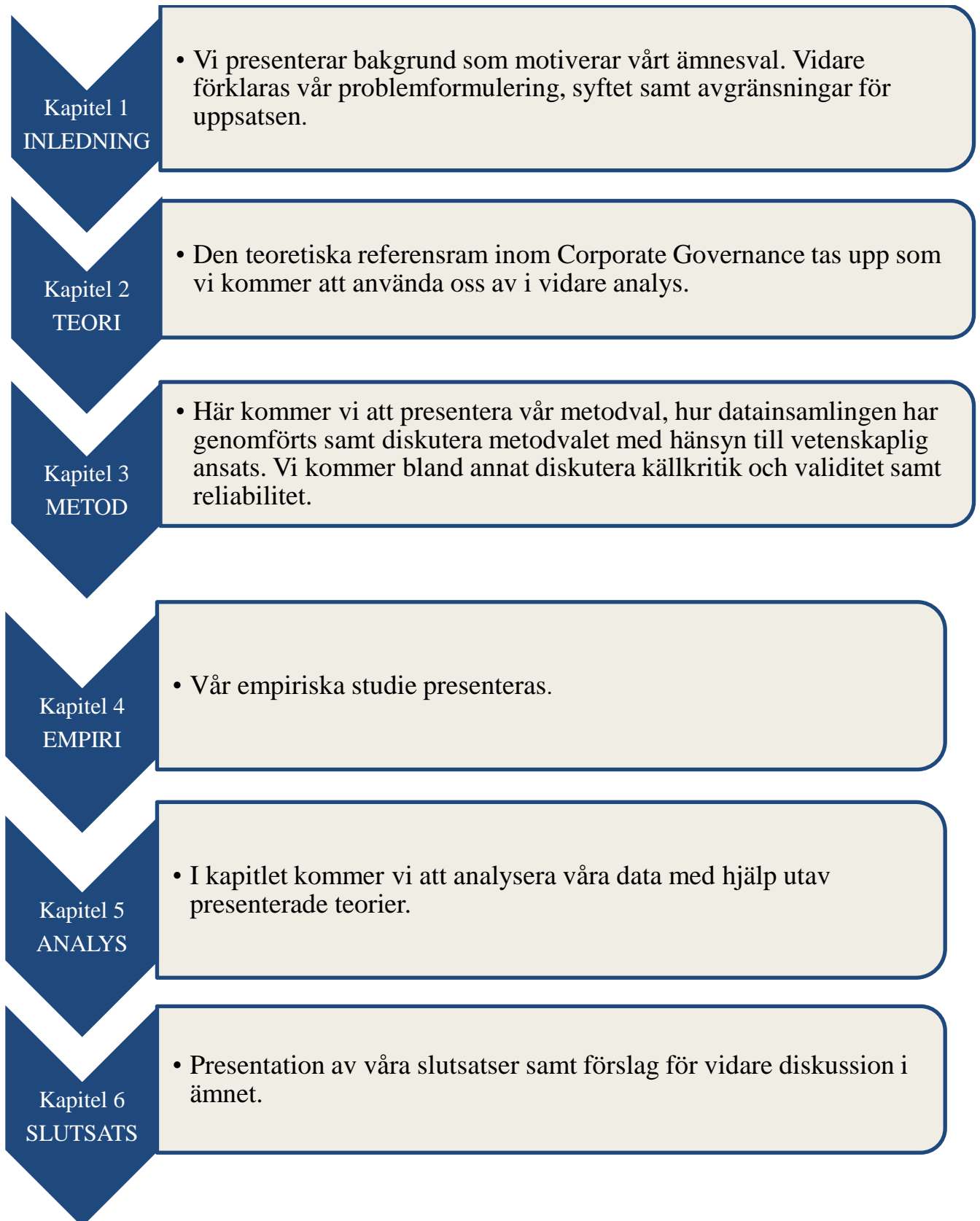
¹⁷ Svensk kod för bolagsstyrning sid. 16

¹⁸ Ibid sid. 22

1.5 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa oss till de svenska bolagen som varit börsnoterade under år 2004 samt de som varit noterade år 2010. Avgränsningar har gjorts för att endast omfatta bolag med svenskt säte eftersom Kodens bestämmelser endast gäller för dessa. Därför har vi valt att exkludera företag listade på Stockholmsbörsen med utländskt säte då de ska följa sitt eget lands kod.

1.6 Disposition



2. Teoretisk referensram

I detta kapitel redovisas de teorier som ligger till grund för uppsatsens teoretiska anknytning. Teorier som är centrala för att förstå vår studie av diversifierade styrelser kommer att tas upp

I litteraturen härleds ofta agentteorin och det resursbaserade synsättet för förståelsen av en styrelses funktion. I båda dessa fall är grundantagandet den att styrelsens främsta mål är att maximera aktieägarnas avkastning.¹⁹ Även om dessa teorier främst används för analysering av styrelsens arbete och företagets prestation, vilket inte är vår avsikt, så har det även ett värde i vårt arbete för en djupare förståelse.

Vidare presenteras den institutionella teorin samt intressentmodellen. Dessa teorier anser vi innehålla de verktyg som är relevanta för empirin, vilka sedan kan hjälpa oss att analysera och tolka våra hypoteser i analysdelen för att komma fram till en slutsats.

2.1 Principal-Agentteorin

Principal- agentteorin belyser problemen med att en rationell nyttomaximerande uppdragstagare; agenten, inte alltid handlar i sin uppdragsgivares; principalens, intresse.²⁰ Denna agentrelation kan därför medföra en rad ofördelaktiga företeelser som bottnar i opportunist eller egenintresse hos agenten då denna person inte alls eller delvis agerar efter principalens bästa intressen. Dessa situationer visar sig till exempel då agenten utnyttjar sin makt för diverse fördelar eller när agenten och principalen har olika attityder till risk. Det senare fallet speglar sig då exempelvis en agent tar sig an alltför stora risker vilka inte är förenliga med principalens intresse.

Ett annat problem är den informationsasymmetri som föreligger mellan agenten med ett informationsöverläge och principalen som hamnar i underläge.²¹ Agentteorin relateras ofta till

¹⁹ McPhail (2010) Board diversity, the logic of difference & the logic of equivalence: a critical study of the emergence of corporate democracy

²⁰ Dahlman, Glader, Reidhav (2004) *Rättsekonomi - en introduktion* sid. 191

²¹ Malin (2007) *Corporate Governance*, sid. 13

bolagsstyrning i de sammanhang då ägarskap och kontroll är åtskilda. Aktieägarna påskrivs som principal och ledningen som agent.²²

Enligt Kim & Nofsinger är en styrelse, som består av fler oberoende styrelseledamöter mer effektiv i sin bolagsstyrning.²³ Carter et al menar vidare på att en diversifierad styrelse är mer aktiv och består av fler oberoende ledamöter. Då även Koden förespråkar för en diversifierad styrelse, så tyder denna diskussion på att ”glappen” mellan principalen och agenten minskar, något som talar för denna teorins relevans i vår studie.

2.2 Det resursbaserade synsättet

I detta perspektiv ses styrelsen som en viktig länk mellan organisationen och de resurser som de är beroende av för att uppnå de uppsatta målen.²⁴ Dessa resurser kan vara länkade till relevanta marknader med potentiella kunder och konkurrenter, tillgång till kapital och andra finansieringsalternativ, anskaffning av know-how och teknologi samt mänskliga relationer inom politik och andra sociala nätverk.²⁵ Eftersom styrelsen ses som en viktig strategisk resurs i organisationen förespråkas en diversifierad styrelse där styrelseledamöter med olika bakgrund kan tillföra skilda externa resurser till företaget.²⁶

2.3 Intressentteorin

Intressentteorin tar, i motsats till ett aktieägarperspektiv, hänsyn till en vidare grupp intressenter. Denna grupp består bland annat av anställda, borgenärer, kunder, leverantörer, staten och kommuner. Häri fokuseras inte endast på maximering av aktieägarnas kapital, utan även de andras intressen tas i beaktan.²⁷

²² Malin (2007) *Corporate Governance*, sid 13

²³ Kim, Nofsinger (2010) *Corporate Governance*, sid. 48

²⁴ Van der Walt, Ingle (2003) *Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors*

²⁵ Tricker (2009) *Corporate governance: principles, policies, and practices*, sid. 226

²⁶ Van der Walt, Ingle (2003) *Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors*

²⁷ Malin (2007) *Corporate Governance*, sid. 16

För att koppla denna teori till vår studie så kan det sägas att hela samhället ses som en intressent. Samhällets idéer om diversifierade styrelser påverkar således bolagen att ta hänsyn till dessa frågor.

2.4 Den institutionella teorin

För att förstå relationen mellan en organisation och dess omgivning kan den institutionella teorin vara till hjälp. Enligt Hatch är denna teori en av de viktigaste teorierna som behandlar ämnet organisation och omgivning.²⁸ Selznick, som anses vara upphovsman till den institutionella teorin, observerade att organisationer förutom att anpassa sig till sina interna mål även anpassar sig till samhällets värderingar.²⁹ DiMaggio och Powell bekräftar Selznick's studie genom uttalandet;

*”organizations compete not just for resources and customers, but for political power and institutional legitimacy, for social as well as economic fitness”.*³⁰

Utgångsläget i denna teori är att omgivningen kan ställa krav på organisationer på två skilda sätt. Det första avseendet innebär att omgivningen ställer ekonomiska och tekniska krav, vilket innebär att organisationerna ifråga måste producera och förse sina varor och tjänster på marknaden. För det andra kan omgivningen ställa krav på sociala och kulturella avseenden som medför att organisationer måste spela bestämda roller samt skapa och upprätthålla en yttre fasad i samhället. I omgivningar som kännetecknas av ekonomiska och tekniska krav belönas organisationen då de förser marknaden med de varor som efterfrågas. I de miljöer där sociala och kulturella krav ställs kommer organisationen belönas efter hur de anpassar sig till rådande värderingar, normer, regler och åsikter.

I och med den institutionella teorin lyftes den sociala och kulturella grunden för extern påverkan på organisationer fram. Neo-institutionalismen går steget längre än ett erkännande av institutioners sociala och kulturella fundament och redogör för processer som gör handlingsmönster och organisationer till institutioner. Vid handlingar, såsom att gå och rösta på partier eller att följa Kodens bestämmelser är institutioner i de samhällen som de återfinns

²⁸ Hatch (2002) *Organisationsteori*, sid. 99-100

²⁹ Ibid, sid. 108

³⁰ Ibid, sid. 85-86

samt där dessa handlingar får en likartad betydelse. Upprepade handlingar och gemensamma tolkningar av verkligheten ligger därför till grund för definitionen av en institution.³¹

Nygaard menar på att institutioner kan avse en typ av sociala strukturer som påverkar beteenden. Trots att dessa institutioner anses som stabila och tas för givna så är det något som kan förändras över tiden. Institutioner är inte naturliga utan uppkommer ur samhällskapande strukturer och mönster vilka är socialt instiftande. Tre perspektiv framhäver påverkan på det sociala beteendet från institutionella strukturer. Dessa är regulativa, normativa och kognitiva strukturer och beskrivs närmare nedan.³²

2.4.1 Regulativa strukturer

Regulativa strukturer förklarar hur samhällsinstitutioners tvingande regler får individer att agera på ett önskat sätt. Dessa tvingande regler innefattar lagstiftning, kontrakt och andra formella överenskommelser. Ett exempel är att i varje aktiebolag skall finnas en styrelse som erhåller vissa befogenheter enligt aktiebolagslagen. Vidare finns i samma lag föreskrifter om hur denna tillsätts samt frågor om ansvar för styrelseledamöterna. För att upprätthålla regler införs vanligtvis olika sanktionssystem i form av böter eller andra straff. Sanktionssystemen får individer att följa bestämmelserna då det är rationellt att göra det och även om institutionen speglar vad som är ett legitimt beteende måste inte de som tvingas att följa regleringen tycka detsamma.³³

2.4.2 Normativa strukturer

Med normativa strukturer menas då institutionerna formar beteenden genom att individer erhåller gemensamma normer för vad som betraktas som gott uppförande. Följaktligen fungerar institutionen som en gemensam moral för individerna vilken skiljer på rätt eller fel. Ett exempel på institutioner av normativ struktur är professioner där de människor som utbildar sig inte bara erhåller praktiska erfarenheter. Dessa växer också in i en viss roll och socialiseras i den yrkesgrupp med starka värderingar vilken påverkar de beslut de fattar inom sitt yrke.³⁴

³¹ Hatch (2002) *Organisationsteori* sid.108

³² Nygaard (2002) *Strategizing - en kontextuell organisationsteori*, sid. 200

³³ Ibid sid. 201

³⁴ Ibid, sid 201

För att få en bättre förståelse av den normativa strukturen kan den ses i ett sammanhang av roller. Alla individer spelar bestämda roller som grundar sig och kan förklaras med summan av de förväntningar samhället har på en. De förväntningar som finns på en individs roll är i många fall så internaliserade att individen ifråga gör dessa rollförväntningar till sina egna normer. Istället för att bara spela en roll så blir individer ett med rollen. Inom detta perspektiv är det hot om straff, men också risken att bli utesluten eller att få dåligt samvete som får individer att anpassa sig.³⁵

2.4.3 Kognitiva strukturer

Det tredje och sista sättet att förklara institutionernas påverkan av beteenden är det kognitiva perspektivet. Det centrala i detta perspektiv är institutionernas formande av individers kunskap. Här påverkas individer genom att de ser sig själva och omvärlden på ett visst sätt vilket medför att de ser samma hot, begränsningar och möjligheter. De faktorer som får individer att anpassa sig är inte, som i det normativa perspektivet, hot om straff, uteslutning eller dåligt samvete. Istället är det tron på en gemensam bestämd föreställning eller att de riskerar att bli betraktade som oansvariga om de inte tolkar omgivningen som resten av gemenskapen.³⁶

2.5 Hypoteser

Samhällsdebatten och valda teorier leder oss vidare till att ställa våra hypoteser:

2.5.1 Hypotes A

H_0 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund **inte** blivit fler fem år efter att Koden införts. Trots att institutionell teori menar att alla bör sträva efter samhällets normer.

H_1 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund blivit fler fem år efter att Koden införts. Enligt institutionell teori alla bör sträva efter samhällets normer.

³⁵ Nygaard (2002) *Strategizing - en kontextuell organisationsteori*, sid. 202

³⁶ *Ibid*, sid. 202-203

Hypotes A delas vidare in i tre kategorier vilka är diversifieringsvariablerna. Dessa kommer därför att testas var för sig och inte som en gemensam variabel.

2.5.2 Hypotes B

H_0 : Större bolag är **inte** mer diversifierade, trots att bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

H_1 : Större bolag är mer diversifierade, eftersom bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

3. Metod

I detta kapitel presenteras metodval. Vi kommer att redogöra för våra variabler, undersökningsmetod och datainsamling, samt vilka konsekvenser dessa har för uppsatsens resultat och analys

3.1 Metodval

Vid val av vetenskaplig metod finns två huvudsakliga modeller; den kvalitativa respektive den kvantitativa. En kvantitativ metod är att föredra när frågeställningen är klar och kategorisering kan ske före insamling av data för att sedan behandlas med statistiska modeller³⁷. Denna metod tror vi bäst lämpar sig för att testa våra hypoteser. Utifrån teorin vill vi med hjälp av empirin undersöka om dessa kan antas eller förkastas, för att sedan åter revidera teorierna och finna en förklaring i dem och därför har vi valt en deduktiv ansats.³⁸

3.2 Empirival

Del utav Koden har studerats, vilken avser bestämmelserna för styrelsens sammansättning. Därefter görs en granskning av företagen på Stockholmsbörsen för att bland annat se hur pass väl de levt upp till bestämmelserna. I antalet styrelseledamöter har vi valt att inkludera arbetstagarrepresentanter samt suppleanter till dessa, eftersom vi anser att de är en del av styrelsen.

3.2.1 Datainsamling

I en kvantitativ studie finns möjlighet att använda sig av primär- och sekundärdata. Primärdata är information som tagits fram på egen hand och som ligger till underlag för att svara på frågeställningen. Sekundärdata är information som samlats in tidigare av personer

³⁷ Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?* sid. 58

³⁸ Bryman & Bell (2005), *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, sid. 23

eller institutioner och som redan finns tillgänglig.³⁹ Vi kommer i denna studie använda oss uteslutande av sekundärdata.

3.3 Teorival

Våra teorier har valts eftersom de utgjort ett bra underlag i vår analys. Dessa är principal-agent-, intressent-, institutionell teori samt det resursbaserade synsättet.

3.4 Empiriskt urval

3.4.1 Bakgrund

Som tidigare nämnt finns det ett flertal studier inom ämnet. Forskning har gjorts angående styrelsens sammansättning och prestation. Diversifieringsfrågor har i den amerikanska forskningen fokuserat på kvinnor och etnicitet.⁴⁰ Vi utgår från dessa då vi anser att de är bra diversifieringsvariabler. Dessutom undersöks ytterligare en variabel, yngre. Dessa förklaras mer ingående i 3.4.3. Koden nämner uttryckligen att en jämn könsfördelning ska eftersträvas mellan kvinnor och män, däremot nämns inte de andra två variablerna.

3.4.2 Val av data

Urval av företag för år 2010 (229 företag) är hämtade ifrån Nasdaq OMX SSE. Databasinsamlingen består i huvudsak av årsredovisningar och offentliggjord information. Denna är tagen från företagens hemsidor i största mån. Då information saknats har vi även kompletterat med utgivna årsredovisningar.

Vårt urval för 2004 (196 företag) har vi sammanställt efter kontakt med OMX statistiska avdelning då vi tagit del av listor för samtliga företag som var börsnoterade detta år. För databasinsamlingen har vi använt oss av publicerade årsredovisningar tillgängliga på EHL:s bibliotek, och resterande årsredovisningar har återigen hämtats från företagens hemsidor.

³⁹ Jacobsen (2002) *Vad, hur och varför?* sid.152

3.4.3 Caps och variablerna

Caps

Företagen på Stockholmsbörsen är idag indelade i tre olika listor baserade på börsvärde. Börsvärdet står för engelskans ”market capitalization” vilket är ett mått på företagets storlek enligt OMX. Börsvärdet beräknas genom antal aktier (A, B eller C) gånger aktiens avistakurs och som uppdateras regelmässigt.⁴¹ För närvarande är noterade företagen på Stockholmsbörsen uppdelad enligt följande sätt:

- Small Cap - Företagen med ett börsvärde på mindre än 150M Euro
- Mid Cap - Företag som har större börsvärde 150M till 1000M Euro
- Large Cap - Företag med ett börsvärde större än 1000M Euro⁴²

För att undersöka våra hypoteser har vi använt börsvärde som ett mått på företagsstorlek. Företagen var inte år 2004 indelade i Caps utan istället i listor, A-lista och O-lista, baserade på aktiens omsättning. Vi har därför valt att på egen hand sortera in vårt urval av företag från 2004 i 2010 års Caps-indelning för att kunna göra en generell jämförelsestudie.

Ett alternativ tillvägagångssätt kunde ha varit att dela in företagen i storlek efter antalet anställda eller genom nettoomsättning. Vi är medvetna om att börsvärdet kan spegla andra faktorer såsom branschspecifika aspekter eller konjunktur. Dessa faktorer tror vi även påverkar antalet anställda och omsättningen hos företagen. Med den anledningen samt för att underlätta i vår studie har vi valt Caps-indelning.

Variablerna

Vi har valt att studera styrelsens sammansättning med *kvinnor*, personer *yngre* än 40 år, samt de med *utländsk bakgrund* som diversifieringsvariabler. Då den första variabeln kvinnor ej behöver någon vidare förklaring följer nedan vår definition av de resterande två.

Definition av yngre

Valet av styrelseledamöter under 40 år är vår definition av variabeln *yngre*. Denna är baserad på att medelåldern bland styrelseledamöter generellt är hög bland nordiska företag. Enligt en studie av Oxelheim et al ligger medelåldern på 53,9 år med en standardavvikelse på 7,7 år.

⁴¹ www.omx.se

⁴² www.omx.se

Närmare 25 % av ledamöterna var yngre än 45 år.⁴³ Därför anser vi att 40 år i dessa sammanhang kan uppfattas som ungt.

Definition av utländsk bakgrund

För *utländsk bakgrund* ville vi ursprungligen granska styrelseledamöternas nationaliteter.

På grund av tidsaspekten och svårigheterna med att samla in den information om varje enskild styrelseledamot har vi därför valt att på egen hand definiera denna variabel. Definitionen av svenska myndigheter, för personer med *utländsk bakgrund* är; "*Utländsk bakgrund har personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.*"⁴⁴ Vi har inte heller kunnat göra en studie utefter Statistiska Centralbyråns definition eftersom en sådan granskning hade varit praktiskt omöjlig givet vår tidsram för arbetet. Av den anledningen har vi istället valt att definiera personer med "icke-svenskklingande" namn som personer med *utländsk bakgrund*.

3.5 Statistiskt tillvägagångssätt

Genom våra empiriska undersökningar har vi konstruerat en egen databas, med variabeln börsvärde som mått på företagsstorlek samt *kvinnor*, *yngre* och individer med *utländsk bakgrund* som diversifieringsvariabler. Samtliga variabler är eller har gjorts om till kvotskala vilket underlättar vår undersökning av medelvärden och korrelationer. Kvotskala är den högsta mätnivån, där det finns en meningsfull nollpunkt och avstånden är ekvidistant, det vill säga att avståndet mellan olika steg på skalan är lika långt.⁴⁵ Vår databas har byggts upp i Excel och sedan analyserat med SPSS för jämförelse av medelvärde, tester för att undersöka korrelationen mellan variablerna samt studerat sambanden i form av linjära regressionslinjer. Den centrala gränsvärdessatsen gör gällande att observationer fler än 30 till antalet kan antas vara normalfördelad.⁴⁶ Detta har möjliggjort att vi kunnat använda t-test samt Pearsons korrelationskoefficient. T-test betecknar en hypotesprövning där man vill jämföra skillnad mellan två normalfördelade populationers medelvärden.⁴⁷

⁴³ Randoy, Thomsen, Oxelheim (2006) *A Nordic perspective on board diversity*.

⁴⁴ http://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV0904_2008A01_BR_05_A01BR0801.pdf

⁴⁵ Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, sid. 43

⁴⁶ Körner, Wahlgren (2006) *Statistisk dataanalys*, sid. 131

⁴⁷ <http://www.socialresearchmethods.net>

Hypotesprövning av medelvärden ställs vanligen genom en klassisk hypotesprövning, där nollhypotesen är att differenser inte finns och mothypotesen att skillnad finns.⁴⁸ Efter att hypoteserna formulerats bör man sedan definiera signifikansnivån. Denna nivå sätts mellan 0,1 % och 5 % där $p < 0,001$ talar för en trestjärnig signifikans. Det betyder att det finns ett mycket starkt stöd för mothypotesen. Om $p < 0,01$ har man en tvåstjärnig signifikans som också visar på ett starkt stöd för mothypotesen. Är $0,05 > p > 0,01$ är detta en enstjärnig signifikans. Slutligen om $p > 0,05$ finns det ingen statistisk signifikans och då ska nollhypotesen accepteras.⁴⁹

Vid hypotesprövning är det relevant att studera olika typer av fel som kan göras. Typ I fel innebär att vi förkastar en nollhypotes trots att den är korrekt. Detta innebär att resultatet tillkommit av en slump och att vi accepterar mothypotesen trots att vår nollhypotes är sann. Motsatsen till Typ I fel är ett Typ II fel som uppstår när man accepterar nollhypotesen trots att denna är felaktig.⁵⁰

Nackdelar med att studera medelvärden är att dessa påverkas lätt av avvikande värden, så kallade uteliggare och extremvärden.⁵¹ I SPSS har vi använt oss av funktionen ”trimmed mean”, vilken gör en justerad beräkning av medelvärdet där de 5 % högsta respektive lägsta av värdena utesluts.⁵² Extremvärden har exkluderats vid vår statistiska undersökning för att ge en mer rättvis bild. Ett extremvärde är ett värde som avviker mer än 3 lådbredder från variabelns övre kvartil.⁵³ Extrema värden för år 2010 fanns i Niscayh Group, Sintercast, Electra och SAS. Niscayh Group har en hög andel *yngre* i sin styrelse och resterande företag har en allt för hög andel med *utländsk bakgrund*. Dessa uteslöts därför från studien. För år 2004 fanns tre företag med en för hög andel styrelseledamöter med utländsk bakgrund som också uteslöts ur studien. Dessa företag var Nordea, SAS samt Volvo. Extremvärdena har även valts bort eftersom Pearsons korrelation är känslig för sådana observationer.⁵⁴

⁴⁸ Körner (1985) *Statistisk slutledning*, sid.108

⁴⁹ Körner, Wahlgren (2006) *Statistisk dataanalys*, sid. 200-201

⁵⁰ Körner (1985) *Statistisk slutledning*, sid. 193

⁵¹ Ibid, sid.60

⁵² Ibid, sid.60

⁵³ Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, sid.63

⁵⁴ Ibid, sid. 260

För att undersöka om det finns ett samband mellan våra variabler gör vi en korrelationsmatris med Pearson korrelation. Denna undersöker endast sambandet mellan variablerna och inte kausaliteteten.⁵⁵ Detta ger en indikation på vilka variabler som samvarierar.

Ett fullständigt samband innebär att $r = 1$ vilket innebär att vår skulle vara $r^2 = 1$. Om inget samband finns, det vill säga att de är helt okorrelerade, är $r = 0$.⁵⁶ Om r är lägre än 0,29 innebär att sambandet är lågt, ett värde under 0,49 innebär att sambandet är medium och över 0,5 att sambandet är starkt.⁵⁷

En linjär regressionsanalys är en relativt robust metod där antaganden inte behöver vara exakta för att få användbara resultat. Vid regressionsanalys skall man fästa avseende vid att det finns andra variabler som kan samvariera och förorsaka sambandet i fråga. Anpassning till en rät linje fås genom den så kallade minsta kvadratmetoden (OLS), för att få en linje så nära de observerade punkterna som möjligt. Denna beräknas efter minsta kvadratsumman av observationernas avvikelse från linjen för att få ett linjärt samband.⁵⁸

3.5.1 Statistiska begrepp

Korrelationskoefficienten, r , visar sambandet mellan två olika variabler. Denna mäts i ett värde mellan -1 och +1 där + 1 anger maximalt positivt samband och -1 anger maximalt negativt samband. Ett värde kring 0 visar på att inget samband finns mellan variablerna.⁵⁹

Beroende och oberoende variabler bestäms efter vilken relation dessa har med varandra. I vårt fall har börsvärdet varit den oberoende variabeln. Resterande variabler har varit beroende.

p-värde är det värde som motsvarar en signifikansnivå, detta visar till vilket procent felmarginalen kan anses ha.

Normalfördelning innebär att fördelningen förväntas ha en symmetrisk form kring ett medelvärde enligt en given form.⁶⁰

⁵⁵ Bryman & Bell (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, sid.260

⁵⁶ Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, sid. 160

⁵⁷ Ibid, sid. 160

⁵⁸ Körner (1985) *Statistisk slutledning* sid.265

⁵⁹ Körner, Wahlgren (2002) *Praktisk statistik* s.164

⁶⁰ Ibid s.116

t-test testar en t-fördelning, genom denna kan man bland annat generalisera ett stickprov på en population och testa om skillnader är statistiskt signifikanta.⁶¹

Centrala gränsvärde satsen summan av n antal oberoende variabler med samma fördelning är ungefär normalfördelad om n är tillräckligt stort, värdena antas vara normalfördelade om observationerna överstiger 30.⁶²

3.6 Bortfall

Bortfall har förekommit i de fallen med otillräcklig information och för samtliga bolag med säte i andra länder. De företag med utländskt säte ska följa sitt eget lands kod varför vi valt att utesluta dessa.⁶³ Vidare bortfall har uppkommit på grund av att en del företags offentliga information varit missvisande eller otillräcklig, då de blivit uppköpta eller avnoterade med tiden.

3.7 Kvalitetskriterier

De kriterier som föreligger vid vår undersökning, och vilka inverkar på uppsatsens trovärdighet tas upp. Begrepp som validitet, reliabilitet, replikerbarhet och källkritik behandlas nedan.

3.7.1 Validitet

Intern validitet

*”Intern giltighet och relevans handlar om ifall vi faktiskt mäter det vi tror oss mäta”*⁶⁴

Intern validitet bestäms av hur mycket kontroll som uppnås i en undersökning.⁶⁵ Det innebär att våra observationer och de teoretiska idéerna skall överensstämja, för att undersökningen skall vara trovärdig.⁶⁶ Vi måste därför säkerställa att de variabler vi väljer är väsentliga för vår

⁶¹ Körner, Wahlgren (2002) *Praktisk statistik* sid.162

⁶² Körner, Wahlgren. (2007) *Statistisk dataanalys* sid. 131

⁶³ SOU 2004:130, *Svensk kod för bolagsstyrning*

⁶⁴ Jacobsen (2002) *Vad, hur och varför?* sid.21

⁶⁵ Ryan, Scapens & Theobald (2002) sid.

⁶⁶ Jacobsen (2002) *Vad, hur och varför?* sid. 21

undersökning. Våra val av variabler för diversifiering är de som slutligen påverkar vårt resultat.

Extern validitet

Extern validitet tar upp och behandlar frågan om hur pass våra resultat från undersökningen kan generaliseras i förhållande till annan forskning. Genom möjligheten till generalisering av resultatet i förhållande till annan liknande forskning kan värdet av undersökningen öka.⁶⁷

Det finns tre aspekter att ta hänsyn till när den externa validiteten ska bedömas. Dessa är tidsaspekten, urvalsaspekten och i vilket sammanhang undersökningen utförts.⁶⁸

Tidsaspekten behandlar hur pass väl resultatet av studien står sig med tiden. Då vår undersökning dels grundar sig i en jämförelse fem år efter Kodens implementering måste våra resultat tas i beaktan med hänsyn till detta. Utifall en liknande undersökning skulle göras om ytterligare fem år kan bland annat Kodens rekommendationer komma att ändras vilket troligen skulle leda till ett annat resultat.

Urvalsaspekten tar upp frågor som behandlar populationen och urvalet. Alltså är det viktigt att vi har ett ”rätt” urval som representerar hela populationen på ett korrekt sätt.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet avser hur pass väl undersökningen kan genomföras på nytt samt om upprepade studier skulle ge samma resultat.⁶⁹ Med en kvantitativ undersökning ställer reliabilitet höga krav på insamling och sammanställning av data och variabler. Dessutom ska en objektiv bedömning på observationer göras när data översätts till kategorier.⁷⁰ Detta har vi försökt leva upp till genom att vi oberoende av varandra granskat varje företags styrelse. I de fall då tveksamheter uppstått har vi gjort en gemensam indelning för våra variabler. Detta syftar till att minimera uppkomsten av differenta resultat vid upprepade undersökningar.

⁶⁷ Ryan, Scapens & Theobald (2002).

⁶⁸ Ryan, Scapens & Theobald (2002)

⁶⁹ Bryman & Bell (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, sid 48.

⁷⁰ Bryman & Bell (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, sid 48.

3.8 Källkritik

I vår kvantitativa studie där vi utnyttjar sekundärdata måste vi vara kritiska med valda källor. Vi ska tänka på hur och var uppgifterna är insamlade och av vem. Tyngdpunkten måste läggas på hur trovärdiga källorna är och eventuella fel som de kan vara behäftade med.⁷¹

Sekundärdata i form av årsredovisningar och börssammanställningar av Nasdaq OMX SSE är främst de källor vi använt i vår undersökning. Årsredovisningar granskas av auktoriserade revisorer enligt Årsredovisningslagen, Stockholmsbörsen granskas av övervakningskommittén och OMX i sin tur av Finansinspektionen. Därför anser vi att våra källor är pålitliga och korrekta men skandaler har inträffat förr.

Övriga källor i uppsatsen, så som artiklar, förarbeten och litteratur har vi valt med omsorg och därför anser vi att de är tillförlitliga.

3.9 Metodkritik

Vår studie och undersökning är rakt igenom av kvantitativ karaktär. Begränsning i insamlingsmetod och stora mängd data lämnade ingen tid eller möjlighet för oss att genomföra intervjuer. Det första problemet som uppstår är valen av företag. Då fem år passerat efter Kodens implementering har företag under denna tid tillkommit och försvunnit på Stockholmsbörsen. Nästa problem uppstår vid valet av diversifieringsvariabler som vi använt. Dessa är våra variabler med egna definitioner. Vi är medvetna om att vårt val kan utesluta personer som har *utländsk bakgrund* och inkludera personer som inte har *utländsk bakgrund*. Åldersfrågan kan också diskuteras då en högre eller lägre ålder för variabeln givit ett annat resultat.

Vi anser dock att det är mer väsentligt för vår studie med ett stort urval och flera observationer före ett mindre urval med större säkerhet i variablerna.

⁷¹ Jacobsen (2002) *Vad, hur och varför?* sid. 153

4. Empiri

I detta kapitel presenteras de empiriska resultaten. Inledningsvis ges en skildring av vår jämförelse mellan årtalen. Därefter följer vår undersökning av sambandet med företagets storlek och diversifiering

4.1 Hypotes A

4.1.1 Jämförelse mellan åren

För att testa hypotes A och för att kunna besvara frågan om Kodens haft någon inverkan, har vi gjort en jämförelsestudie mellan de valda åren 2004 och 2010. Nedan följer en sammanställning över vad som har skett efter att fem år passerat.

Samtliga	2004	2010	Δ Antal	Δ %
Män	1399	1390	-9	- 0,7
<i>Kvinnor</i>	299	408	+109	+36,5
Äldre	1572	1651	+79	+5
<i>Yngre</i>	126	147	+21	+17
Svensk	1530	1599	+69	+ 4,5
<i>Utländsk</i>	168	199	+31	+18,5
Urval	Σ1698	Σ1798	+100	

Tabell 4.1.1 Antal företag (2004)=196, (2010)=229

Tabellen ovan representerar vårt urval av styrelseledamöter hos företag på hela Stockholmsbörsen. För att kunna återge en överskådlig bild av vad som skett har vi ställt upp årtalen bredvid varandra och skrivit ut förändring i antal och andel. Tabellen visar, efter avgränsningar, att fem år efter Kodens ingång har samtliga variabler i vårt urval ökat förutom män. En vidare iakttagelse är att våra tre diversifieringsvariabler *kvinnor*, *yngre* och *utländsk* har ökat mer än respektive motparter.

För att kunna bidra med en djupare inblick och bättre förståelse över var och hur förändring har skett gör vi en enhetlig jämförelse för varje Cap.

Small Cap	2004	2010	Δ Antal	Δ %
Män	654	615	-39	-6
Kvinnor	121	154	+33	+27
Äldre	705	705	0	0
Yngre	70	64	-6	-8,5
Svensk	719	695	-24	-3,5
Utländsk	56	74	+18	+32
Urval	Σ775	Σ769	-6	

Tabell 4.1.2 företag (2004)=108, (2010)=118

En ökning kan ses av *kvinnor* och *utländsk bakgrund*. En mindre förändring sker hos män och svensk och vi ser att de tre variablerna *kvinnor*, *yngre* och *utländsk bakgrund* ökar i Small Cap.

Mid Cap	2004	2010	Δ Antal	Δ %
Män	385	392	+7	+18
Kvinnor	79	122	+43	+54,5
Äldre	424	461	+37	+9
Yngre	40	53	+13	+32,5
Svensk	436	480	+44	+10,1
Utländsk	28	34	+6	+21,5
Urval	Σ464	Σ514	+50	

Tabell 4.1.3 Antal företag (2004)=49, (2010)=64

Hos medelstora företag har samtliga variabler ökat efter fem år. *Kvinnor*, *yngre* och *utländsk bakgrund* har även här ökat mer än deras motparter. Intressant är att andelen *kvinnor* ökat med nästan 55 %.

Large Cap	2004	2010	Δ Antal	Δ %
Män	360	383	+23	+6,5
Kvinnor	99	132	+33	+33,3
Äldre	443	485	+42	+9,5
Yngre	16	30	+14	+87,5
Svensk	375	423	+48	+12,8
Utländsk	84	92	+8	+9,5
Urval	Σ459	Σ515	+56	

Tabell 4.1.4 Antal företag(2004)=39, (2010)=46

Large Cap representerar de största företagen på börsen. Även här ökar samtliga variabler för år 2010. I tabellen ovan kan återigen ses att *kvinnor*, *yngre* och *utländsk bakgrund* ökat mer än variablerna som representerar deras motparter.

4.1.2 Undersökning mellan årtalen

På grund av att bortfall förekommer båda åren samt att urvalen varit olika stora har t-test använts på differensen mellan medelvärdena. Detta för att säkerställa om skillnaden rent statistiskt är signifikant och om den kan generaliseras på hela populationen. I tabellerna nedan har vi tagit fram en sammanställning av medelvärdena hos variablerna samt differensen mellan dessa. Statistisk signifikans representeras utav * och förklaras under tabellen.

Medelvärde/År	2004	2010	Δ Medelvärde
Samtliga			
<i>Kvinnor</i>	0,163	0,219	0,056 ***
<i>Utländsk</i>	0,083	0,096	0,012
<i>Yngre</i>	0,075	0,078	0,003
Large Cap			
<i>Kvinnor</i>	0,212	0,261	0,049 *
<i>Utländsk</i>	0,145	0,164	0,018
<i>Yngre</i>	0,040	0,060	0,020
Mid Cap			
<i>Kvinnor</i>	0,160	0,231	0,072 **
<i>Utländsk</i>	0,051	0,056	0,005
<i>Yngre</i>	0,082	0,088	0,006
Small Cap			
<i>Kvinnor</i>	0,147	0,196	0,049**
<i>Utländsk</i>	0,077	0,090	0,013
<i>Yngre</i>	0,086	0,080	-0,006

Tabell 4.1.5 visar medelvärde och differensen där 0,219 innebär 21,9%. Stjärnor på högerkant indikerar om skillnaden är statistiskt signifikant. *p <0,05 (ensidigt) **p<0,01 (ensidigt) ***p<0,001 (ensidigt)

Eftersom att vi gör en hypotesprövning används t-test för två oberoende stickprov i SPSS. Levenes test gjordes för att studera om variansen var normalfördelad och medelvärdet har därefter utläst och sammanfattats baserat på testet.⁷²

⁷² Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, sid. 234

Vår empiriska studie visar på att andelen *kvinnor* i genomsnitt ökat i Large Cap, Mid Cap samt Small Cap. Det bekräftas också genom våra t-test. Ingen signifikant skillnad kunde visas för våra andra två variabler inom respektive Cap.

4.2 Hypotes B

4.2.1 Korrelation

I matrisen nedan utläses att det finns ett samband mellan företagsstorlek och *utländsk bakgrund* som är signifikant ($p < 0,01$) med en korrelationskoefficient r på 0,225. Den visar också på att det finns ett samband mellan börsvärdet och *kvinnor* i styrelser med ett r på 0,150 som är signifikant ($p < 0,05$). Denna visar dock att sambandet är ganska lågt. Matrisen visar ingen signifikans mellan andelen *yngre* och börsvärde.

Korrelationer

		Börsvärde	Kvinnor	Utländsk	Yngre
Börsvärde	Pearson Correlation	1	,150*	,235**	-,102
	Sig. (2-tailed)		,023	,001	,125
	N	229	229	226	228
Kvinnor	Pearson Correlation		1	,012	-,096
	Sig. (2-tailed)			,856	,148
	N		229	226	228
Utländsk	Pearson Correlation			1	-,028
	Sig. (2-tailed)				,677
	N			226	225
Yngre	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)				
	N				228

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 4.2.1 Visar korrelation mellan våra variabler och börsvärde år 2010 efter justering av extremvärden.

4.2.2 Regressionsanalys

För att vidare undersöka sambandet väljer vi att göra regressionsanalyser på de två diversifieringsvariablerna, *kvinnor* och *utländsk bakgrund*, som enligt Pearsons korrelation visade sig vara korrelerade med börsvärdet. Denna analys gjordes för samtliga företag i vårt urval för 2010.

Kvinnor och börsvärdet

Vi börjar med att studera om det finns något linjärt samband mellan börsvärde och andelen kvinnor. Resultatet av denna analys följer nedan:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,150 ^a	,022	,018	,1334510

a. Predictors: (Constant), Börsvärde

b. Dependent Variable: Kvinnor

Den första tabellen visar att determinationskoefficienten, R^2 , är 0,022. Det vill säga 2,2 % av variationen i den beroende variabeln, andelen *kvinnor*, kan förklaras av den oberoende variabeln börsvärde. Standardavvikelsen är 0,134. Därmed finns ett lågt men positivt samband.

Coefficients^a

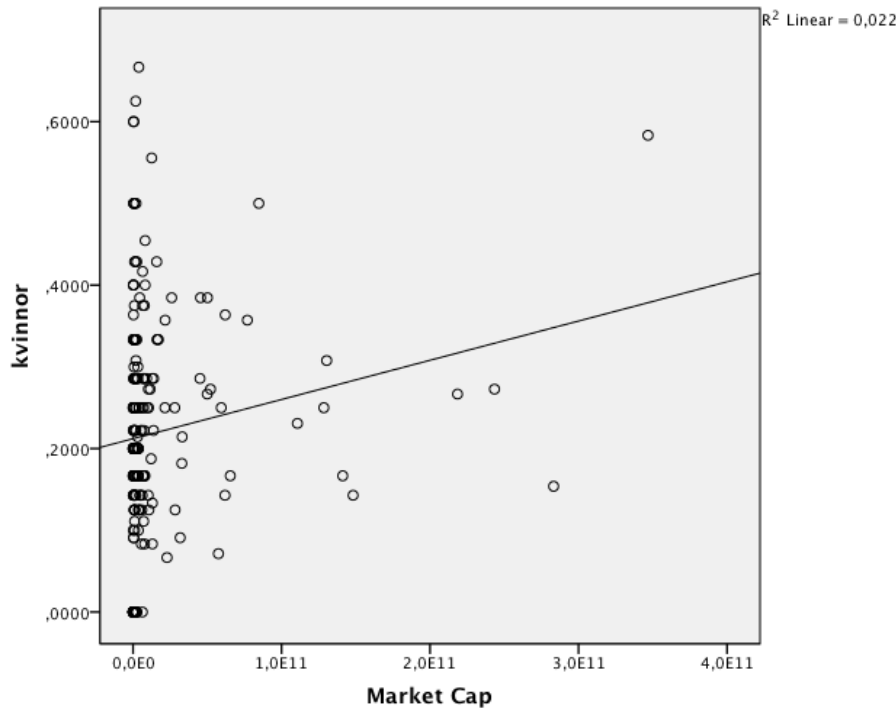
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,212	,009		22,757	,000
	Market Cap	4,798E-13	,000	,150	2,283	,023

a. Predictors: (Constant), Börsvärde

b. Dependent Variable: Kvinnor

Beta betecknar lutningen på vår koefficient och kan tolkas genom att den sätts i en linjär ekvation ($y=a+bx$) där x är vår beroende variabel, andelen med utländsk bakgrund, och y är

vår oberoende variabel börsvärdet. Sambandet som illustreras i koefficienttabellen skulle kunna skrivas med den linjära ekvationen $\hat{y} = 0,212 + 4,798 * 10^{-13}x$, således kan ett samband påvisas även om det är lågt. Beta betecknar lutningen på vår koefficient. Då Beta är signifikant skiljt från noll kan nollhypotesen i en klassisk hypotesprövning förkastas.⁷³



Figur 4.2.1 visar ett positivt samband mellan börsvärde och andelen kvinnor.

Utländsk bakgrund och börsvärdet

Vår nästa regressionsanalys undersöker linjära sambandet mellan börsvärde och variabeln *utländsk bakgrund*. Nedan följer resultatet av denna analys.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,235 ^a	,055	,051	,1223923

Predictors: (Constant), Börsvärde

Dependent Variable: Utländsk bakgrund

⁷³ Djurfeldt G., Larsson. R, Stjärnhagen O (2010) sid.265

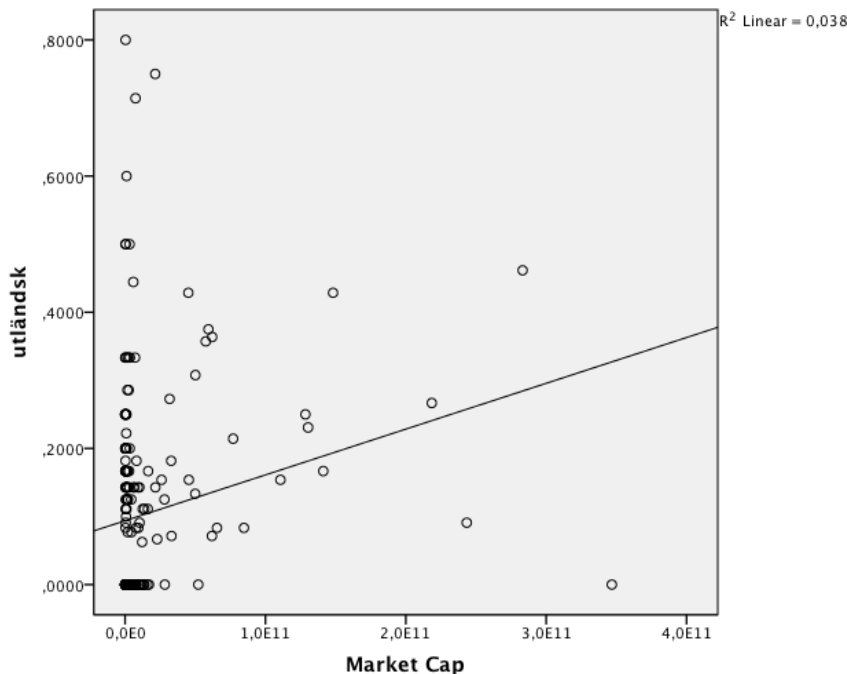
Tabellen ovan visar determinationskoefficienten, R^2 , 0,055 samt har en standardavvikelse på 0,122. Sambandet på 5,5% kan förklaras av den linjära regressionsmodellen. Även om detta är högre än för andelen *kvinnor* så är det fortfarande lågt.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,085	,009		9,862	,000
	Market Cap	6,968E-13	,000	,235	3,613	,000

a. Dependent Variable: utländsk bakgrund

I koefficienttabellen kan man utläsa om det finns ett samband mellan *utländsk bakgrund* och företagsstorlek. Den visar ett lågt Beta för börsvärdet. Den linjära ekvationen skulle därför kunna skrivas som $\hat{y} = 0,085 + 6,968 * 10^{-13}x$. På samma sätt som förut gällande *kvinnor*, är Beta signifikant skiljt från noll och nollhypotesen förkastas enligt klassisk hypotesprövning.⁷⁴



Figur 4.2.1 Visar ett positivt samband mellan börsvärde och andelen med *utländsk bakgrund*.

⁷⁴ Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, sid.265

4.2.3 Undersökning mellan Caps

Vi testar differensen av medelvärdena för vår hypotesprövning mellan de olika Capsen.

Cap	Δ Medelvärde
Large & Small	
<i>Kvinnor</i>	0,065 *
<i>Utländsk</i>	0,074**
<i>Yngre</i>	-0,021
Large & Mid	
<i>Kvinnor</i>	0,029
<i>Utländsk</i>	0,108***
<i>Yngre</i>	-0,028
Mid & Small	
<i>Kvinnor</i>	0,035*
<i>Utländsk</i>	-0,036
<i>Yngre</i>	0,017

Tabell 4.2.1 visar differens i medelvärde där 0,065 representerar en skillnad på 6,5 procentenheter mellan olika listor. Stjärnorna indikerar om skillnaden är statistisk signifikant. *p <0,05 (ensidigt) **p<0,01 (ensidigt) ***p<0,001 (ensidigt)

Testen visar på att det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan medelvärdet av *kvinnor* och *utländsk bakgrund* hos de största företagen jämfört med de mindre. Två av de tre testerna är signifikanta och indikerar på ett samband att dessa variabler ökar när storleken på företagen ökar.

4.3 Summering av empiri

Medelvärden %	2004	2010
Samtliga Företag		
<i>Kvinnor</i>	16,3	21,9
<i>Utländsk</i>	8,3	9,6
<i>Yngre</i>	7,5	7,8
Large Cap		
<i>Kvinnor</i>	21,2	26,1
<i>Utländsk</i>	14,5	16,4
<i>Yngre</i>	4,0	6,0
Mid Cap		
<i>Kvinnor</i>	16,0	23,1
<i>Utländsk</i>	5,1	5,6
<i>Yngre</i>	8,2	8,8
Small Cap		
<i>Kvinnor</i>	14,7	16,6
<i>Utländsk</i>	7,7	9,0
<i>Yngre</i>	8,6	8,0

Tabell 4.3 Presentation av variablernas medelvärden i procentenheter.

Tabellen ovan summerar våra empiriska resultat. Rörande frågan om någon förändring har skett i styrelsesammansättningarna på Stockholmsbörsen sedan Kodens implementering, gällande diversifiering, ser vi små indikationer som tyder på att det. Om än marginella resultat då man tittar på genomsnittet för hela börsen ser vi ändå en tydlig ökning av variabeln *kvinnor*. Dock är det långt kvar tills jämställdhet har uppnåtts med nuvarande fördelning som utgångspunkt då män representerar av ca 78 % av styrelsen i vårt urval av företag.

Tabellen visar även att större företag generellt har en mer diversifierade styrelser. Med det enda undantaget för *yngre* är medelvärdena betydligt högre i Large Cap, där de största bolagen återfinns.

För att undersöka sambanden mellan företagsstorlek och våra variabler gjordes regressionsanalyser som visade på att samband fanns mellan andelen *kvinnor* och börsvärde samt andelen *utländsk bakgrund* och börsvärde även om förklaringsgraden var låg.

För att undersöka om hypotes A stämde valde vi att studera förändringen i medelvärde mellan åren eftersom bortfallet var stort för 2004 och urvalen var olika stora. Detta gjordes även för att enstaka företag med hög andel med *utländsk bakgrund*, *kvinnor* eller *yngre* inte ska påverka vår jämförelse. Testerna av medelvärdena visar främst på att det med stor sannolikhet skett en förändring av *kvinnor*.

För att undersöka hypotes B gjordes först korrelation- och regressionsanalys. Dessa visade ett samband mellan *kvinnor* och börsvärde samt *utländsk bakgrund* och börsvärde. Vidare visade tester av medelvärdena att bolagen i Large Cap hade signifikant fler *kvinnliga* styrelseledamöter och signifikant fler styrelseledamöter med *utländsk bakgrund* än bolagen i Small Cap. Alltså visar undersökningen på en successiv ökning av kvinnliga styrelseledamöter från bolagen i Small Cap till Large Cap.

Andelen styrelseledamöter med *utländsk bakgrund* var minst bland bolagen i Mid Cap och störst bland bolagen i Large Cap.

5. Analys

I detta avsnitt kommer våra empiriska resultat att analyseras och diskuteras. För att öka förståelsen för det empiriska resultatet kommer vi att använda oss av valda teorier från föregående kapitel

5.1 Hypotes A

H_0 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund **inte** blivit fler fem år efter att Koden införts. Trots att institutionell teori menar att alla bör sträva efter samhällets normer.

H_1 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund blivit fler fem år efter att Koden införts. Enligt institutionell teori alla bör sträva efter samhällets normer.

Genom vår undersökning har vi kunnat visa på att samtliga diversifieringsvariabler i bolagsstyrelser ökat från 2004, året innan Koden implementerats, till år 2010. Störst förändring har skett hos *kvinnor* som ökat med nästan 37 %, vilken var den enda variabel som kunde visa statistisk signifikans, följt av *utländsk bakgrund* med ca 19 %. Den tredje variabeln, *yngre*, har även den ökat med 17 %. Enligt tabell 4.5.1 kan man utläsa att *kvinnor* har en trestjärnig signifikansnivå som visar på att det finns ett starkt stöd för mothypotesen. Vi kan därmed förkasta nollhypotesen och acceptera mothypotesen. Gällande de andra två variablerna måste vi acceptera nollhypotesen och förkasta mothypotesen.

I enlighet med den institutionella teorin påverkas alla företag av samhällets regler, värderingar och normer på liknande sätt.

Grunden till dessa förändringar är troligen många och vi kan i denna studie inte på något sätt finna alla svar men, däremot kan vi presentera några av dem.

Vi kan även utifrån den institutionella teorin och dess resonemang kring normer och värderingar försöka förstå skillnaderna i vårt resultat. Koden, som kan sägas vara en kodifiering av den debatt som fanns vid dess tillkomst, har som syfte att stärka förtroendet för

de svenska börsbolagen. Denna reglering kan ses som ett komplement till rådande samt tvingande lagstiftning. Koden kan enligt denna teori ses som en institution eftersom den eftersträvar ett handlingsmönster som är socialt accepterat och önskvärt i samhället. Med skrivna bestämmelser kan det i ett samhälle erhållas mer liknande och upprepade handlingar samt gemensamma tolkningar. Nygaard menar vidare att en institution kan avse en typ av sociala strukturer som påverkar beteenden. Vår tolkning av Koden är att den både är av regulativ och normativ struktur. Den är regulativ eftersom den är en förutsättning för de svenska börsnoterade företagens verksamhet. Den är även normativ, eftersom Koden formar företagets beteenden på marknaden. Vi anser dock att Koden i högre grad kan ses som en institution av normativ struktur. Detta fastställer vi då företagen följer normer som kan avvika om det kan förklaras och motiveras. Vidare återfinns inte heller något sanktionssystem i Koden, något som ytterligare talar för dess normativa struktur.

Vad har det för betydelse att vi beskriver Koden som en institution av normativ struktur? De tre institutionella strukturerna, som består av regulativ, normativ och kognitiv, är tre perspektiv som kan rangordnas efter hur ”hårt” de kan påverka det sociala beteendet enligt oss. På botten, alltså den struktur som påverkar samhället ”mjukast”, är den kognitiva strukturen. Innan Koden hade debatten och frågor om jämställdhet inte riktigt fått stort genomslag i näringslivet. Fastän samhället såg möjligheterna och den potential med fler kvinnor i arbetslivet, så var det inte något som visade sig i styrelserummen. Politikerna uppmärksammade problemet och ville införa en tvingande lag som kvoterade in kvinnor, så som det gjorts i Norge. Det blev inte fallet och Koden gjorde inträde 2005 med sina ”rekommendationer”. Istället för en tvingande lagstiftning som är ”hård” och som kännetecknas av att vara regulativ, så hamnade Koden mittemellan en regulativ och kognitiv struktur.

Medelvärdet av andelen kvinnor för samtliga företag låg på 16.3 % innan Kodens inträde på den svenska marknaden och 21.9 % fem år efter. Även om det kan visas en ökning mellan dessa årtal, så har det inte riktigt nått fram till den kvot som Kodens bestämmelser förordnat. Med jämn könsfördelning menas åtminstone en fördelning som motsvarar hälften kvinnor i styrelser, vilket 2010 års resultat inte visar på. Ett av argumenten till att Koden inte haft någon betydlig effekt kan bero på att den är en institution av normativ struktur. Koden försöker med sina bestämmelser forma beteenden hos individerna som sedan blir gemensamma normer. Denna process att forma och ändra om inställning och beteenden i näringslivet har gått långsamt. Näringslivet har visat motstånd mot sådana här typer av regleringar på marknaden

då det finns en rädsla för "tröghet" på marknaden. En annan aspekt som kan ha betydelse är tidsfaktorn. En tidsperiod på fem år kan vara kort i sådana här sammanhang. Att hitta lämpliga kandidater som kan identifieras med någon av diversifieringsvariablerna kan vara en svår uppgift för aktieägarna. Det är inte troligt att man väljer in någon som passar in i denna profilen utan någon reell kompetens. Vad gäller de andra två variablerna så har även de ökat från 2004 till 2010 men om än mer marginellt. Mer intressant är skillnaden mellan diversifieringsvariablernas medelvärden för 2010 där *utländsk* och *yngre* ligger ganska långt efter *kvinnor*. Att *kvinnor* är den diversifieringsvariabel som är störst, och anledningen till att vi accepterar mothypotesen, beror nog på den fokusering som funnits i den svenska debatten som också visar sig i Koden.

Även om koden som institution är stabil, så är det något som kan förändras med tiden. Fortsätter inte styrelsesammansättningen förändras i den takt som samhället önskar kan en ny institution träda fram, eventuellt i form av en tvingande lag.

Samtidigt som institutionell teori talar för diversifieringfrågor stärks argumentationen även av principal-agent teorin och intressentmodellen. Då samtliga diversifieringsvariabler ökat tyder det på att företagen lyssnat på samhällets krav samt förstått att fler oberoende styrelseledamöter innebär en mer effektiv styrelse enligt Carter et al.

5.2 Hypotes B

H_0 : Större bolag är **inte** mer diversifierade, trots att bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

H_1 : Större bolag är mer diversifierade, eftersom bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

I antagandet mellan diversifiering och företagstorlek fann vi svaga samband. Korrelationsmatrisen visade på att samband fanns mellan börsvärde och *kvinnor* samt börsvärde och de med *utländsk bakgrund*. Vidare genom regressionanalys kunde vi även konstantera att det fanns svaga linjära samband. Då vår matris visade på en negativ korrelation mellan *yngre* och börsvärde kan därför nollhypotesen accepteras.

Genom test på differens av medelvärden visar tabell 4.2.1 på att *kvinnor* ökar med storleken i företagen med en enstjärnig signifikansnivå. Den visar också på att andelen med *utländsk*

bakgrund ökar med företagens storlek genom en tvåstjärnig signifikansnivå. Därför förkastar vi nollhypotesen och accepterar mothypotesen för dessa två variabler. Våra studie stämmer väl överens med de amerikanska studier som genomförts av Carter där denne menar att det finns ett samband mellan diversifiering och företagets storlek.

I enlighet med det resursbaserade synsättet länkas styrelser till de resurser som företaget är i behov av som bekräftas av mothypotesen gällande *utländsk bakgrund*. Skälen till denna ökning kan bland annat bero på att större företag måste söka sig till större utländska marknader för att kunna växa till sig ytterligare. Många av dagens internationella bolag har dotterbolag och filialer runtom i världen. Dessa koncerner opererar på flera skilda marknader och de kan därför se den potential som finns hos utländska styrelseledamöter. En utländsk styrelseledamot innehar kunskaper om de nya marknaderna och känner således till de kunder och konkurrenter som finns i den. Kontakter inom politiken och andra sociala nätverk är också faktorer som talar för utländska styrelseledamöter samt kunskaper om kapital- och finansmarknaden i de nya marknaderna. Företagen verkar väl medvetna om dessa frågor och ser därför styrelseledamöter med utländsk bakgrund som viktiga strategiska resurser, vilka kan tillföra företagen mervärde. Det resursbaserade synsättet kan också vara en förklaring till att *yngre* inte representeras i styrelserna hos större företag som agerar internationellt då de oftast saknar samma kontaktnät som sina äldre kollegor.

På samma sätt kan diskussionen föras om kvinnliga ledamöter. Marknader består idag till hälften av kvinnor. Kvinnornas makt har i många länder stärkts och i västvärlden antar vi att kvinnan nästan har samma köpkraft som män. Därför kan det vara fördelaktigt med kvinnliga styrelseledamöter som förstår sig bäst på denna konsumentgrupp.

6. Slutsats

I uppsatsens sista kapitel presenteras slutliga kommentarer av vad som framkommit i analysen. Kapitlet avslutas med förslag till vidare forskning samt egna reflektioner

6.1 Slutsatser

Vår uppsats hade i syfte att studera sammansättningar av styrelser i börsnoterade bolag på Stockholmsbörsen före och efter Kodens införande. Vi vill utreda om det skett någon skillnad mellan åren och därmed om Koden kan ha haft den effekt som avses i bestämmelserna. Har Koden inneburit en ökad diversifiering bland *kvinnor*, personer med *utländsk bakgrund* samt personer *yngre* än 40 år? Vi ville vidare undersöka om det finns något samband mellan diversifierade styrelser och storleken på företagen.

Utifrån teorier som behandlats i uppsatsen ställde vi upp följande nollhypoteser och mothypoteser:

H_0 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund **inte** blivit fler fem år efter att Koden införts. Trots att institutionell teori menar att alla bör sträva efter samhällets normer.

H_1 : Att andelen styrelseledamöter gällande kvinnor, yngre eller de med utländsk bakgrund blivit fler fem år efter att Koden införts. Enligt institutionell teori alla bör sträva efter samhällets normer.

H_0 : Större bolag är **inte** mer diversifierade, trots att bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

H_1 : Större bolag är mer diversifierade, eftersom bolag för att bli stora är beroende av diverse resurser som länkas till styrelser med olika bakgrund, enligt det resursbaserade synsättet.

Efter vår empiriska undersökning har vi kunnat acceptera eller förkasta ovanstående nollhypoteser och mothypoteser. I vår jämförelsestudie mellan årtalen var det endast hos variabeln *kvinnor* som vi kunde acceptera mothypotesen. I övriga variabler fick nollhypotesen accepteras och mothypotesen förkastas. Vår tolkning av dessa empiriska resultat bottnar i samhällsdebatten och bestämmelserna i Koden som gett kvinnofrågan större utrymme än övriga variabler.

När det kommer till företagsstorlek och diversifiering hittade vi ett samband i variablerna *kvinnor*, *utländsk bakgrund* och börsvärde. Trots att de var svaga fann vi att de var statistiskt signifikanta vilket ledde till att vi kunde acceptera respektive mothypotes och förkasta nollhypotesen. En förklaring till att just dessa två variabler ökar skulle kunna vara att de gynnar större internationella företag då dessa individer ses som en resurs. Äldre styrelseledamöter har genom åren skapat värdefulla kontaktnät och erhållit kunskaper som en yngre person saknar. Därav kan de *yngre* ses som en mindre värdefull resurs i ett företag. Det kan vara en av orsakerna till att vi har fått acceptera vår nollhypotes gällande denna variabel.

6.2 Förslag till vidare forskning

Efter att ha studerat Koden och bestämmelserna om diversifiering i bolagsstyrelser har vi funnit att det finns mer att utforska inom detta intressanta område. Förändringar i attityd och tankesätt är en process som tar lång tid. Därför kan en liknande studie om fem eller tio år upprepas. Hur kommer det att se ut då?

Ett annat förslag är att man väljer att studera andra diversifieringsvariabler som kan falla under Kodens bestämmelser. Utbildning, beroende eller oberoende styrelseledamöter och kulturell bakgrund kan vara av intresse för en sådan studie. Man kan även välja våra variabler men definiera de annorlunda. Ifall man är intresserad av att studera *yngre* kan en annan ålder väljas. Vill man däremot studera *utländsk bakgrund* mer ingående kan Statistiska Centrabyråns definition följas.

6.3 Egna reflektioner

Vår studie visar på att samtliga diversifieringsvariabler ökat under dessa fem år som Koden tillämpats, men dock marginellt. Man kan då ställa sig frågan ifall Koden verkligen är rätt väg till mer diversifierade styrelser?

Vi tycker att det är märkligt att förändringar inte har skett i större takt. Vi anser att mycket talar för en diversifierad styrelse. Varför visar det sig då inte i styrelserummen? Förändringar av denna karaktär kan ta tid i dagens samhälle. Det är fortfarande som så att männen har de högsta posterna i näringslivet och det är inget som de gärna lämnar ifrån sig. Vi tror också att den positiva förändringen vad gäller kvinnor främst beror på att styrelserna blivit större. Alltså, istället för att avsätta en man och ta in en kvinna, så uttökar man istället styrelsen med en kvinnlig styrelsedamot.

En annan intressant fråga är hur styrelserna kommer att se ut om fem år eller mer. Om nu allting talar positivt för en diversifierad styrelse samt att det sannolikt kommer att ske en successiv ökning mot mer jämställdhet, varför inte lagstifta redan idag? Vår egen uppfattning är att kvotering inte är det bästa för företagen. En tvingande lag om kvotering hämmar utvecklingen då man inte längre tävlar med sin kompetens. Detta kan därför skada den tanke som finns med god bolagsstyrning och bäst lämpade styrelser.

Om förändringarna fortsätter i samma långsamma takt eller om den stagnerar tror vi ändå att lagstiftningen tar sig an frågorna på ett mer effektivt sätt.

Källförteckning

Litteratur

Bryman, A., Bell, E (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Upplaga 1:1, Liber, Malmö.

Dahlman, C., Glader, M., Reidhav, D. (2004) *Rättsekonomi - en introduktion*, Andra Upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Djurfeldt G., Larsson. R, Stjärnhagen O. (2010) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Upplaga 2:2, Studentlitteratur, Lund.

Hatch, M. J, (2002) *Organisationsteori*, Svensk Upplaga, Studentlitteratur, Lund.

Jacobsen D. Ingvar., (2002) *Vad, hur och varför? – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, svenska upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Kim, K.A, Nofsinger J.R, (2010) *Corporate Governance*, tredje upplagan, Prentice Hall, Upper Saddle River.

Körner, S., (1985) *Statistisk slutledning*, Studentlitteratur, Lund.

Körner, S., Wahlgren L. (2002) *Praktisk statistik*, första upplaga, Studentlitteratur, Lund.

Körner, S., Wahlgren L. (2007) *Statistisk dataanalys*, Upplaga 4:3, Studentlitteratur, Lund

Nygaard, C., (2002) *Strategizing - en kontextuell organisationsteori*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Malin, C., A (2007) *Corporate Governance*, andra upplagan, Oxford University Press, Oxford.

Rienecker, L., Jørgensen P (2009) *Att skriva en bra uppsats*, Upplaga 2:2, Liber, Malmö.

Ryan, Scapens & Theobald (2002) *Research method and methodology for finance and accounting*, andra upplaga, Thomson, London.

Tricker, R. Ian (2009) *Corporate governance: principles, policies, and practices*, Oxford University Press, Oxford.

Artiklar

Carter, D'Souza, Simkins, Simpson (2010) *The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance*, Corporate Governance: An international review. Volym 18 No 5 s. 396-414

Carter D.A et al (2003) *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value*, The financial review Volym 38 No 1 s.33-35

Randoy, T. Thomsen, S., Oxelheim, L. (2006) *A Nordic perspective on board diversity*. Nordic Innovation Centre No. 05030.

McPhail, K. (2010) *Board diversity, the logic of difference & the logic of equivalence: a critical study of the emergence of corporate democracy*. Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review Volym 13 No 1 s. 125-144

Van der Walt, N., Ingley (2003) *Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors*. Corporate Governance: An international Review Volym 11 No 3 s. 218-234

Elektroniska källor

Riksbanken, Aktuell valutakurs euro för omvandling 2004-12-20 (2010-12-03)

<http://swea.riksbank.se/sweavr/avanceradResultat.do>

Statistiska Centralbyrån (2010-12-10)

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV0904_2008A01_BR_05_A01BR0801.pdf

Nasdaq OMX (2010-12-05)

www.omx.se

Reasearch Methods Knowledge Base (2010-01-05)

http://www.socialresearchmethods.net/kb/stat_t.php

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Svensk kod för bolagsstyrning

http://www.bolagsstyrning.se/media/43746/svenskkodbolagsstyrn_2010_webb.pdf

Förarbeten

SOU 2004:130, Svensk kod för bolagsstyrning

Departementsserien 2006:11, Könsfördelningen i bolagsstyrelser

Bilagor

Företag inkluderade i studien för 2004

MSC Konsult B
Digital Vision
Biolin
A-Com
BioPhausia
Berg & Co CF B
Duroc
CTT Systems
Active Capital B
Nilörngruppen B
Modul 1 Data
Resco B
Affärsstrategerna B
NOCOM B
MultiQ International
onetwocom
Rörvik Timber B
Intellecta B
Borås Wäferi B
AddNode B
Feelgood Svenska
HUMAN CARE
AcadeMedia B
Trio
Jeeves Information Systems
Havsfrun B
Diamyd Medical B
BTS Group B
VBG B
Karo Bio
Midway B
B&N Nordsjöfrakt B
ReadSoft B (2005)
Ledstiernan B
Bong Ljungdahl
IFS B
Framfab
Semcon
Net Insight B
Lagercrantz Group B
Sigma B
Traction B
KABE husvagnar B
Poolia B
VLT B
Netonnet
NeoNet
Biotage A
Svolder B
Prevas B
Opcon
Sensys Traffic
Consilium B
NOVOTEK B
BRIO B
Ticket Travel
ProAct IT Group
ACSC
ITAB B
SwitchCore
Artimplant B
Know IT
Bioinvent International
Probi
Fenix outdoor B
Aspiro
RaySearch Laboratories B
Malmbergs Elektriska B
Elektronikgruppen B
Ortivus B
AcandoFrontec B
SinterCast
Profilgruppen B
Brinova Fasilitgheter B
rnb Retail and Brands
Geveko B
Bure Equity
Novestra
HQ
QEM international B
Pricer B
NOTE
ÅF B
Svedbergs B
Beijer B
Studsvik
JC
PartnerTech
ScanMining
Elanders B
Orc Software
HL Display B
IBS B
Nefab B
FastPartner
Ballingslöv
Proffice B

Beijer Alma B
Medivir B
Avanza
HiQ international
Strålfors B
Active Biotech
Axis communication
Nordnet B
Anoto Group
Boss Media
Fagerhult
Nolato B
Addtech B
Skanditek B
Rottneros
HEBA B
Concordia Maritime B
Enea
Sweco B
Ljungbergs Gruppen B
Klövern
Bergman & Beving B
Meda A
Sectra
SECTRA B
Observer
Skistar B
Haldex
New Wave Group
Micronic Laser Systems
Mekonomen
Bilia
TV4 A
Säki
Wallenstam B
Gunnebo
Boliden
Lindex
NIBE Industrier B
Intrum Justitia
Q-Med
Kungsleden
Cloetta Fazer B
NCC A
Munters
Peab B
Latour B
JM
Hexagon B
Cardo

Carnegie & Co
Elekta B
Öresund
Höganäs B
Seco Tools B
Billerud
Nobia
Sapa
Clas Ohlson B
Ratos B
Modern Times Group B
Huvfudstaden
Trelleborg
OMX
SAS
Castellum
Eniro
Lundbergföretagen B
SAAB
SSAB
Alfa Laval
Axfood
Wihlborgs
Holmen B
Kinnevik B
Getinge
Industrivärlden
Gambro A
Swedish Match
Scania
SKF B
Skanska B
Skandia
Tele2 B
Investor B
ASSA ABLOY B
Securitas B
Atlas Copco A
Electrolux B
SCA B
Sandvik
Volvo B
SEB A
FöreningsSparbanken
Svenska Handelsbanken A
Hennes & Mauritz B
Telia Sonera
Nordea Bank
Ericsson B

Företag inkluderade i studien för 2010

Swedbank A	Axfood
Intrum Justitia	SAAB B
Wihlborgs Fastigheter	JM
Vitrolife	Fabege
HM	Secotools
Nordea	NCC B
TeliaSonera	Atrium Ljungberg
Ericsson	Nobia
Volvo B	Hakon Invest
Sandvik	Swedish Orphan
Atlas Copco A	Biovitrium
Handelsbanken	Wallenstam B
SEB	Indutrade A
SKF	Höganäs
ASSA ABOLY B	Active Biotech
Investor B	Cardo
SCA	SAS
Tele2 B	Axis communication
SCANIA	NIBE
Alfa Laval	AarhusKarlshamn
Electrolux B	Linab
Skanska	Kungsleden
Swedish Match	Mekonomen
Hexagon	Loomis
Boliden	Clas Ohlson
Getinge	Q-Med
Kinnevik	Öresund
Industrivärlden A	Avanza
Ratos B	Rezidor Hotel Group
Securitas	Billerud
SSAB	Munters B
Husqvarna B	Skistar
Elekta	Klövern
Melker Schörling	Systemair
Trelleborg B	Sweco B
Lundbergföretaget	Niscayh Group
Meda	ÅF
Castellum	Nordnet
Hufvudstaden A	KappAhl B
Peab	Haldex
Holmen	Beijer Alma
Latour	Byggmax group

Addtech B
Gunnebo
Diamyd Medical
Betsson
Hexpol
Medivir
Fast. Balder
Säki
Duni
Eniro
Bilia
Orc Software
Bure
East Capital Explorer
Brinova Fastigheter
B&B Tools
IFS
Heba fastigheter B
Net Entertainment
Fast Partner
Nolato
HiQ international
Sagax
BE Group
New Wave Group
Fagerhult
Fenix Outdoor
Proffice
Corem Property Group
Tradedoubler
Björn Borg
Rederi AB Transatlantic
B
Bioinvent
Dagon
BioGaia
Catena
Swedol
Micronic Mydata
Diös Fastigheter
Net Insight
Nordic Mines
Arise Windpower
HMS Networks

VBG Group B
RNB
Know IT
Beijer Electronics
Tieto
Nederman Holding
Sectra
Traction B
Lagercrantz Group
Svedbergs
MQ Holding
Karo Bio
BTS Group
OEM International
Orexo
Proact IT Group
Oasmia Pharmaceutical
Acando
Cybercom Group
KABE
Cloetta
Concordia Maritime
Enea
Connecta
Pricer
RaySearch Laboratories
B
Rottneros B
Cision
Global Health Partners
Hemtex
Rejlerkoncernen B
Biotage
Midway B
Studsvik
Addnode B
Anoto Group
eWork Scandinavia
DGC One
Semcon
Bong Ljungdahl
Aerocrine B
NAXS
DORO

Poolia
Probi
Uniflex B
Opcon
Sigma
Odd Molly International
XANO Industries
Elanders
LinkMed
SinterCast
Intoi B
ReadSoft B
Softronic
Novestra
Fingerprint Cards
Phonera
PartnerTech
BioPhausia
Rörvik Timber B
Netonnet
Midelfart Sonesson B
CTT Systems
Lammhults Design
Group
Biolin Scientific
Precise Biometrics
Malmbergs Elektriska
ACAP Invest
Feelgood Svenska
CellaVision
Electra Gruppen
Venue Retail B
Sensys Traffic
Consilium
Profilgruppen
Elos
NOTE
Intellecta B
Aspiro
Geveko
Havsfrun Investment
Formpipe Software
Prevas B
AllTele

Bergs Timber
Nordic Service Partners
Elektronikgruppen B
Jeeves Information
Systems
Duroc
NovaCast Technologies
NOVOTEK
Morphic Technologies
Modul 1 Data
Artimplant
Ortivus
Tilgin
A-Com
Mobyson
Digital Vision
MultiQ Internationall
MSC Konsult B

SPSS TABELLER

Hypotes B

T-Test Large Cap och Small Cap genom SPSS

Group Statistics

Cap	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	Large	,260527	,1201755	,0177189
	Small	,196001	,1399868	,0128868
Utländsk	Large	,176402	,1702710	,0251051
	Small	,095968	,1309530	,0120552
Yngre	Large	,059731	,0821555	,0121132
	Small	,080442	,1236093	,0113792

Hypotes B

T-Test Large Cap och Small Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	,412	,522	2,754	162	,007	,0645255	,0234269	,0182641	,1107870
	Equal variances not assumed			2,945	94,976	,004	,0645255	,0219096	,0210293	,1080217
Utländsk	Equal variances assumed	3,137	,078	3,237	162	,001	,0804342	,0248500	,0313625	,1295060
	Equal variances not assumed			2,888	66,779	,005	,0804342	,0278495	,0248431	,1360254
Yngre	Equal variances assumed	10,015	,002	-1,049	162	,296	-,0207103	,0197498	-,0597106	,0182900
	Equal variances not assumed			-1,246	122,712	,215	-,0207103	,0166197	-,0536087	,0121881

Hypotes B

T-Test Large Cap och Mid Cap

Group Statistics

	Cap	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	Large	46	,260527	,1201755	,0177189
	Mid	65	,231343	,1275474	,0158203
Utländsk	Large	46	,176402	,1702710	,0251051
	Mid	65	,065672	,1362849	,0169041
Yngre	Large	46	,059731	,0821555	,0121132
	Mid	65	,097875	,1462460	,0181396

Hypotes B

T-Test Large Cap och Mid Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	,173	,678	1,216	109	,227	,0291839	,0239990	-,0183813	,0767492
	Equal variances not assumed			1,229	100,456	,222	,0291839	,0237538	-,0179403	,0763081
Utländsk	Equal variances assumed	3,583	,061	3,800	109	,000	,1107308	,0291410	,0529742	,1684873
	Equal variances not assumed			3,659	83,051	,000	,1107308	,0302657	,0505341	,1709275
Yngre	Equal variances assumed	6,019	,016	-1,598	109	,113	-,0381437	,0238673	-,0854479	,0091604
	Equal variances not assumed			-1,749	104,306	,083	-,0381437	,0218122	-,0813967	,0051092

Hypotes B

T-Test Mid Cap och Small Cap

Group Statistics

Cap		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	Mid	65	,231343	,1275474	,0158203
	Small	118	,196001	,1399868	,0128868
Utländsk	Mid	65	,065672	,1362849	,0169041
	Small	118	,095968	,1309530	,0120552
Yngre	Mid	65	,097875	,1462460	,0181396
	Small	118	,080442	,1236093	,0113792

Hypotes B
T-Test Mid Cap och Small Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	,073	,787	1,686	181	,094	,0353416	,0209637	-,0060230	,0767062
	Equal variances not assumed			1,732	142,734	,085	,0353416	,0204047	-,0049929	,0756761
Utländsk	Equal variances assumed	,566	,453	-1,476	181	,142	-,0302965	,0205225	-,0707907	,0101977
	Equal variances not assumed			-1,459	127,600	,147	-,0302965	,0207623	-,0713796	,0107866
Yngre	Equal variances assumed	,081	,776	,855	181	,394	,0174335	,0203982	-,0228153	,0576823
	Equal variances not assumed			,814	114,576	,417	,0174335	,0214133	-,0249839	,0598508

Hypotes A

T-Test Large Cap

Group Statistics

Large Cap	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	2010	,260527	,1201755	,0177189
	2004	,211798	,1113851	,0178359
Utländsk	2010	,176402	,1702710	,0251051
	2004	,186008	,1930895	,0309191
Yngre	2010	,059731	,0821555	,0121132
	2004	,039622	,0587682	,0094104

Hypotes A
T-Test Large Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	,018	,893	1,926	83	,058	,0487288	,0253005	-,0015930	,0990505
	Equal variances not assumed			1,938	82,315	,056	,0487288	,0251412	-,0012822	,0987397
Utländsk	Equal variances assumed	,320	,573	-,244	83	,808	-,0096053	,0394146	-,0879994	,0687888
	Equal variances not assumed			-,241	76,532	,810	-,0096053	,0398278	-,0889204	,0697097
Yngre	Equal variances assumed	2,490	,118	1,276	83	,205	,0201092	,0157575	-,0112319	,0514503
	Equal variances not assumed			1,311	80,839	,194	,0201092	,0153390	-,0104116	,0506299

Hypotes A

T-Test Mid Cap

Group Statistics

Mid Cap	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	2010	,231343	,1275474	,0158203
	2004	,159751	,1057030	,0151004
Utländsk	2010	,065672	,1362849	,0169041
	2004	,050872	,0912331	,0130333
Yngre	2010	,097875	,1462460	,0181396
	2004	,081547	,0933219	,0133317

Hypotes A
T-Test Mid Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	1,298	,257	3,189	112	,002	,0715914	,0224528	,0271040	,1160788
	Equal variances not assumed			3,273	110,949	,001	,0715914	,0218702	,0282540	,1149289
Utländsk	Equal variances assumed	2,344	,129	,657	112	,513	,0148001	,0225292	-,0298387	,0594388
	Equal variances not assumed			,693	110,597	,490	,0148001	,0213451	-,0274984	,0570986
Yngre	Equal variances assumed	3,701	,057	,683	112	,496	,0163277	,0238965	-,0310201	,0636754
	Equal variances not assumed			,725	109,295	,470	,0163277	,0225118	-,0282886	,0609439

Hypotes A

T-Test Small Cap

Group Statistics

Small Cap	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kvinnor	2010	,196001	,1399868	,0128868
	2004	,146646	,1276094	,0122792
Utländsk	2010	,095968	,1309530	,0120552
	2004	,076527	,1292324	,0124354
Yngre	2010	,080442	,1236093	,0113792
	2004	,086015	,1106050	,0106430

Hypotes A
T-Test Small Cap

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kvinnor	Equal variances assumed	,000	,996	2,761	224	,006	,0493556	,0178734	,0141339	,0845772
	Equal variances not assumed			2,773	223,997	,006	,0493556	,0178003	,0142781	,0844330
Utländsk	Equal variances assumed	,130	,719	1,122	224	,263	,0194414	,0173297	-,0147088	,0535916
	Equal variances not assumed			1,123	222,722	,263	,0194414	,0173196	-,0146898	,0535726
Yngre	Equal variances assumed	,628	,429	-,356	224	,722	-,0055730	,0156575	-,0364279	,0252820
	Equal variances not assumed			-,358	223,890	,721	-,0055730	,0155807	-,0362765	,0251306

Hypotes A

T-Test Samtliga

Group Statistics

	Samtliga	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kvinnor	2010	229	,218994	,1346776	,0088997
	2004	196	,162886	,1213690	,0086692
utländska	2010	229	,103526	,1457579	,0096320
	2004	196	,908659	,1463146	,0104510
yngre	2010	229	,081230	,1238910	,0081870
	2004	196	,075667	,0992841	,0070917

Hypotes A

T-Test Samtliga

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kvinnor	Equal variances assumed	1,280	,258	4,480	423	,000	,0561081	,0125249	,0314893	,0807268
	Equal variances not assumed			4,516	421,862	,000	,0561081	,0124242	,0316870	,0805291
utländska	Equal variances assumed	,001	,975	-56,666	423	,000	-,8051332	,0142084	-,8330611	-,7772053
	Equal variances not assumed			-56,649	412,450	,000	-,8051332	,0142126	-,8330714	-,7771949
yngre	Equal variances assumed	3,692	,055	,505	423	,614	,0055632	,0110166	-,0160909	,0272173
	Equal variances not assumed			,514	421,230	,608	,0055632	,0108314	-,0157271	,0268535

