



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH69

Examensarbete i redovisning på kandidatnivå

VT22

Är kvinnor nyckeln till ett hållbart företagande?

En studie om kvinnor i styrelsen och dess påverkan på hållbarhetsrapporteringen i svenska noterade företag

Författare:

Evelinn Källberg

Sofia Lindahl

Iris Snoei

Handledare: Maria Gårdängen

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Maria Gårdängen som med sina ärliga och uppmuntrande ord hjälpt oss framåt i vårt skrivande under våren. Vidare vill vi också tacka uppsatsens opponenter för deras synpunkter under vår skrivprocess.

Att skriva kandidatuppsats har varit det mest utmanande, men också det mest lärorika som vi har gjort under utbildningens gång. Slutligen vill författarna tacka varandra för tiden ihop under våren och för tiden på programmet!

Lund, 2022-05-30

Evelinn Källberg

Sofia Lindahl

Iris Snoei

Abstrakt

Titel	Är kvinnor nyckeln till ett hållbart företagande?
Seminariedatum	2022-06-03
Kurs	FEKH69, Examensarbete i Redovisning på kandidatnivå, 15 HP
Författare	Evelinn Källberg, Sofia Lindahl, Iris Snoei
Handledare	Maria Gårdängen
Nyckelord	Hållbarhetsrapportering, CSR, andel kvinnliga styrelseledamöter, diversitet i styrelsen, GRI
Forskningsfråga	Finns det ett samband mellan andel kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen i svenska noterade företag?
Syfte	Studien syftar till att undersöka om det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen i svenska noterade företag.
Metod	Studien använder sig av en kvantitativ metod med deduktivt tillvägagångssätt. Sekundärdata från hållbarhetsrapporter och årsredovisningar har samlats in och analyserats med hjälp av en multipel linjär regressionsanalys i syfte att undersöka sambandet mellan GRI-poäng och andelen kvinnor i styrelsen.
Teoretiska perspektiv	Studien tar sin utgångspunkt i tidigare forskning som behandlar relationen mellan andel kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering. Utöver detta används intressentteorin och teorin om resursberoende.
Empiri	Studiens underlag baseras på 109 företag som samtliga varit noterade på Nasdaq OMX Stockholm under år 2020. Insamling av data har skett via Retriever Business, Dagens Industri, årsredovisningar och hållbarhetsrapporter.
Slutsats	Studien finner inget statistiskt säkerställt signifikant samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen.

Abstract

Title	Are women the key to sustainable business?
Seminar date	2022-06-03
Course	FEKH69, Degree Project in Accountancy, Bachelor level, 15 credits
Authors	Evelinn Källberg, Sofia Lindahl, Iris Snoei
Advisor	Maria Gårdängen
Key words	Sustainability reporting, CSR, percentage of female board directors, board diversity
Research Question	Is there a relationship between the percentage of female board directors and the quality of sustainability reporting in Swedish listed firms?
Purpose	The purpose of this study is to examine whether there is a relationship between the percentage of female board directors and the quality of the sustainability reporting in Swedish listed firms.
Method	The study uses a quantitative method with a deductive approach. Secondary data from annual reports and sustainability reports have been collected and analysed with the help of multiple linear regression analysis in order to examine the connection between GRI-points and percentage of female board directors.
Theoretical Perspectives	This study has its foundation in previous research regarding the relationship between percentage of female board directors and sustainability reporting. In addition to this, the stakeholder theory and the resource dependence theory is used.
Empirical Foundation	The empirical foundation of the study is based on 109 companies, which all have been listed on Nasdaq OMX Stockholm year 2020. Data has been collected from Retriever Business, Dagens Industri, annual reports and sustainability reports.
Conclusions	The study does not find any significant relationship between the percentage of female board directors and the quality of sustainability reporting.

Begrepp och definitioner

CSR: Corporate social responsibility. I studien används CSR som en synonym till hållbarhet, vilket innebär att CSR-rapportering blir synonymt med företags hållbarhetsrapportering.

ESG: Environmental, Social and corporate Governance. En term som används av investerare för att utvärdera huruvida ett företag är värt att investera i, med hänsyn till både finansiella och hållbara aspekter.

GRI: Global Reporting Initiative. Det mest vedertagna sättet att organisera sin hållbarhetsrapportering på som idag används idag av majoriteten av världens största företag.

ROA: Return On Assets. På svenska räntabilitet på totalt kapital.

DI: Dagens Industri.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problematisering	2
1.3 Syfte och frågeställning	5
1.4 Avgränsningar	5
1.5 Målgrupp	5
1.6 Disposition	5
2. Teoretisk referensram	7
2.1 Teorier	7
2.1.1 Intressentteorin	7
2.1.2 Resursberoende teorin	8
2.3 Kvinnor i styrelser	9
2.4 Tidigare forskning om kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering	10
2.4.1 Forskning som funnit ett positivt samband	10
2.4.2 Forskning som funnit ett negativt samband	12
2.4.3 Forskning som inte funnit något samband	13
2.4.4 Sammanfattande tabell av tidigare forskning	14
2.5 Kritisk reflektion av den teoretiska referensramen	15
2.6 Formulering av hypoteser	15
3. Metod	17
3.1 Val av forskningsmetod	17
3.2 Urval	18
3.2.1 Tidsperiod	18
3.2.2 Val av börsnoterade företag	18
3.2.3 Övriga urvalskriterier	18
3.2.4 Sammanställning av urvalskriterier	19
3.2.5 Bortfallsanalys	19
3.3 Variabler	19
3.3.1 Beroende variabel	19
3.3.2 Oberoende variabel	23
3.3.3 Kontrollvariabler	23
3.4 Datainsamling	27
3.4.1 Litteratursökning	27
3.5 Databearbetning	28
3.5.1 Multipel linjär regression	28
3.5.2 Determinationskoefficienten (R^2)	28
3.5.3 Dataanalys	29

3.6 Kontroll av modell	29
3.6.1 Multikollinearitet	29
3.6.2 Ramsey RESET test för linjärt samband	29
3.6.3 White's test för heteroskedasticitet	29
3.6.4 Jarque-Bera test för normalitet	30
3.7 Metoddiskussion	30
3.7.1 Övergripande metodkritik	30
3.7.2 Reliabilitet	31
3.7.3 Validitet	32
4. Resultat	33
4.1 Deskriptiv statistik	33
4.3 Kontroll av modeller	35
4.3.1 Multikollinearitet	35
4.3.2 Ramsey RESET test för linjärt samband	36
4.3.3 White's test för heteroskedacitet	37
4.3.4 Jarque-Bera test för normalitet	37
4.4 Hypotesutfall	37
5. Analys	38
6. Slutsats och diskussion	41
6.1 Slutsats	41
6.2 Diskussion	41
6.3 Förslag till vidare forskning	42
Referenslista	44
Bilagor	51
Bilaga 1: Inkluderade Företag	51
Bilaga 2: GRI-poängskala med beskrivning	54
Bilaga 3: Regression	57
Bilaga 4: Ramsey RESET test för linjärt samband	58
Bilaga 5: White's test för heteroskedasticitet	59
Bilaga 6: Jarque-Bera test för normalitet	60

1. Inledning

I följande avsnitt introduceras studiens ämne följt av en problematisering. Vidare följer studiens syfte och frågeställning och tänkt målgrupp. Slutligen presenteras studiens avgränsningar följt av disposition.

1.1 Bakgrund

Företags samhällsansvar (Corporate Social Responsibility, CSR) introducerades på den globala dagordningen under 1990-talet och har under de senaste två decennier vunnit mark hos bland annat näringslivsorganisationer, akademiska institutioner och städer/kommuner (FN-förbundet, 2016). CSR innebär enligt regeringen att “företag strävar efter att ha en långsiktigt hållbar affärsmodell – vilket bland annat innebär en integrering av hållbarhetsfrågor i affärsstrategin och styrningen av företaget” (Regeringskansliet, 2013). Det kan ytterst förstås som en modell för företagande som fokuserar på hur företag kan skapa socialt och miljömässigt värde, samtidigt som de uppfyller sina ekonomiska mål (Fernandez-Feijoo, Romero & Ruiz-Blanco, 2013). I syfte att informera intressenter om deras ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan publicerar många företag specifika hållbarhetsrapporter (García-Sánchez & Martínez-Ferrero, 2018). Sättet som företag kommunicerar arbetet med CSR till sina intressenter är avgörande för att minska deras initiala skepticism (Du, Bhattacharya & Sen, 2010), samt för att stärka intressenternas förtroende (Odrizola & Baraiibar-Diez, 2017). Vidare främjar CSR-aktiviteter företags finansiella och icke-finansiella prestationer (Bear, Rahman & Post, 2010). Utifrån ämnets relevans och aktualitet finns det goda anledningar att beakta faktorer som påverkar företags hållbarhetsrapportering. En sådan faktor har visat sig vara styrelsens sammansättning, mer specifikt styrelsens diversitet (Post & Byron, 2015).

Då en av styrelsens främsta funktioner är att tillhandahålla kritiska resurser till organisationen, i form av bland annat legitimitet, råd och vägledning (Pfeffer & Salancik, 1978), spelar styrelsen en signifikant roll i företags arbete med CSR (Nguyen, Tran & Vu, 2021). För att uppnå förändringar i företags hållbarhetsarbete menar Jizi (2017) att det krävs förbättring i styrelsens sammansättning. En högre andel kvinnor i styrelsen har i ett flertal tidigare studier visat sig ha en positiv inverkan

på företags hållbarhetsrapportering (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Bear, Rahman & Post, 2010; Buallay, Hamdan, Barone & Hamdan, 2020; García-Sánchez, Suárez-Fernández & Martínez-Ferrero, 2019; Jizi, 2017). Trots detta uppgick under 2020 den genomsnittliga andelen kvinnor i styrelser i svenska börsbolag endast till 34%, en siffra som stått stilla de senaste två åren (Andra AP-fonden, 2021). Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska företag eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen, vilket generellt anses vara uppnådd när andelen kvinnor i styrelsen uppgår till mellan 40% och 60% (Andra AP-fonden, 2021). En sådan nivå har enligt Andra AP-fondens kvinnoindex dock endast uppnåtts av 38,1% av svenska börsbolag under 2021. Även fast jämlikhet och könsfrågor är ytterst relevanta, framgår det således att det är utmanande att implementera jämställdhet i näringslivet.

1.2 Problematisering

Sverige har sedan tidigare en lång tradition av att arbeta med jämställdhetsfrågor och rankades 2016 på plats nummer ett i världen i sitt arbete för hållbar utveckling (Regeringskansliet, 2016). Sverige rankades även som det mest jämställda landet i EU under 2021 enligt EU:s jämställdhetsmätning (European Institute for Gender Equality, 2021). Trots utmärkelsen, och att betydligt fler bolagsledningar och styrelser i Sverige pratar om diversifiering uppgår andelen kvinnor i styrelsen för svenska noterade bolag under 2020 till 34% (Allbright, 2021), vilket dessutom representerar en ökning från ett antal års stagnering. Att intresset för hållbarhetsarbetet hos svenska företag ökat framgår i en rapport av PwC (2018). I rapporten framgår att företag upplever att intresset för hållbarhetsarbetet har ökat och att det främst ökat hos intressenter som kunder och medarbetare. Rapporten beskriver även att intressenter som ägare och styrelser är viktiga påtryckare för hållbarhetsarbetet.

I Sverige är det styrelsen som ytterst är ansvarig för hållbarhetsrapporten, även om revisorn ska lämna ett utlåtande om att rapporten existerar och verifiera att innehållet stämmer överens med ÅRL (PwC, n.d.). Styrelsebeslut kan enligt Post och Byron (2015) påverkas av hur könsfördelningen i styrelsen ser ut, vilket gör att styrelsens sammansättning kan påverka vad ett företag väljer att arbeta med. Tidigare forskning indikerar att kvinnor i styrelsen kan bidra till företagets arbete med hållbarhet genom sina egenskaper (Ciocirlan & Pettersson, 2012; Landry, Bernardi & Bosco, 2014). Enligt Ciocirlan och Pettersson (2012) kan en av anledningarna till det

vara att kvinnor ofta har en bättre uppfattning om risker vilket kan förklara varför de oftare arbetar med CSR-relaterade aktiviteter. Grupper, som exempelvis en styrelse gynnas av att vara diversifierade då det bidrar till förbättrad kunskap och mer resurser (Post & Byron, 2015). Post och Byron (2015) beskriver också att om styrelsen är diversifierad kommer den att prestera bäst på grund av att kvinnor och män besitter olika erfarenheter och kunskap, vilket gynnar styrelsens kunskaper som helhet.

Det har genomförts ett antal studier om sambandet mellan kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering, vilket resulterat i olika slutsatser. De studier som funnit ett positivt samband mellan kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapporteringen är bland annat Fernandez-Feijoo, Romero och Ruiz-Blanco (2013) som undersökt sambandet mellan nivån av CSR-rapportering och minst tre kvinnor i styrelsen i 350 företag utspritt på 22 länder. Arayssi, Dah och Jizi (2016) undersökte sambandet mellan andelen kvinnor i styrelsen och poäng i "Bloomberg's Social Disclosure Score" och fann att sambandet var positivt, det vill säga att andelen kvinnor i styrelsen positivt påverkade hur många poäng företagen fick. Bear, Rahman och Post (2010) studerade sambandet mellan antal kvinnor i styrelsen och CSR-betyg spritt mellan 689 företag internationellt men med fokus på USA och forskarna fann ett positivt samband mellan antal kvinnor i styrelsen och CSR-betyg. Cuadrado-Ballesteros, Martínez-Ferrero och García-Sánchez (2017) undersökte 471 amerikanska företag och fann att diversitet i styrelsen är en faktor som påverkar CSR-prestationen. Det finns också tidigare studier som funnit ett negativt samband mellan kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering, där nämns Cucari, Esposito De Falco och Orlando (2018). Forskarna fann i sin studie av italienska noterade företag att kvinnor i styrelsen korrelerade negativt med poäng i "Bloomberg's Social Disclosure Score". Vidare fann Nguyen (2020) i sin studie av tyska noterade företag inget signifikant samband mellan styrelsens diversitet och högre poäng i rapporteringen enligt GRI.

Det är av stor vikt för företag att vara medvetna om hur könsfördelningen i styrelsen påverkar kvaliteten på CSR-informationen och att fundamentalt förstå hur olika styrelsesammansättningar kan öka kvaliteten på informationen (García-Sánchez, Suárez-Fernández & Martínez-Ferrero, 2019). Vidare beskriver Buallay et al. (2020) att det är relevant att avgöra vilken kvot av kvinnligt deltagande i styrelsen som är optimal för en ökad och förbättrad rapportering. Sverige är ett land

som hållbarhetsredovisar i stor utsträckning med en rapporteringsgrad på 98%, vilket representerar en sjätteplats globalt (KPMG, 2020), vilket skapar funderingar om hur styrelsens sammansättning kan påverka hållbarhetsrapporteringen och hur ökad rapportering kan gynna företagen. Buallay et al. (2020) beskriver att hållbarhetsrapporteringen kommer att gynna samtliga finansiella intressenter i ett företag, oavsett om de aktieägare eller investerare genom att de kommer kunna uppnå ökad effektivitet vid beslutsfattandet gällande exempelvis investeringar.

Med hänsyn till författarnas kännedom finns det för närvarande inte någon tidigare forskning som behandlar sambandet mellan hållbarhetsrapporteringens kvalitet och kvinnor i styrelsen som utgår från Sverige och svenska börsbolag. Tidigare forskning om kvinnor i styrelsen och deras påverkan på hållbarhetsrapportering utgår primärt från andra länder, alternativt fokuserar mer på finansiella aspekter vilket har genererat skiftande resultat. Länder som behandlas i tidigare forskning har även en lägre grad av jämställdhet än Sverige, det framgår av en rapport utgiven av World Economic Forum (2021) där länder som Tyskland, Spanien, Storbritannien och USA samtliga placerar sig sämre än Sverige. Sverige har som tidigare nämnt en andel kvinnor i styrelsen som enligt Allbright (2021) uppgår till 34% år 2020, att jämföra med exempelvis Spanien där andelen i slutet av 2020 uppgick till 29,3% (European Institute for Gender Equality, 2020). Då Sverige rankas som det mest jämställda landet i EU enligt EU:s senaste jämställdhetsmätning (European Institute for Gender Equality, 2021), är det av intresse att utreda om kvinnor i styrelsen har ett samband med kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen. En annan faktor som gör Sverige lämpligt att studera vidare är att hållbarhetsrapportering är lagstadgat för berörda företag i enlighet med ÅRL och har varit det sedan 2017 (Bolagsverket, 2021). Tidigare forskning utgår från länder där hållbarhetsrapportering inte i samtliga fall är lagstadgat, i exempelvis Storbritannien blev det inte obligatoriskt förrän i april 2022 (GOV.UK, 2021). Det är därför intressant att se hur relationen mellan andel kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering ser ut i Sverige och svenska börsbolag. Författarna har således identifierat en kunskapslucka som de avser att fylla genom att utföra denna studie.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka om det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporter i svenska noterade företag. Med utgångspunkt i studiens syfte har följande frågeställning formulerats:

- Finns det ett samband mellan andel kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen i svenska noterade företag?

1.4 Avgränsningar

Studien kommer att avgränsa sig till att behandla företag som är noterade på Nasdaq OMX Stockholm (Stockholmsbörsen) någon gång under år 2020. Valet av att enbart studera år 2020 baseras på att studien fokuserat på att undersöka fler företag, snarare än att studera färre företag under en längre tidsperiod med hänsyn till studiens tidsram. År 2020 bedöms vara det mest lämpliga året då all data och hållbarhetsrapporter finns tillgängliga för företagen. Vidare kommer studien att inkludera företag som har sitt säte i Sverige, då den utgår från företag som faller under lagkraven för hållbarhetsredovisning som följer av 6 kap 10–14 §§ ÅRL (SFS 1995:1554). Slutligen kommer studien att enbart inkludera företag som väljer att basera sin hållbarhetsredovisning enligt GRI-ramverket. Detta motiveras av att GRI är det mest vedertagna ramverket inom hållbarhetsrapportering även globalt och ämnar skapa jämförbarhet mellan företagen (Global Reporting Initiative, n.d.). Valet att uteslutande inkludera företag som redovisar enligt GRI-ramverket motiveras vidare i avsnitt 3.2.3 under metod.

1.5 Målgrupp

Studien riktar sig till primärt andra studenter och andra intresserade av ämnet som har grundläggande kunskaper inom företagsekonomi och vidare inom redovisning. En annan målgrupp studien aspirerar att nå ut till är verksamma praktiker inom hållbarhetsredovisning och reglering av redovisning i Sverige, då det är de som hanterar arbetet med hållbarhet dagligen och har möjlighet att kommunicera med beslutsfattare.

1.6 Disposition

Studien tar sin utgångspunkt i den disposition som rekommenderas av Bryman & Bell (2017) vid användning av kvantitativ metod. Studiens disposition blir som nedan följer:

Kapitel 2 - Teoretisk referensram: I studiens andra kapitel presenteras den teoretiska referensramen, vilket kompletteras med relevant tidigare forskning inom området. Slutligen följer formulering av studiens hypoteser.

Kapitel 3 - Metod: I studiens tredje kapitel förklaras och motiveras hur studien har gått till väga för att kunna besvara forskningsfrågan. I kapitlet behandlas också hur studiens urval skett, datainsamling, statistiskt tillvägagångssätt och en metoddiskussion där vald metod diskuteras kritiskt.

Kapitel 4 - Resultat: I studiens fjärde kapitel presenteras resultatet efter de statistiska analyserna.

Kapitel 5 - Analys: I studiens femte kapitel analyseras studiens empiriska resultat. Resultatet förklaras med hjälp av studiens teoretiska referensram för att sedermera leda fram till en slutsats på den valda forskningsfrågan.

Kapitel 6 - Slutsats och diskussion: I studiens sjätte och avslutande kapitel dras slutsatser om studiens resultat och svaret på forskningsfrågan. Vidare följer en diskussion där författarnas egna tankar tar plats. Slutligen presenteras förslag på framtida forskning inom området.

2. Teoretisk referensram

I följande avsnitt presenteras studiens valda teoretiska referensram. Vidare följer en redogörelse för tidigare forskning inom ämnet och slutligen en sammanfattande tabell över tidigare forskning och dess mest centrala delar.

2.1 Teorier

2.1.1 Intressentteorin

Enligt Freeman (1984) dök begreppet intressent först upp i litteraturen 1963 och definierades då som de grupper vars stöd krävdes för ett företags överlevnad. Den definition som används idag kommer däremot från intressentteorin formulerad av R. Edward Freeman år 1984. Freeman (1984) definierar intressenter som de individer eller grupper som på något sätt kan påverka eller blir påverkade av företaget. Om företag ska vara framgångsrika i sin nuvarande och framtida omgivning och om de vill styra effektivt måste ledningen enligt Freeman (1984) ta många olika intressentgrupper i beaktning på ett systematiskt vis. Freeman (1984) formulerar även att om ett företag ska vara strategiskt effektiva måste företaget hantera de grupper som kan påverka de själva, men för att vara mottagliga och effektiva på lång sikt bör de hantera de grupperna som företaget själva kan påverka.

Frynas och Yamahaki (2016) finner i sin studie, som grundas i en enkätinsamling och en litteraturanalys av 462 akademiska artiklar över perioden 1990–2014, att litteratur om CSR domineras av intressentteorin. Forskarna kommer fram till att 45% av litteraturen har använt intressentteorin i syfte att förklara externa drivkrafter för CSR. Barnett (2007) har definierat CSR som en fördelning av företagsresurser mot att förbättra social välfärd som genom detta fungerar som en strategi för att förbättra relationer med viktiga intressenter. Utifrån denna definition framgår intressentteorin som högst relevant i analysen av företags CSR val, exempelvis hållbarhetsrapportering. Hållbarhetsfokuserade aktiviteter kompletterar de huvudsakliga behoven hos flera olika intressenter, inklusive bland annat samhället, investerare, anställda och miljön (Issa & Zaid, 2021). Enligt Arayssi, Dah och Jizi (2016) förutsäger intressentteorin en förbättring av företagets välfärd, speciellt socialt, i det fallet företagen inkluderar fler kvinnor i styrelsen. Elmagrhi, Ntim, Elamer och Zhang (2018) formulerar att kvinnors medverkan i styrelser kan

intensifiera den press som ligger på företaget för att bibehålla en hög nivå på sitt hållbarhetsarbete för att tillfredsställa de behov som finns hos viktiga intressenter. Bear, Rahman och Post (2010) tillägger att kvinnors medverkan i styrelser kan ge indikationer till intressenter om att företagen ger uppmärksamhet till kvinnor och minoriteter och därav är socialt ansvarstagande. Således behöver inklusionen av kvinnor i styrelser inte faktiskt påverka hållbarhetsarbetet för att få intressenter till att se företagen som socialt ansvarstagande. Däremot framförs även argument för hur kvinnor kan påverka företagens CSR, annat än genom skenet. Bear, Rahman och Post (2010) argumenterar för att om kvinnliga styrelsemedlemmar är mer omtänksamma och vänliga (Rudman & Glick, 2001), mer deltagande (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003) och mer demokratiska än män (Eagly & Johnson, 1990), så skulle en högre andel kvinnor i styrelsen kunna uppmuntra till mer öppna konversationer inom styrelsen. Ett bredare perspektiv skulle kunna innebära att styrelsen på ett bättre sätt kan bedöma vilka behov en mångfaldig grupp av intressenter har. Resultatet kan då förbättra styrelsens förmåga att på ett effektivt sätt beakta CSR. Det finns alltså flera olika forskare som anser att inklusionen av kvinnor kan förbättra intressentrelationer genom att bland annat förbättra företagens CSR-arbete och rapportering.

Författarna ämnar i denna studie att använda intressentteorin för att analysera och diskutera de resultat som undersökningen ger. För att applicera teorin undersöks och diskuteras hur olika intressentrelationer kan påverka motivationen bakom de val som företagen gör angående styrelsesammansättning och CSR.

2.1.2 Resursberoende teorin

Resursberoende teorin – baserad på Pfeffer och Salanciks (1978) arbete om resursberoende – utgår från att organisationer är beroende av sin omgivning för tillhandahållande av kritiska resurser som garanterar deras överlevnad (Frynas & Yamahaki, 2016). Enligt det resursberoende perspektivet är styrelsens främsta funktion att tillhandahålla kritiska resurser till organisationen och att säkra dessa resurser genom länkar med organisationens externa omgivning (Pfeffer & Salancik, 1978). En effektiv styrelse bidrar med resurser till organisationen i form av (1) råd och vägledning, (2) legitimitet för organisationen, (3) kanaler för kommunikation med externa intressenter, och (4) tillgång till resurser utanför organisationen (Pfeffer & Salancik, 1978). Den främsta indikationen på styrelsens förmåga att tillhandahålla resurser till organisationen är styrelsekapital (Hillman &

Dalziel, 2003). Styrelsekapital består av det humankapital och relationskapital som styrelsens ledamöter besitter som kollektiv. Humankapital refererar till färdighet, erfarenhet, kunskap och reputation (Hillman & Dalziel, 2003). Enligt Bear, Rahman och Post (2010) baseras styrelsens resurser av humankapital på deras kollektiva erfarenhet, i kombination med styrelsemedlemmarnas personliga expertis. Det till skillnad från relationskapital, som utgörs av nätverk och relationer till andra organisationer (Hillman & Dalziel, 2003). Hillman och Dalziel (2003) poängterar att styrelseledamöter som är rika i resurser, genom att exempelvis ha en signifikant roll i en annan organisation eller vara expert inom sitt område, har mer human- och relationskapital och således är i en bättre position att bidra med resurser till organisationen.

Frynas och Yamahaki (2016) presenterar ett antal studier som antar ett resursberoende perspektiv som finner att könsmångfald i styrelsen har en positiv effekt på företags hållbarhetsarbete. Exempelvis presenterar De Villiers, Naiker och van Staden (2011) med grund i resursberoende teorin att organisationer med större styrelser mer sannolikt har den mångfald och rikedom av kunskap och erfarenhet som krävs för att förbättra organisationens miljömässiga prestationer. På liknande sätt presenterar Hillman, Cannella och Paetzold (2000) att miljöförändringar leder till förändringar i organisationens behov av resurser, vilket leder till förändringar i styrelsens sammansättning. Vidare visar Hafsi och Turgut (2013) att diversitet i styrelsen, mer specifikt kvinnor i styrelsen, har en signifikant positiv påverkan på organisationers sociala prestation. Författarna beskriver att resultatet tillskrivas styrelsemedlemmarnas individuella uppsättningar av egenskaper som påverkar hur de ifrågasätter, kritiserar, ger råd och ger vägledning, vilket i sin tur påverkar organisationens strategiformulering.

2.3 Kvinnor i styrelser

Enligt Shaukat, Qiu och Trojanowski (2015) kan kvinnliga styrelsemedlemmar förbättra ett företags sociala prestationer och bidra med resurser genom att utveckla användbara relationer med företagets intressenter. Resurser som blir tillgängliga genom könsdiversitet i styrelsen bidrar till att företag blir mer mottagliga till sin omgivning, vilket leder till att CSR-relaterade problem besvaras bättre (Boyd, 1990). Detta stöds av Landry, Bernardi och Bosco (2014) som finner en relation mellan kvinnor i styrelsen och en större sannolikhet att engagera sig i aktiviteter som involverar CSR. Vidare skiljer sig kvinnor från män gällande bland annat etiska överväganden och

riskaversion (Post & Byron, 2015), samtidigt som kvinnor även tenderar att vara mer socialt och etiskt ansvarstagande vilket har positiva effekter på företags etiska beteende (Bear, Rahman & Post, 2010). Ciocirlan och Pettersson (2012) menar att kvinnor ofta har en bättre uppfattning om risker, vilket kan resultera i en närmare känsla för att arbeta med CSR.

Att kvinnor i styrelsen har en påverkan på styrelsens arbete framgår bland annat i en studie av Adams och Ferreira (2009) där de beskriver att kvinnor har en högre närvaro än de manliga styrelsemedlemmarna. Forskarna beskriver att den ökade närvaron leder till att den totala närvaron i styrelsen ökar, vilket kan utveckla besluten som företaget fattar. De menar också att en ökad köns mångfald i styrelsen kan främja beslutsfattandet då fler synpunkter, värderingar och perspektiv tas i beaktning. Singh, Terjesen och Vinnicome (2008) belyser vidare att kvinnor tenderar att ha en annan akademisk och professionell bakgrund utanför verksamheten än män, vilket både bidrar till att fler perspektiv och frågor tas i beaktning vid beslutsfattande. Detta samtidigt som fler kvinnor i styrelsen enligt Landry, Bernardi och Bosco (2014) kan bidra till att öka företagets transparens. Slutligen beskriver Post och Byron (2015) att kvinnor inte endast påverkar vilken information som tas i beaktning vid beslutsfattande, utan även hur beslut fattas.

2.4 Tidigare forskning om kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering

2.4.1 Forskning som funnit ett positivt samband

Tidigare forskning om hur kvinnor i styrelser påverkar hållbarhetsrapportering har vid flertal tillfällen funnit ett positivt samband. Exempelvis finner Arayssi, Dah och Jizi (2016) i sin studie att kvinnors medverkan i styrelser direkt påverkar ESG-rapportering. Forskarna presenterar att kvinnliga styrelsemedlemmar främjar en social agenda för att förbättra företagets sociala profiler, samt att kvinnor reducerar företagets risk genom rapportering av hållbarhetsarbete. Studien omfattar företag som var listade på Financial Times Stock Exchange 350 mellan 2007 och 2012. Forskarna använder sig av "Bloomberg's Social Disclosure Score" för att analysera företagets hållbarhetsrapportering, vilket är ett viktat genomsnittsmått som visar effektiviteten av företagets rapporterade ESG-engagemang snarare än den totala volymen av ESG-rapportering. Om ett företag har en låg nivå av ESG-engagemang men överdriver sin rapportering av dessa, kommer beräkningen således inte ta hänsyn till detta utan ser snarare till typen av engagemang och vilken påverkan det faktiskt har. En anledning till den ovannämnda påverkan som kvinnorna enligt

forskarna har, är att kvinnliga styrelsemedlemmar förväntas uppmuntra till en mer effektiv övervakning av företaget. Forskarna finner vidare att just övervakning av företaget från styrelsen påverkar rapportering om hållbarhetsarbete positivt. Även Jizi (2017) använder sig av “Bloomberg’s social disclosure score” i sin studie som omfattar företag som var listade på Financial Times Stock Exchange 350 under samma period, 2007 till 2012. Likt Arayssi, Dah och Jizi (2016) finner Jizi (2017) att kvinnlig delaktighet i styrelser påverkar CSR-engagemang och rapportering positivt. Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago och Nieto (2018) undersöker i stället kvaliteten på CSR-rapporteringen hos 104 olika icke-finansiella och icke-försäkringsrelaterade noterade företag i Spanien under 2009–2013. Den beroende variabeln i denna studie består av ett CSR-betyg där det högsta möjliga betyget definieras som att hållbarhetsrapportera i enlighet med GRI:s riktlinjer. Forskarna finner även här ett positivt samband mellan andelen kvinnliga styrelsemedlemmar och kvaliteten på CSR-rapporteringen.

García-Sánchez, Suárez-Fernández och Martínez-Ferrero (2019) finner i sin studie att kvinnliga styrelsemedlemmar, i linje med ovan nämnda studier, har ett samband med en mer balanserad, jämförbar och pålitlig hållbarhetsinformation. Däremot finner de också att kvinnliga medlemmar är associerade med mindre precis och tydlig information givet informationens berättande karaktär. Forskarna finner således både positiva och negativa följder av de kvinnliga styrelsemedlemmarnas påverkan. I en studie av Buallay et al. (2020) presenteras att en högre andel kvinnliga styrelsemedlemmar i banker har en positiv påverkan på nivån av ESG-rapportering när kvinnorna står för 22–50% av styrelsemedlemmarna, dock finns det en negativ skalavkastning på ESG-rapportering när andelen överstiger 50%. Vidare genomförde Bear, Rahman och Post en studie år 2010 som tar hänsyn till 59 företag i USA som var verksamma i hälsoindustrin under år 2009. Forskarna finner att kvinnor i styrelsen bidrar till CSR-arbetet i företag genom att deras perspektiv och värderingar skiljer sig åt gentemot män. Detta leder enligt forskarna till en ökad diskussion om samhällsproblem inom styrelsen vilket sedan påverkar företagets CSR-arbete. Resultatet i studien vittnar även om ett positivt samband mellan antal kvinnor i styrelse, företags CSR-arbete och företags rykte.

2.4.2 Forskning som funnit ett negativt samband

Ardito, Dangelico och Messeni Petruzzelli (2020) kritiserar tidigare studier inom ämnet; sambandet mellan kvinnlig representation i styrelser och CSR. De anser att dessa tidigare studier har underskattat den multidimensionella natur som CSR består av genom att endast undersöka CSR-påverkan med ett samlat mått utan hänsyn för olika dimensioner av CSR. Forskarna anser att CSR består av många olika dimensioner och att organisationer engagerar sig i CSR-aktiviteter på olika sätt och till olika nivåer vilket kan leda till kontrasterande prestanda med hänsyn till sådana olikartade dimensioner. Utifrån detta väljer forskarna att först undersöka de varierande mekanismerna som ligger till grund för effekterna av kvinnlig medverkan i styrelser och flera dimensioner av CSR och sedan testa dessa effekter med hänsyn till flera olika CSR-prestandamått som exempelvis anställdas välmående. Resultatet visar på att kvinnliga styrelsemedlemmar har olika påverkan på de olika dimensionerna. Forskarna inkluderar fem olika CSR-dimensioner i sin studie: anställdas välmående, kundhantering, samhällsengagemang, miljöprestanda och etisk styrning. De finner i sin undersökning att en högre andel kvinnliga styrelsemedlemmar har en positiv påverkan på vissa CSR-dimensioner, mer specifikt kundhantering och samhällsengagemang. Detta förklarar de genom att kvinnor har en bättre känsla för att förstå och skapa relationer med andra människor vilket leder till en större förståelse för marknadens behov och mer uppmärksammande av samhällsfrågor. Däremot finner de att kvinnor i styrelsen har en negativ påverkan på två dimensioner; miljöprestanda och anställdas välmående. Studien påvisar dessutom att kvinnliga styrelsemedlemmar inte har någon signifikant påverkan alls på dimensionen etisk styrning.

Till de studier som uppvisar ett negativt samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och hållbarhetsrapportering hör även Cucari, Esposito De Falco och Orlando (2018). Forskarna undersöker i sin studie ESG-rapportering och styrelsediversitet i styrelserna av 54 italienska noterade företag under perioden 2011–2014. Forskarna använder sig av ett återkommande mått, ”Bloomberg’s social disclosure score”, som mått för hållbarhetsrapportering. Resultatet vittnar om att kvinnor i styrelsen är negativt korrelerade med företagens CSR-rapportering. Utifrån studiens resultat formulerar forskarna att det inte är könsdiversitet eller könsfördelning som bestämmer ESG-nivån. De lägger däremot till att deras negativa resultat kan vara till viss del grundat i att kvinnor inte har varit lika engagerade i styrelserna som i andra länder. På liknande sätt finner

Nguyen, Tran och Vu (2021) att kvinnor har en negativ påverkan på CSR-rapportering, vilket enligt forskarna är en konsekvens av att kvinnliga styrelseledamöter i Vietnam generellt har en lägre utbildningsnivå jämfört med manliga kollegor, samt att en stor del av noterade företag i Vietnam är familjeägda. Studien inkluderar 166 noterade bolag på den vietnamesiska börsen år 2014–2016 och mäter CSR-rapportering genom ett egengjort CSR-index. Studien syftar främst till att undersöka sambandet mellan könsdiversitet, VD:s makt, statligt innehav och CSR-rapportering.

2.4.3 Forskning som inte funnit något samband

Manita, Bruna, Dang och Houanti (2017) undersöker i sin studie om andelen kvinnliga styrelsemedlemmar påverkar företags arbete med CSR. Studien fokuserar endast på större noterade företag i USA, mer precist de 379 företag som fanns med i S&P 500 Index åren 2010–2015. För att mäta företagens CSR används även här “Bloomberg's social disclosure score”. Forskarna finner däremot inget signifikant samband mellan ESG-betygen och andelen kvinnliga styrelsemedlemmar. Likaså finner Nguyen (2020) inget signifikant samband mellan kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen för 97 tyska noterade företag och andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i dessa företag. Forskaren använder däremot ett annat mått för att mäta CSR-rapporteringen som baserats på GRI-standarder. Däremot framgår att en potentiell anledning till resultatet enligt forskaren kan vara att kravet på att ha minst 30% kvinnor i styrelsen inte implementerades förrän 2016. Giannarakis (2013) undersöker i sin studie 366 av de största företagen i USA och relationen mellan CSR-rapportering och andel kvinnor i styrelsen genom en regressionsanalys. Inte heller Giannarakis (2013) fann ett statistiskt säkerställt samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och CSR-rapportering. En möjlig förklaring till resultatet kan enligt forskaren bero på att kvinnliga och manliga styrelsemedlemmar utbildas på samma universitet och därför reagerar på sociala förväntningar på samma sätt.

2.4.4 Sammanfattande tabell av tidigare forskning

Tabell 1: Sammanfattning av tidigare forskning i kronologisk, sett till texten ovan, ordning

Studie	Land och årtal	Beroende variabel (Oberoende variabel)	Huvudsakligt resultat
Arayssi, Dah & Jizi, 2016	Storbritannien, 2007-2012	ESG-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Positivt samband
Jizi, 2017	Storbritannien, 2007-2012	ESG-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Positivt samband
Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018	Spanien, 2009-2013	CSR-betyg (ink. GRI) (Andel kvinnor i styrelsen)	Positivt samband
García-Sánchez, Suárez-Fernández & Martínez-Ferrero, 2019	12 olika länder, 2006-2014	Mått för: balans, klarhet och kortfattadhet, jämförbarhet, pålitlighet, (Andel kvinnor i styrelsen)	Både positiva och negativa effekter på hållbarhetsrapportering
Buallay, Hamdan, Barone & Hamdan, 2020	58 olika länder, 2007-2016	ESG-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Både positivt och negativt samband beroende på andel
Bear, Rahman & Post, 2010	USA, 2009	CSR-betyg (Antal kvinnor i styrelsen)	Positivt samband
Ardito, Dangelico & Messeni Petruzzelli, 2020	Europa och USA, 2017	6 olika CSR betyg (Antal kvinnor i styrelsen)	Kvinnor har olika påverkan på olika dimensioner
Cucari, De Falco & Orlando, 2017	Italien, 2011-2014	ESG-betyg (kvinnor i styrelsen)	Negativt samband
Nguyen, Tran & Vu, 2021	Vietnam, 2014-2016	CSR-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Negativt samband
Manita, Bruna, Dang & Houanti, 2017	USA, 2010-2015	ESG-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Inget signifikant samband
Nguyen, 2020	Tyskland, 2013-2016	GRI-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Inget signifikant samband
Giannarakis, 2013	USA, 2011	ESG-betyg (Andel kvinnor i styrelsen)	Inget signifikant samband

2.5 Kritisk reflektion av den teoretiska referensramen

Intressentteorin är väl använd inom CSR litteraturen, dock anser Harrison och Freeman (1999) att de flesta studier som har använt teorin har inte lyckats fånga upp den mångfacetterade natur som ligger till grund för teorin. Det vill säga att de misslyckats med att skildra den variation som finns i och mellan olika intressentgrupper när det kommer till åsikter och attityder hos de individuella intressenterna. Teorin formulerades dessutom redan år 1984 (Freeman, 1984) vilket innebär att teorin potentiellt inte är lika applicerbar idag som den var då. Därtill kommer att intressentteorin, liksom den resursberoende teorin, endast förklarar externa drivkrafter till CSR (Frynas & Yamahaki, 2016). Frynas och Yamahaki (2016) förklarar att det är vanligt bland tidigare forskning att kombinerar teorier som förklarar externa drivkrafter av CSR, vilket även den aktuella studien har gjort genom att kombinera intressentteorin och den resursberoende teorin. Dock riskerar sådana studier att endast delvis kunna förklara CSR. För att få en helhetsbild av CSR hade således en kombination behövts av teorier som relaterar till både interna och externa drivkrafter av CSR.

Vid genomgång av tidigare forskning framkommer att det enligt författarna går att rikta en viss kritik mot studierna. Ett område som går att kritisera är avsaknaden av en enhetlig beroende variabel, då poängsystem och mått skiljer sig åt vilket sannolikt gör att forskningen resulterar i olika slutsatser och samband trots att metodiken kan vara densamma. En vanlig metod i tidigare forskning är att genomföra regressionsanalyser, vilket gör att valet av beroende variabel blir centralt för utfallet. En annan faktor som också kan kritiseras är att landspecifika variabler till viss mån förbises, exempelvis huruvida hållbarhetsrapportering är lagstadgad eller huruvida det finns en lagstadgad könskvotering, och företagsspecifika variabler, så som om en hållbarhetsansvarig eller hållbarhetsgrupp finns. Exempelvis utgår en studie som författarna beaktar i tidigare forskning från företag i Spanien (Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018), som sedan ett antal år tillbaka har en lagstadgad könskvotering.

2.6 Formulering av hypoteser

Som tidigare nämnt syftar studien till att undersöka om det finns ett samband mellan andel kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporter i svenska noterade företag. En faktor som påverkar företags hållbarhetsrapportering är enligt Post och Byron (2015) styrelsens sammansättning, i synnerhet könsdiversitet. När styrelsen blir mer diversifierad främjas

beslutsprocessen, då hänsyn tas till fler synpunkter och åsikter (Nguyen, Tran & Vu, 2021). Med grund i det resursberoende synsättet är styrelsens främsta funktion att tillhandahålla kritiska resurser till organisationen och att säkra resurserna genom länkar med organisationens externa omgivning (Pfeffer & Salancik, 1978), vilket gör att styrelsen spelar en signifikant roll i beslutsfattandet rörande CSR (Nguyen, Tran & Vu, 2021). Ett skäl till att forskningen funnit olika resultat skulle kunna vara geografiskt motiverat. En stor del av forskningen har utgått från USA (Adams & Ferreira, 2009; Bear, Rahman & Post, 2010; Manita et al., 2017) vilket är ett land som skiljer sig från Sverige i synnerhet inom jämställdhet. Exempelvis rankades Sverige på plats fem i World Economic Forum (2021) senaste Global Gender Gap Report medan USA återfinns på plats 30. En stor del av tidigare genomförda studier utgår trots att de är relativt nya från ett antal år tillbaka (2009–2016), vilket skulle kunna vara en faktor i att förklara de olika resultaten. Tidigare forskning som har använt GRI som kvalitetsmått har inte heller utgått från Sverige vilket gör att studien fyller ett forskningsgap. Studien är likt en stor del av tidigare forskning intresserade om andelen kvinnor i styrelsen har ett samband med kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen vilket gör att andel väljs framför antal kvinnor i studien.

Med anledning av att tidigare forskning har funnit både positiva, negativa och inga samband har författarna valt en tvåsidig mothypotes att testa i studien för att kunna se om ett samband råder. Noll- och mothypotesen har formulerats som följer nedan:

H0: Det finns inget samband mellan andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen.

H1: Det finns ett samband mellan andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen.

3. Metod

I följande avsnitt redogörs för studiens övergripande forskningsmetod, urval, variabler och datainsamling. Vidare följer en redogörelse över databearbetning som inkluderar en beskrivning av statistiken studien utgår från. Slutligen följer en metoddiskussion som innefattar en övergripande metodkritik följt av diskussion av specifika metodproblem.

3.1 Val av forskningsmetod

Studien antar ett deduktivt tillvägagångssätt, vilket enligt Bryman och Bell (2017) innebär att man utifrån känd kunskap och teori inom det valda området härleder en eller flera hypoteser som sedan testas mot empiri. Det innebär också att teorin och härledda hypoteser är det som styr datainsamlingsprocessen (Bryman & Bell, 2017). Då studien syftar till att undersöka om det finns ett samband mellan andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen, ansågs en kvantitativ metod vara lämpligast. Detta med hänsyn till att en kvantitativ metod används för att kunna mäta och kvantifiera fenomenet med hjälp av statistik (Skärvad & Lundahl, 2016). En kvalitativ metod ansågs inte kunna fånga ett eventuellt samband och var således inte lämplig för studien så som författarna ämnar genomföra den.

För att kunna uppfylla studiens syfte valdes en multipel linjär regressionsanalys, vilket ansågs vara lämpligt då studien använder sig av flertalet kontrollvariabler. Multipel linjär regressionsanalys var dessutom den metod som återkom mest frekvent i tidigare forskning vilket gör den väl anförtrödd. I en multipel linjär regression analyseras variationen i den beroende variabeln med hjälp av flera förklarande variabler (Körner & Wahlgren, 2015), vilket är vad studien ämnar göra med hjälp av valda kontrollvariabler. Studien kommer också att innefatta delar av en innehållsanalys genom att årsredovisningar och hållbarhetsrapporter analyseras. En innehållsanalys går ut på analys av dokument där man på ett systematiskt sätt analyserar dokumentets innehåll utifrån i förväg utformade kategorier (Bryman & Bell, 2017). Denna studie kommer att baseras på en metod likt den som används av Hummel och Schlick (2016), där forskarna enligt riktlinjer från GRI poängsätter företag för varje ämne som de redogör för i sin redovisning. Mer information om hur studien gått till väga vid konstruktion av GRI-poäng för att mäta kvalitet finns under avsnitt 3.3.1 Beroende variabel. I avsnittet motiveras även varför GRI-poäng är ett lämpligt mått för att mäta kvalitet följt av en kritisk diskussion.

3.2 Urval

3.2.1 Tidsperiod

Studien har valt att fokusera på år 2020 vid analys av hållbarhetsrapporter. Anledningen till att år 2021 inte har valts är att det inte finns tillgängliga data, i synnerhet för GRI-poäng, för tillräckligt många företag. Data för 2021 saknas främst för Mid- och Small Cap företag vilket gör att år 2020 anses vara mest lämpligt då studien ämnar representera så många företag som möjligt på Stockholmsbörsen. Vidare har författarna valt att inte studera fler år bakåt i tiden, vilket till viss del grundar sig i uppsatsens tidsrymd då det är ett omfattande arbete att kontrollera om företagen uppfyller urvalskriterierna och sedan beräkna deras GRI-poäng. Det anses inte heller vara av lika stor vikt att studera fler år bakåt i tiden, då hur väl ett företag rapporterar enligt GRI inte bör vara något som fluktuerar i större omfattning över åren, vilket exempelvis ett företags lönsamhet kan göra om studien hade valt att ta en mer finansiell inriktning.

3.2.2 Val av börsnoterade företag

Denna studie utgår från svenska företag som var noterade på Nasdaq OMX Stockholm (Stockholmsbörsen) under år 2020. Vidare avgränsas studien till att enbart behandla företag med säte i Sverige då ÅRL måste vara tillämplig. Att studien väljer att utgå från hela Stockholmsbörsen tillför bredd, då företag i olika storlek och verksamma i olika branscher representeras på börsen. Valet att inrikta sig på noterade företag och exempelvis inte integrera onoterade företag beror till stor del på tillgängligheten av data, då icke noterade företag har mer svåråtkomliga data och är svårare att identifiera.

3.2.3 Övriga urvalskriterier

Ett ytterligare kriterium för urvalet är att företaget ska falla under kraven för att utge en hållbarhetsrapport enligt ÅRL. För att falla under lagkraven i ÅRL ska företaget uppfylla minst två av tre villkor under de två senaste räkenskapsåren, vilka är (1) att antalet medelanställda är fler än 250 personer, (2) en balansomsättning på mer än 175 miljoner kronor eller (3) en nettoomsättning på mer än 350 miljoner kronor (Bolagsverket, 2021). Detta görs för att eliminera eventuella effekter av företag som inte faller under lagkravet, då de kan ha andra incitament för hållbarhetsrapportering och påverka jämförbarheten i studien negativt. Genom att samtliga valda företag är skyldiga att hållbarhetsrapportera skapas en neutral grund för studien. Till följd av att

studien primärt utgår från ÅRL (SFS 1995:1554) innebär det att banker eller företag som erbjuder finansiella tjänster exkluderas från urvalet då de redovisar enligt Lag om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag (SFS 1995:1559).

Slutligen inkluderas enbart företag som redovisar sitt hållbarhetsarbete i enlighet med GRI-ramverket, vilket beror på att det medför att det går att skapa jämförbarhet mellan företagen. Om studien valt att inkludera företag som inte redovisade enligt GRI skulle det visserligen resultera i ett större urval, men på bekostnad av minskad jämförbarhet mellan företagen då de inte hade redovisat enligt samma riktlinjer.

3.2.4 Sammanställning av urvalskriterier

- Företaget ska ha varit noterat på Stockholmsbörsen under år 2020.
- Företaget ska falla under ÅRL och lagkravet för hållbarhetsrapportering.
- Företaget ska inte vara bank eller erbjuda finansiella tjänster.
- Företaget ska rapportera enligt GRI-ramverket.

Med hänsyn till ovan nämnda urvalskriterier resulterar det i ett urval bestående av 109 företag.

3.2.5 Bortfallsanalys

Studiens tänkta population är samtliga svenska företag som under år 2020 var noterade på en börs, vilket koncentrerades till Stockholmsbörsen. Genom urvalskriterierna i avsnitt 3.2.4 valdes 109 företag ut som uppfyller samtliga krav för att användas i studien. Av de valda 109 företagen kunde författarna finna den nödvändiga information som behövdes för att kunna inkludera företagen i studien. Således har studien inga bortfall identifierats i studien.

3.3 Variabler

3.3.1 Beroende variabel

Den beroende variabeln som studien valt är GRI-poäng som grundar sig på Global Reporting Initiatives ramverk för hållbarhetsrapportering. GRI:s riktlinjer ger information om hållbarhetsredovisningens omfattning och kvalitet, genom normer om vad som ska rapporteras och hur det ska rapporteras (Vigneau, Humphreys & Moon, 2014). Den aktuella studien tar inspiration

från Hummel och Schlick (2016) som poängsätter företag efter hur många kriterier de rapporterar om enligt GRI:s ramverk, utifrån två huvudkategorier: miljö- och sociala dimensionen. Poängskalan i den aktuella studien innebär att företagen får ett poäng per kriterium, där den maximala poängen uppgår till 27, varav max 8 poäng härstammar från miljöaspekter och max 19 poäng härstammar från sociala aspekter. Hur många kriterier företag rapporterar för i sin årsredovisning eller hållbarhetsredovisning bestämmer således hur många GRI-poäng de mottar. Om företag endast har rapporterat för ett få antal kriterier, innebär det därmed lägre poäng. Om företag har rapporterat för flertalet kriterier, innebär det högre poäng. I de fall ett GRI-index finns tillgängligt i företagets hållbarhetsredovisning används det, om ett sådant saknas hämtas informationen löpande från texten. Poängskalan i sin helhet återfinns i tabell 2, samt en mer detaljerad beskrivning i bilaga 2.

Denna studie kommer i enlighet med Hummel och Schlick (2016) inte att fokusera på den ekonomiska dimensionen av GRI-ramverket, då företagen är styrda av redovisningsstandarder som gäller både nationellt och internationellt. Studien kommer att uppdatera Hummel och Schlicks (2016) poängskala till nutid genom att utgå från den senaste utgåvan av GRI-ramverket som utgavs år 2020, vilket var den senaste utgåvan som behandlar studiens tidsperiod. Det framgår av respektive kriterium vilket år det antingen tillkom eller uppdaterades, exempelvis uppdaterades "GRI 306: Avfall" år 2020, medan "GRI 406: Ingen diskriminering", uppdaterades år 2016.

Författarna är medvetna om komplexiteten av att mäta kvalitet, då kvalitet i många fall är subjektivt och således inte har ett entydigt mått. Studien utgår från Legenzovas (2016) definition av kvalitet i redovisningssammanhang. Forskaren beskriver att kvalitet i redovisningssammanhang ofta bygger på olika standarder och nämner som ett exempel IFRS, vilket innebär att redovisningens kvalitet är högre ju bättre standarden följs. Denna studie följer samma logik vilket förklarar valet av att använda GRI-poäng som indikator för kvalitet, där högre poäng får representera högre kvalitet. En ytterligare anledning till valet av GRI för att mäta kvalitet är att standarden är det mest använda ramverket för hållbarhetsrapportering och används av 84% av världens 250 största företag vilket gör det vedertaget internationellt (KPMG, 2020) och därmed ett lämpligt kvalitetsmått för studien att utgå ifrån. Användning av GRI har dessutom representerat kvalitet i ett antal tidigare studier som behandlar kvinnor i styrelsen och CSR-rapportering, däribland Cabeza-Garcia,

Fernandez-Gago och Nieto (2018), Martínez-Ferrero, Ruiz-Cano och García-Sánchez (2015), Issa och Fang (2019) och Nguyen, 2020. Studierna har kategoriserat och poängsatt företags hållbarhetsrapportering enligt andra poängskalor och förutsättningar, men gemensamt är att de valt att ranka rapportering enligt GRI som det som genererar högst poäng i sina studier.

Tabell 2: GRI-poängskala organiserad enligt miljödimension och social dimension

Miljödimension
GRI 301: Material 2016
GRI 302: Energi 2016
GRI 303: Vatten och avloppsvatten 2018
GRI 304: Biodiversitet 2016
GRI 305: Utsläpp 2016
GRI 306: Avfall 2020
GRI 307: Efterlevnad av miljöregler 2016
GRI 308: Leverantörens miljöbedömning 2016

Social dimension
GRI 401: Anställning / personalomsättning 2016
GRI 402: Arbets- och ledningsrelationer 2016
GRI 403: Arbetshälsa och säkerhetsledningssystem 2018
GRI 404: Träning och utbildning 2016
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016
GRI 406: Ingen diskriminering 2016
GRI 407: Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar 2016
GRI 408: Barnarbete 2016
GRI 409: Ofrivilligt arbete och tvångsarbete 2016
GRI 410: Säkerhetspraxis 2016
GRI 411: Ursprungsbefolkningens rättigheter 2016
GRI 412: Tillämpning av mänskliga rättigheter 2016
GRI 413: Lokalsamhälle 2016
GRI 414: Leverantörers sociala bedömning 2016

GRI 415: Offentlig förvaltning 2016

GRI 416: Kundhälsa och säkerhet 2016

GRI 417: Marknadsföring och kategorisering 2016

GRI 418: Kundens integritet 2016

GRI 419: Socioekonomisk efterlevnad 2016

3.3.1.1 Kritisk diskussion om kvalitet

Enligt Nguyen (2020) har GRI:s standarder utvecklats i syfte att förbättra kvaliteten i hållbarhetsrapportering, därför anser författarna att kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen kan mätas genom att ge de studerade företagen poäng baserat på hur många av ovanstående GRI-punkter som nämns i företagens hållbarhetsrapporter. Författarna är medvetna om valet att högre poäng ska motsvara högre kvalitet i denna uppsats kan bli föremål för diskussion. I avsaknad av andra, mer lämpliga mått, anses det vara det bästa alternativet. Det finns en risk att fler poäng kan tolkas som att hållbarhetsrapporteringen endast är större till omfattningen och inte speglar kvalitet. Författarna utgår ifrån att högre GRI-poäng innebär att företagen adresserar och täcker fler aspekter av GRI:s standard och därför också har ett mer mångfacetterat hållbarhetsarbete. Detta kan sammanfalla med att hållbarhetsrapporteringen är större sett till omfattningen men behöver inte göra det då fler nämnda aspekter av hållbarhetsrapportering inte nödvändigtvis innebär fler ord. Författarna beaktar eventuella begränsningar av måttet i studiens analys och diskussion.

I dagsläget är hållbarhetsrapportering lagstadgat för berörda företag i enlighet med ÅRL (Bolagsverket, 2021), dock saknas det enhetliga riktlinjer för hur denna ska utformas. Under 2021 har den europeiska kommissionen lagt fram ett förslag för ett nytt direktiv om företagens hållbarhetsrapportering som väntas träda i kraft år 2023 (Regeringskansliet, 2021). Förslaget innebär bland annat att hållbarhetsinformation ska lämnas som en del av årsredovisningens förvaltningsberättelse och därav granskas av en revisor (Regeringskansliet, 2021). Det ska även förtydligas vilka uppgifter som ska finnas med i hållbarhetsrapporteringen och rapporten ska följa EU-standarder för hållbarhetsrapportering (Regeringskansliet, 2021). Förslaget skulle kunna göra skillnad för framtiden då en mer enhetlig och tydlig standard kan öka riktigheten och jämförbarheten i mätningar av kvaliteten på hållbarhetsrapportering.

3.3.2 Oberoende variabel

Som oberoende variabel i studien väljs andel kvinnor. Detta motiveras av att andel kvinnor används i tidigare studier för att undersöka den valda beroende variabeln (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Bear, Post & Rahman, 2010; Giannarakis, 2013; Nguyen, 2020). Då forskning med andel kvinnor som oberoende variabel i Sverige inte tidigare gjorts, utgår studien från andel kvinnor som oberoende variabel. Med vidare hänvisning till att tidigare forskning inom ämnet funnit både positiva, negativa och inget samband vid studier av andel kvinnor som oberoende variabel (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Bear, Rahman & Post, 2010; Cucari, Esposito De Falco & Orlando, 2018; Giannarakis, 2013), har det bidragit till valet av andel kvinnor i styrelsen då författarna ämnar att både bidra till nuvarande forskning och utveckla forskningsområdet med empiri från Sverige. Valet att använda andelen kvinnor motiveras även av att andel är ett relativt tal, vilket gör att det kan uttryckas i procent. Talet påverkas därför inte av att styrelsen kan se olika ut till antal i styrelsen beroende på företag och bidrar till att kvoten kan jämföras mellan olika företag. Variabeln har tagits fram genom att dividera antal kvinnor med storlek på styrelsen för var och ett av företagen. I den fall som arbetstagarrepresentanter varit representerade i styrelsen har de inkluderats, både i andel kvinnor och styrelsens storlek.

3.3.3 Kontrollvariabler

Genom att använda kontrollvariabler minskar risken för att ett eventuellt samband mellan studiens beroende och oberoende variabler beror på en annan okänd variabel. Enligt Bryman & Bell (2017) är ett falskt samband när det verkar som att det finns ett samband mellan två variabler men sambandet i realiteten beror på att de två variablerna är relaterade till en tredje variabel. För att minska risken för ett falskt samband tillämpas flertalet kontrollvariabler vilket ökar möjligheten att kunna dra eventuella kausala samband. De valda kontrollvariablerna för regressionsanalysen är väl förankrade i tidigare forskning inom området.

Styrelsens storlek

Studien kommer att använda antal styrelseledamöter i styrelsen som en av kontrollvariablerna. Valet av styrelsens storlek som kontrollvariabel grundar sig i tidigare forskning där den är ofta återkommande (Adams & Ferreira, 2009; Amorelli & García Sánchez, 2020; Arayssi, Dah & Jizi, 2016). Då variabeln används mycket i tidigare forskning antas den därför kunna påverka GRI-

poängen i företaget, vilket motiverar att den inkluderas i studiens regression. Bland tidigare forskning som använt sig av styrelsens storlek finns Issa och Fang (2019) som beskriver att företag med större styrelse tenderar att ange mer frivillig hållbarhetsinformation i sina rapporter jämfört med andra företag. Giannarakis (2013) beskriver att en större styrelse kan bidra till ett större kunskapsutbyte inom CSR. Det finns dock en viss motsättning i att en stor styrelse enbart är positivt för företags hållbarhetsrapportering. Arayssi, Dah och Jizi (2016) beskriver att större styrelser lider av problem som sämre kommunikation och beslutsfattande, vilket gör att deras effektivitet undermineras. Forskarna kom i sin studie fram till att en mindre styrelse hjälper företag att avslöja mer information då kommunikationen förenklas och även bidrar till att medlemmarna känner ett större ansvar.

Vidare har styrelsesuppleanter inte tagits med vid beräkningen av antal styrelsemedlemmar då en suppleants primära uppgift är ersätta ordinarie styrelsemedlemmar när de har förhinder och därför inte medverkar vid styrelsemöten. I de fall där arbetstagarrepresentanter finns har de inkluderats med motiveringen att de deltar vid styrelsemöten och kan därmed räknas ha ett visst inflytande på styrelsens beslut. I enlighet med tidigare forskning logaritmeras inte storlek på styrelsen (Adams & Ferreira, 2009; Amorelli & Garcia Sánchez, 2020; Arayssi, Dah & Jizi, 2016).

Antal anställda

Ett alternativt mått i tidigare forskning för att mäta företags storlek är att i stället för att använda enbart totala tillgångar, välja att kontrollera för antal anställda i företaget. Antal anställda används i ett antal tidigare studier (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Hummel & Schlick, 2016). Arayssi, Dah och Jizi (2016) valde att inkludera både antal anställda och totala tillgångar för att mäta företagsstorlek i sin studie med motiveringen att GRI identifierar anställda som en stor del av hur företaget CSR-rapporterar, samtidigt som företag med fler anställda sannolikt har en större benägenhet att ingå i hållbara initiativ. Vidare redogör Barnea och Rubin (2010) för att större företag, oberoende av om deras storlek mäts som totala tillgångar eller antal anställda känner av mer press från intressenter och förväntas därför ha en större påverkan på samhället och dess omgivning.

Antal anställda har likt totala tillgångar logaritmerats i studien. Valet att inkludera logaritmen av både totala tillgångar och antal anställda skulle kunna leda till problem med multikollinearitet, då

båda mått används för att representera företagets storlek. Det framgår dock av avsnitt 4.3.1 att ingen multikollinearitet framkom mellan variablerna varför båda fortsatt inkluderades i studien.

Totala tillgångar

För att mäta företagets storlek väljer studien att inkludera totala tillgångar som kontrollvariabel. Att mäta företagets storlek genom totala tillgångar är en av de mest använda kontrollvariablerna (Manita et al., 2017) och används i ett flertal studier inom området (Amorelli & García-Sánchez, 2020; Issa & Fang, 2019; Martínez-Ferrero, Ruiz-Cano & García-Sánchez, 2015). Manita et al. (2017) finner att större företag är mer benägna att publicera information om ESG till både intressenter och samhället i övrigt och Chapple och Humphrey (2013) att stora företag har en högre press från samhället att leva upp till sociala förväntningar just på grund av deras storlek. Genom sin storlek har större företag enligt Chapple och Humphrey (2013) också fler resurser att lägga på hållbarhetsarbete. Studien väljer i enlighet med tidigare forskning att logaritmera totala tillgångar (Amorelli & Garcia Sanchez, 2020; Manita et al., 2017; Nguyen, 2020), för att undvika att extremvärden får en större påverkan och minska avståndet mellan variablerna som antar högre värden. Logaritmering formaterar om data varpå dess varians blir mer konstant, vilket i sin tur minskar problem med heteroskedasticitet (Brooks, 2019). Därtill kommer att logaritmering av data kan göra residualerna mer normalfördelade (Brooks, 2019).

Skuldsättningsgrad

Studien inkluderar även skuldsättningsgrad som en kontrollvariabel. Skuldsättningsgraden kan användas för att utvärdera ett företags finansiella risk och beräknas vanligtvis genom att ta de totala räntebärande skulderna dividerat med totala tillgångar. En stor del av tidigare forskning har valt att använda sig utav skuldsättningsgraden för att få ett mått på företagets risk (Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018; Hummel & Schlick, 2016; Issa & Fang, 2019; Manita et al., 2017) vilket föranleder valet att inkludera variabeln även i denna studie. Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago och Nieto (2018) finner i sin studie ett negativt samband mellan skuldsättningsgraden och nivå av CSR-rapportering, vilket de tolkar som att företag med en högre nivå av skuldsättning rapporterar mindre om CSR. Manita et al. (2017) finner i sin studie att skuldsättningsgraden har ett positivt samband med företagens ESG-betyg. Hummel och Schlick (2016) beskriver att långgivare är intresserade av ett företags hållbarhetsrapport då den pekar på framtida potentiella risker rörande

hållbarhet. Det innebär enligt forskarna att företag med högre skuldsättning är mer beroende av långivares krav och därför har större incitament att ge sina långivare en mer högkvalitativ hållbarhetsrapport. Skuldsättningsgraden i denna studie hämtas från Retriever Business och utgår från företagets årsredovisning från 2020.

ROA

Studien använder sig av ROA för att spegla företagets lönsamhet. ROA visar hur lönsamt ett företag är i förhållande till deras totala tillgångar, det vill säga hur effektivt de använder sina tillgångar för att generera vinst. ROA har varit en väl använd variabel i tidigare forskning (Amorelli & García Sánchez, 2020; Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Martínez-Ferrero, Ruiz-Cano & García-Sánchez, 2015) och är likt totala tillgångar en av de mest välanvända kontrollvariablerna inom området (Manita et al., 2017). Tidigare forskning har funnit att ROA har en positiv effekt på ett företags CSR-rapportering (Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018; Nadeem, Zaman & Saleem, 2017). Även om företag ofta har en ambition att engagera sig i CSR-aktiviteter så kan företagets CSR-arbete i praktiken, inklusive hållbarhetsrapportering, bero på den mängd resurser som företaget har tillgängligt att spendera (Roberts, 1992). Detta indikerar att ett företag med mycket resurser sannolikt kan välja att fokusera mer på sitt hållbarhetsarbete och rapportering. Att ROA även har varit det lönsamhetsmått som stötts på mest frekvent under sökning efter tidigare forskning samt att en stor del av tidigare forskning tillämpar måttet framför andra mått motiverar valet att kontrollera för det i studien. I studien hämtas nyckeltalet ROA via Dagens Industri, där det beräknats genom att multiplicera vinstmarginalen med kapitalomsättningshastigheten.

Tabell 3: Sammanställning av valda variabler

Variabel	Namn i Eviews	Definition
Beroende variabel		
GRI-poäng	GRI_POANG	Se metod: avsnitt 3.3.1
Oberoende variabel		
Andel kvinnor i styrelsen	ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN	Antal kvinnor/Styrelsens storlek

Kontrollvariabler		
Styrelsens storlek	ANTAL_I_STYRELSEN	Antal styrelseledamöter
Antal anställda	LN_ANSTALLDA	ln (antal anställda)
Totala tillgångar	LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK	ln (totala tillgångar)
Skuldsättningsgrad	SKULDSATTNINGSGRAD	Räntebärande skulder/tillgångar
ROA	ROA	Räntabilitet på totalt kapital

3.4 Datainsamling

För att identifiera lämpliga företag för studien gjordes en sökning på databasen Retriever Business där författarna kontrollerade att företagen föll under kraven för en lagstadgad hållbarhetsrapport enligt ÅRL. Därefter kontrollerades att valda företag de facto var noterade under år 2020 genom att stämma av mot en lista från Dagens Industri, då en samlad lista från en databas potentiellt skulle kunna innehålla misstag. En sammanställning över inkluderade företag finns i bilaga 1. Vidare inhämtades information om GRI från företagens årsredovisningar och i vissa fall även från separata hållbarhetsrapporter, då rapporterna inte alltid innehöll samma information. Information om styrelsen inhämtades från Retriever Business, vilket även antal anställda, företagens totala tillgångar och skuldsättningsgrad gjorde. För att få fram nyckeltalet ROA för 2020 användes Dagens Industri. För att sedan kontrollera att informationen som inhämtats var riktig gjordes flertalet stickprov mot företagens årsredovisningar som visade att informationen som erhållits var korrekt.

3.4.1 Litteratursökning

För att finna relevant tidigare forskning och information om valda teorier användes LUBsearch och Business Source Complete. För att garantera att endast granskade vetenskapliga artiklar användes kriteriet “peer-reviewed”. Vid sökning efter relevanta artiklar koncentrerades sökningen utefter ett antal valda sökord på engelska, vilka var “sustainability reporting”, “CSR reporting”, “board composition”, “women on boards”, “woman”, “female directors” och “board gender diversity”. Orden kombinerades i olika sökningar för att ge större utslag. I de fall rapporter eller liknande används har de valts från väl anförtrödda källor, så som regeringen, FN och Allbright.

Detta minskar risken för felaktig information och gör studien mer trovärdig. Gällande litteratur som behandlar den teoretiska referensramen har ursprungskällor använts i största möjliga mån för att säkerställa att korrekt information återges.

3.5 Databearbetning

3.5.1 Multipel linjär regression

En regressionsanalys ämnar beskriva och utvärdera relationen mellan en beroende variabel och en eller flera oberoende variabler (Brooks, 2019). En regressionsanalys försöker förklara förändringar i den beroende variabeln med hänvisning till förändringar i en eller flera oberoende variabler (Brooks, 2019). Då den aktuella studien ämnar undersöka hur ett flertal oberoende variabler påverkar den beroende variabeln, används en multipel linjär regressionsanalys. I en multipel linjär regressionsanalys ges en β -koefficient för varje enskild oberoende variabel, vars värde representerar den partiella effekt som varje enskild oberoende variabel har på den beroende variabeln (Brooks, 2019). Vid hypotesprövningen bestäms en lämplig signifikansnivå, vilket enligt Körner och Wahlgren (2015) i praktiken alltid är 5% om det inte finns starka skäl för något annat. Om p-värdet är större än 5% finns det ingen statistisk signifikans, alltså kan inte nollhypotesen förkastas (Körner & Wahlgren, 2015). Studien har därför valt att använda en signifikansnivå på 5% vid hypotesprövningen.

3.5.2 Determinationskoefficienten (R^2)

Determinationskoefficienten (R^2) även kallad förklaringsgrad eller prediktionsförmåga, beskriver hur stor del av variationen i den beroende variabel som kan förklaras av variationen i den oberoende variabeln (Bryman & Bell, 2017). Determinationskoefficienten antar absoluta tal från 0 till 1. Ett R^2 -värde på 0 innebär att det inte finns ett samband mellan variablerna, medan ett R^2 -värde på 1 innebär att det finns ett fullständigt samband mellan variablerna (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2018). Generellt används den justerade determinationskoefficienten om stickprovet understiger 200 (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2018). Då den aktuella studien inkluderar 109 observationer, används justerad R^2 för att förklara variationen i den beroende variabeln i studien.

3.5.3 Dataanalys

När studiens data var insamlad bearbetades den först i Excel för att sedan läggas in i ekonometriprogrammet Eviews för att kunna genomföra regressionsanalysen. För att vidare kunna analysera studiens data har författarna tagit hjälp av litteratur inom både statistik och ekonometri för att säkerställa att studiens data tolkas korrekt. Vidare har lämplig litteratur använts för att kontrollera att författarna genomfört lämpliga test för att kontrollera regressionen.

3.6 Kontroll av modell

3.6.1 Multikollinearitet

Vid en multipel regressionsanalys är det viktigt att beakta huruvida de oberoende variablerna sinsemellan verkligen är oberoende. Om det finns ett starkt samband mellan två eller flera av de oberoende variablerna uppstår multikollinearitet (Wahlgren, 2012). För att kontrollera att multikollinearitet inte uppstått analyseras VIF-faktorn per variabel och för att säkerställa resultatet ytterligare genomförs en korrelationsanalys. Resultatet presenteras och förklaras i avsnitt 4.3.1.

3.6.2 Ramsey RESET test för linjärt samband

Ett grundläggande antagande för linjär regression är att det finns ett linjärt samband mellan den beroende variabeln och den oberoende variabeln (Brooks, 2019). Ett linjärt samband föreligger om medelvärdet av regressionsmodellens residualer är lika med 0 (Brooks, 2019). I den aktuella studien antas att det föreligger ett linjärt samband mellan undersökningsvariablerna andel kvinnor i styrelsen, storlek på styrelse, totala tillgångar, antal anställda, skuldsättningsgrad samt ROA och den beroende variabeln kvalitet på hållbarhetsredovisning. För att testa linjäritet i den aktuella studien används ett Ramsey RESET test, som mäter medelvärdet av regressionens residualer. Resultatet presenteras i avsnitt 4.3.2.

3.6.3 White's test för heteroskedasticitet

Linjär regression utgår från antagandet om homoskedasticitet, vilket föreligger om variansen av residualerna är konstant (Brooks, 2019). Om variansen hos residualerna inte är konstant föreligger i stället heteroskedasticitet. Heteroskedasticitet innebär att den oförklarliga variationen i den beroende variabeln systematiskt följer förändringar i den oberoende variabeln (Brooks, 2019). Heteroskedasticitet är problematiskt då regressionslinjen uppskattas fel, vilket i sin tur ökar risken

för typ 1-fel (Brooks, 2019). I syfte att kontrollera för heteroskedasticitet utför författarna ett White's test. Ett White's test ska inte vara signifikant eftersom nollhypotesen är att datan är homoskedastisk. Resultatet presenteras i avsnitt 4.3.3.

3.6.4 Jarque-Bera test för normalitet

För att utföra hypotestest om regressionsmodellens parametrar krävs att antagandet om normalfördelning är uppfyllt (Brooks, 2019). I syfte att undersöka om residualerna är normalfördelade utför den aktuella studien ett Jarque-Bera test, vilket är ett av de vanligaste testen för normalitet. Jarque-Bera testar för normalitet genom att kontrollera för skevhet och kurtosis (Brooks, 2019). Skevhet definierar formen av normalfördelningen och visar den eventuella asymmetrin som kan förekomma i normalfördelningen kring medelvärdet (Brooks, 2019). Kurtosis anger hur tjocka kurvans svansar är och hur hög topp den har (Brooks, 2019). I ett urval med fullkomligt normalfördelade residualer antar skevhet-koefficienten ett värde på 0 och kurtosis-koefficienten ett värde på 3 (Brooks, 2019). Resultatet presenteras i avsnitt 4.3.4.

3.7 Metoddiskussion

3.7.1 Övergripande metodkritik

Studien utgår från sekundärdata i form av data som samlats in främst från databasen Retriever Business och vissa data kommer från Dagens industri. Även om båda källor är pålitliga är författarna medvetna om att det hade varit önskvärt att all data var hämtad från samma källa, vilket dessvärre inte var möjligt i studien. För att i största möjliga mån kontrollera att datan som inhämtats var korrekt gjordes flertalet stickprov mot företagets årsredovisningar för 2020 där inget av stickproven visade på att datan skulle vara felaktig. En annan aspekt är att datan just är sekundärdata, där det allra mest optimala hade varit att använda primärdata vilket dessvärre inte var möjligt för att kunna uppfylla studiens syfte. Bryman & Bell (2017) poängterar att en begränsning med att använda sekundärdata är att man från början är obekant med datan och måste tolka och förstå dess komplexitet för att undvika felaktiga tolkningar. Studien har kunnat undvika risken för felaktig tolkning till stor del eftersom det är siffror som använts och inte ord, vilket gör att tolkningen inte blir lika subjektiv som den annars riskerat att bli.

Det faktum att studien utgår ifrån en poängskala där det är författarna som sätter poäng trots riktlinjer med tydlig inspiration från Hummel och Schlick (2016), är något som kan ge upphov till viss kritik om partiskhet. Genom att företag som tillämpar GRI i den allra största majoriteten av fallen valt att ha ett GRI-index som tydligt markerat var informationen finns och om den inkluderats i redovisningen har det varit relativt okomplicerat för författarna att poängsätta företagen, då inga egna slutsatser har behövts utan indexet har följts vid poängsättning. Även om författarna varit noggranna och dubbelkollat varje företags nämnda index innan den slutliga poängen sattes finns risken att något mänskligt misstag kan ha begåtts som resulterat i att ett företag kan ha fått en felaktig poäng. Risken för det bedöms dock av författarna vara väldigt liten. Författarna valde mellan alternativa metoder för att mäta kvalitet innan beslutet att skapa poängskalan slutligen valdes. Ett alternativ som diskuterades var att använda ”Bloomberg’s Social Disclosure Score”, men det valdes bort då det i princip enbart fanns tillgängligt för Large-cap företag vilket inte går i linje med studiens syfte som är att undersöka så stor del av Stockholmsbörsen som möjligt och inte enbart de största företagen.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet avser enligt Skärvad och Lundahl (2016) frånvaron av slumpmässiga mätfel, det vill säga att mätningen inte påverkas av vem som utför mätningen eller under vilka omständigheter som mätningen sker. När en undersökning har god reliabilitet finns därför få slumpmässiga fel och ska kunna upprepas flera gånger och då uppnå samma resultat (Skärvad & Lundahl, 2016). Om studien skulle replikeras med samma mått för kvalitet genom GRI-poäng skulle det vara möjligt att få samma resultat och poäng då författarna använt sig av företagets GRI-index som framgår av redovisningen, vid beräkning av poäng. Då författarna inte gett poäng utifrån att de behövt bedöma något själva underlättar det för att kunna replikera studien. Vidare har information om styrelsens sammansättning, andel kvinnor, skuldsättningsgrad, totala tillgångar, antal anställda hämtats från Retriever Business vilket är en anförtrödd källa med hög reliabilitet, vilket också har kontrollerats genom stickprov utförda av författarna. Detsamma gäller för nyckeltalet ROA som hämtades via Dagens industri.

Om studien skulle utföras igen kan samma information inhämtas som denna studie utgår från, vilket ökar reliabiliteten för studien. För att vidare stärka studiens reliabilitet valde författarna att

vid insamling av antal kvinnor i styrelsen och antal styrelsemedlemmar utgå från hur styrelsen såg ut vid slutet av år 2020. Valet gjordes i syfte för att underlätta replikerbarheten av studien. Om författarna inte varit konsekventa vid valet av hur styrelsen såg ut vid en bestämd tidpunkt skulle det vara svårt för andra författare att kunna replikera studien och få samma styrelsestorlek och sammansättning. Författarna är medvetna om att om en annan tidpunkt valts, exempelvis 1 januari eller 1 juni 2020, hade resultatet kunnat skilja sig åt.

3.7.3 Validitet

Med begreppet validitet menas enligt Bryman och Bell (2017) om ett mått verkligen mäter det de avser att mäta eller annorlunda uttryckt: frånvaro av systematiska mätfel (Skärvad & Lundahl, 2016). Enligt Skärvad och Lundahl (2016) finns det två former av validitet, inre och yttre validitet. Författarna beskriver att inre validitet syftar på att variabeln mäter vad den avsåg att mäta och yttre validitet till att kunna mäta huruvida urvalet kan generaliseras och appliceras på en större population och inte enbart urvalet. När det gäller inre validitet är ett problem som kan uppstå huruvida studiens beroende variabel GRI-poäng mäter kvalitet. Författarna grundar valet av GRI som indikator för kvalitet i att tidigare forskning använt GRI på olika sätt för att definiera kvalitet i hållbarhetssammanhang vilket bidrar med validitet till studien. När det gäller den yttre validiteten måste hänsyn tas till att urvalet inte speglar samtliga företag som är noterade på Stockholmsbörsen, då samtliga företag inte redovisade enligt GRI-riktlinjerna och kunde inkluderas i studiens urval. Författarna är medvetna om detta faktum och beaktar det i studien.

4. Resultat

I avsnittet resultat presenteras resultatet från de genomförda statistiska analyserna. Kapitlet inleds med deskriptiv statistik följt av regressionsanalysen och slutligen presenteras resultat av ytterligare tester.

4.1 Deskriptiv statistik

Tabell 4: Deskriptiv statistik, ej logaritmerade värden inom parentes

	Minimum	Medelvärde	Median	Maximum	Standardavvikelse
GRI-poäng	0	9,58	9	24	4,92
Andel kvinnor, %	10	36,65	36,36	66,67	11,7
Styrelsens storlek	5	8,28	8	14	2,19
Antal anställda	2,71 (15)	7,68 (2155)	7,88 (2653)	12,59 (293608)	2,04 (7,65)
Totala tillgångar	13,03 (455887)	16,82 (20105420)	16,95 (23087456)	20,05 (510040147)	1,46 (4,30)
Skuldsättningsgrad	-9,9	4,53	2,44	22,95	5,68
ROA, %	-21,64	4,29	4,67	15,70	5,92
Antal observationer	109	109	109	109	109

I tabell 4 presenteras den deskriptiva statistiken för varje variabel som inkluderats i studien. För att undvika extremvärden har variablerna totala tillgångar och antal anställda logaritmerats. Den genomsnittliga GRI-poängen i studien (GRI_POANG) uppgår till 9.58, vilket är relativt lågt med hänsyn till maxpoängen som är 27. Då standardavvikelsen uppgår till 4,92 tyder det på att det finns en viss spridning i resultat i GRI-poäng mellan företagen vilket innebär på att en del företag fick fler poäng än vad medelvärdet visar men också lägre, vilket också framgår av att minsta givna GRI-poäng var 0 och det högsta var 24. Genom att observera medianen för GRI-poäng går det att utläsa att den ligger på 9 vilket ligger nära medelvärdet. Av tabell 4 går det också att utläsa att

andelen kvinnor har ett medelvärde på 36,65% och median på snarlika 36,36%. Även gällande andelen kvinnor finns en viss spridning mellan företagen då minsta andel kvinnor i styrelsen uppgår till 10% samtidigt som den högsta andelen kvinnor i styrelsen uppgår till 66,67%. I studien innehöll den genomsnittliga styrelsen 8,28 styrelseledamöter där 36,65% var kvinnor vilket motsvarar i genomsnitt tre (3,04) kvinnor per styrelse.

4.2 Multipel regressionsanalys

I tabell 5 presenteras modellens determinationskoefficient (R^2) samt justerade determinationskoefficient (Justerad R^2). Som tidigare nämnt används generellt den justerade determinationskoefficienten om stickprovet understiger 200, för att undvika ett eventuellt missvisande resultat (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2018). Då den aktuella studiens stickprov uppgår till 109 används således den justerade determinationskoefficienten. Modellens förklaringsgrad uppgår till 25%, vilket innebär att 25% av variationen i den beroende variabeln (GRI_POANG) kan förklaras av variationen i studiens oberoende variabler.

Tabell 5: Resultat av regressionsanalys

Oberoende variabler	β -koefficient	P-värden
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN	4,14	0,26
ANTAL_I_STYRELSEN	-0,13	0,65
LN_ANSTALLDA	0,54	0,05*
LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK	1,36	<0,001***
SKULDSATTNINGSGRAD	-0,12	0,20
ROA	0,08	0,27
Determinationskoefficient	R^2	Justerad R^2
	0,29	0,25
	Koefficient	P-värde
F-värde	7,08	<0,001***

I tabell 5 sammanfattas resultaten av den multipla regressionsanalysen. Studiens hypotes förutspådde ett samband mellan andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen. Resultatet av analysen visar inget statistiskt signifikant samband mellan andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser (ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN) och kvaliteten på hållbarhetsredovisningen (GRI_POANG) ($\beta = 4,14$, $p = 0,26$). Studien finner således inte stöd för hypotesen, varpå nollhypotesen inte förkastas. Med hänsyn till studiens kontrollvariabler, har företagens totala antal anställda (LN_ANSTALLDA) och totala tillgångar (LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK) signifikant positiv påverkan på kvaliteten på hållbarhetsredovisning (GRI_POANG). Totala tillgångar (LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK) visar en trestjärnig signifikansnivå då $p < 0,001$. Variabelns β -koefficient uppgår till 1,36, vilket betyder att en enhets ökning i logaritmen för totala tillgångar skulle innebära en ökning av 1,36 GRI poäng. Antal anställda (LN_ANSTALLDA) visar en enstjärnig signifikansnivå ($p = 0,05$), alltså är sambandet inte styrkt till samma nivå som i totala tillgångar men ändå tillräckligt för att påvisa viss signifikans. På samma sätt innebär en enhets ökning i logaritmen för antal anställda en ökning på 0,54 GRI-poäng. Trots att endast två variabler har signifikans, uppgår F-värdet till 7,08 med en trestjärnig signifikansnivå ($p < 0,001$).

4.3 Kontroll av modeller

4.3.1 Multikollinearitet

För att kontrollera för multikollinearitet i den aktuella studien analyserades VIF-värdena för datan. Eviews beräknar en "VIF-faktor", vars kritiska värde generellt brukar ligga över 10 (Brooks, 2019). Om VIF-värdet överstiger det kritiska värdet signalerar det problem med multikollinearitet. Som framkommer ur tabell 6 tycks det inte förekomma någon kritisk multikollinearitet mellan någon av variablerna.

Tabell 6: Sammanställning av VIF-värden

Oberoende variabler	VIF-värde
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN	1,08
ANTAL_I_STYRELSEN	2,22
LN_ANSTALLDA	1,88

LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK	1,68
SKULDSATTNINGSGRAD	1,60
ROA	1,08

Ett annat sätt att spåra multikollinearitet är att genomföra en korrelationsanalys där de oberoende variablerna korrelerar med varandra. När korrelationer överstiger 0,8 eller understiger -0,8 signalerar det eventuell multikollinearitet (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2018). Ur tabell 7 framgår att det inte finns något problem med multikollinearitet då ingen korrelation överstiger 0,8 eller understiger -0,8. Den starkaste korrelationen uppgår till $r = 0,64^{**}$ mellan variablerna ‘ANTAL_I_STYRELSEN’ och ‘LN_ANSTALLDA’, det vill säga mellan antal styrelseledamöter i styrelsen och antal anställda.

Tabell 7: Korrelationsanalys för studiens kontrollvariabler

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN	1,00					
2. ANTAL_I_STYRELSEN	-0,11	1,00				
3. LN_ANSTALLDA	0,01	0,64**	1,00			
4. LN_TOT_TILLGANGAR_TSEK	0,16	0,45**	0,35**	1,00		
5. SKULDSATTNINGSGRAD	0,12	0,35**	-0,39**	0,19	1,00	
6. ROA	-0,05	-0,04	0,01	0,01	-0,19*	1,00

4.3.2 Ramsey RESET test för linjärt samband

Resultatet av Ramsey RESET test visar att det föreligger ett linjärt samband mellan variablerna i studien. Detta framgår av att variabeln “fitted” i kvadrat inte är signifikant ($p = 0,53$), vilket indikerar att det föreligger ett linjärt samband mellan variablerna. Det fullständiga Ramsey RESET-testet återfinns i bilaga 4.

4.3.3 White's test för heteroskedacitet

Resultatet av White's test för heteroskedasticitet visar att inga variabler var signifikanta. Med utgångspunkt i att nollhypotesen är att datan är homoskedastisk, kan därför studiens data anses vara homoskedastisk vilket är det eftersträvansvärda. White's test i sin helhet återfinns i bilaga 5.

4.3.4 Jarque-Bera test för normalitet

För att kontrollera att modellen är normalfördelad genomfördes ett Jarque-Bera test. Resultatet visar att Jarque-Bera värdet inte är signifikant ($p = 0,37$) vilket innebär att modellen i studien är normalfördelad då nollhypotesen även här är att datan är normalfördelad. Ett fullständigt Jarque-Bera test med värden finns i bilaga 6.

4.4 Hypotesutfall

Denna studie utgår från en tvåsidig hypotes vilket innebär en noll- och mothypotes som behandlar huruvida det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapportering. Efter att en multipel linjär regressionsanalys utförts visar den att det inte går att påvisa något statistiskt säkerställt samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen för studiens valda signifikansnivå. Nollhypotesen kan därför inte kan.

5. Analys

I följande avsnitt analyseras studiens resultat tillsammans med tidigare forskning och den valda teoretiska referensramen för att försöka ge en djupare förklaring. Även studiens begränsningar behandlas i avsnittet.

Tidigare forskning om hur andel kvinnor i styrelsen påverkar kvalitet på hållbarhetsrapportering har visat på skilda resultat och slutsatser. Ur den aktuella studiens regressionsanalys som inkluderade 109 börsnoterade företag med huvudsäte i Sverige 2020, framkom inget signifikant samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen.

Studiens resultat är i linje med Manita et al. (2017), Nguyen (2020) och Giannarakis (2013) som inte finner ett statistiskt säkerställt samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten av hållbarhetsrapporteringen. Studiens tillvägagångssätt var likt Nguyen (2020) i avseende att redovisning enligt GRI inkluderades i den beroende variabeln. Manita et al. (2017) utgår från "Bloomberg's Social Disclosure Score" vilket studien inte valt att göra, vilket även Giannarakis (2013) gör. Samtliga studier ovan har valt att genomföra en regression för att undersöka ett eventuellt samband, vilket även denna studie gjort. Att Manita et al. (2017) och Giannarakis (2013) utgår från företag i USA och Nguyen (2020) från företag i Tyskland gör att författarna i högre grad förväntade sig ett resultat likt Nguyen (2020), då Tyskland är ett land som i större utsträckning har likheter med Sverige i jämförelse med USA. Giannarakis (2013) nämner att en potentiell förklaring till att inget samband finns kan vara att kvinnliga och manliga styrelsemedlemmar utbildas på samma sätt och därför tar sig an samhällets förväntningar på samma sätt. Då denna studie fokuserat på Sverige är det möjligt att många kvinnliga och manliga medlemmar studerat på samma universitet och därav erhållit liknande kunskaper vilket kan göra att ingen större skillnad går att utläsa. Då studien inte hade fokus på styrelsemedlemmarnas bakgrund blir det svårt att dra vidare slutsatser. Uppfattningen delas dock inte av Singh, Terjesen och Vinnicome (2008) som anser att kvinnor tenderar att ha en annan akademisk och professionell bakgrund utanför verksamheten mot män, vilket leder till att de beaktar fler perspektiv och andra frågor vid beslutsfattande.

Resultatet motsäger en övervägande del tidigare studier, som antingen presenterar ett positivt signifikant samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapportering (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Bear, Rahman & Post, 2010; Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018; Jizi, 2017), eller ett negativt signifikant samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapportering (Cucari, Esposito De Falco & Orlando, 2018; Nguyen, Tran & Vu, 2021). Att den aktuella studien inte fann ett signifikant resultat kan bland annat förklaras av att författarnas mått för kvalitet på hållbarhetsrapportering skiljer sig åt från de ovan nämnda undersökningarna. Författarna har valt att konstruera ett eget mått för att mäta kvalitet på hållbarhetsrapportering, som grundar sig i GRI:s riktlinjer för hållbarhetsrapportering. Tidigare studier som funnit ett signifikant samband mäter kvalitet på hållbarhetsrapportering på andra sätt, exempelvis genom att bedöma effektivitet av företags hållbarhetsarbete med hjälp av "Bloomberg's Social Disclosure Score" eller genom att beakta separata aspekter av hållbarhetsrapportering.

Inom den resursbaserade teorin argumenteras det för att en ökad mångfald i styrelsen har en positiv inverkan på organisationers hållbarhetsarbete (De Villiers, Naiker & van Staden, 2011; Hafsi & Turgut, 2013). Detta kan tillskrivas att en diversifierad styrelse har en ökad rikedom av kunskap och erfarenhet (De Villiers, Naiker & van Staden, 2011), samt ett större antal individuella uppsättningar av egenskaper som påverkar organisationens strategiformulering (Hafsi & Turgut, 2013). Att inkludera kvinnor i styrelsen förbättrar inte endast organisationens sociala prestationer (Shaukat, Qiu & Trojanowski, 2015), utan ökar även organisationens engagemang i alla aspekter av CSR (Landry, Bernardi & Bosco, 2014). Dessa argument talar för att kvinnliga styrelseledamöter bör ha en påverkan på organisationers hållbarhetsarbete, något som den aktuella studien inte fann. Att den aktuella studien inte fann ett signifikant resultat kan möjligtvis härledas till att Sverige har en relativt hög jämställdhet jämfört med de länder som tidigare studier behandlar (World Economic Forum, 2021). Det vill säga att kvinnliga styrelseledamöter enligt ett resursberoende perspektiv potentiellt inte skiljer sig åt signifikant från män när det kommer till human- och relationskapital, och således inte har en bättre, eller sämre, position att bidra med resurser till organisationen. Effekten av kvinnor i styrelsen, såsom fler synpunkter, värderingar och perspektiv (Adams & Ferreira, 2009) eller annan akademisk och professionell bakgrund än män (Singh, Terjesen & Vinnicome, 2008), är alltså möjligtvis inte lika stor som i andra länder.

Studien finner däremot ett signifikant positivt samband mellan företagens storlek och kvalitet på hållbarhetsrapporteringen, både sett till totala tillgångar och antal anställda. Detta kan förklaras av att större företag, vare sig det mäts genom totala tillgångar eller antal anställda, känner en högre press från intressenter och förväntas påverka samhället mer än mindre företag (Arayssi, Dah & Jizi, 2016; Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto, 2018). Med grund i intressentteorin kan en potentiell förklaring vara att större företag investerar i fler CSR-relaterade aktiviteter med en större variation. Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago och Nieto (2018) förklarar dessutom att större företag har fler resurser tillgängliga för att producera den typen av information som efterfrågas i hållbarhetsrapporteringen av intressenterna. Då denna studie utgår från företag noterade på Stockholmsbörsen kan de anses vara stora, vilket kan förklara varför en stor mängd information fanns tillgänglig i hållbarhetsrapporterna. En reflektion med grund i intressentteorin är att i takt med att påtryckningar från intressenter ökar, både gällande att inkludera fler kvinnor i styrelsen och företags hållbarhetsrapportering, finns möjligheten att företag väljer att inkludera fler kvinnor för att ge ett sken av en förbättrad jämställdhet. Det betyder dock inte att den faktiska möjligheten att påverka styrelsens arbete vare sig finns eller förbättras. Ett sådant scenario skulle potentiellt kunna förklara studiens avsaknad av samband.

6. Slutsats och diskussion

I följande kapitel presenteras studiens slutsats följt av en diskussion där författarna kommer med egna reflektioner angående studiens resultat. Slutligen presenteras förslag till vidare forskning inom området, vilket till stor del grundar sig i författarnas observationer och tankar.

6.1 Slutsats

Studiens syfte var att undersöka om det fanns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapportering i svenska noterade företag. För att kunna besvara studiens syfte och frågeställning formulerades hypotesen: det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen. Utifrån regressionen som genomfördes kunde ingen statistisk signifikans påvisas och studien kan därför inte bekräfta om det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapporten. I analysen tolkas studiens resultat utifrån valda teorier och forskning inom ämnesområdet för att vidare kunna belysa vilka faktorer som kan ligga till grund för studiens resultat.

6.2 Diskussion

Trots att det inte framkom ett signifikant samband mellan kvinnor i styrelsen och kvaliteten på hållbarhetsrapportering, anser författarna att studiens syfte är uppfyllt. Studiens resultat ger anledning till att diskutera hur studiens uppbyggnad och författarnas val kan ha påverkat resultatet. Den aktuella studien använder ett egenkonstruerat mått för att uppmäta kvalitet på hållbarhetsrapportering, vilket kan användas som förklaring till studiens resultat. Som tidigare nämnt kan det vara problematiskt att likställa kvalitet på hållbarhetsrapporter med antalet GRI-punkter som rapporteras av organisationer. Baserat på att studien endast inkluderar företag som redovisar sitt hållbarhetsarbete i enlighet med GRI:s riktlinjer, hade studiens resultat mest sannolikt varit annorlunda med ett större urval om författarna hade valt ett annat mått för att beakta kvalitet på hållbarhetsrapporter. Författarna anser dock att det inte finns ett redan etablerat mått för kvalitet av hållbarhetsrapporteringen som är tillämpligt i Sverige i dagsläget. Detta beror på att majoriteten av noterade företag i Sverige faller under ÅRL och lagkravet för hållbarhetsredovisning, varpå mått som beaktar frivillig hållbarhetsrapportering faller bort. Vidare förnyas GRI:s standarder regelbundet, vilket innebär att exempelvis Hummel och Schlicks (2016)

mått som baseras på GRI:s riktlinjer inte är tillämpbar fullt ut, då ett antal av GRI:s riktlinjer har uppdaterats sedan publicering av studien.

Författarna har vidare funderat på vad som kan ligga till grund för att denna studie får ett annat resultat än en stor del av den tidigare forskning som studien behandlar. En anledning som författarna tror sannolikt påverkat resultatet är just tidsaspekten, då denna studie behandlar 2020 som är relativt nära i tid och tidigare forskning har koncentrerats till 2010–2016. På de fyra år som passerat kan det ske mycket inom ett område som hållbarhet, där det ständigt tillkommer nya krav vilket också märkts på andelen kvinnor i svenska styrelser. Studien valde att inte inkludera paneldata, det vill säga att studera flera år. Om så hade varit fallet hade studien fått fler observationer, men det är enligt författarna tveksamt att det skulle ökat sannolikheten att finna ett samband. Förklaringen till det är att ju mer kraven på hållbarhetsredovisningen ökar, gör det sannolikt att kvaliteten också förbättras med de ökade kraven. En annan implikation med att studien valt att utgå från enbart 2020 är att det kan uppstå en potentiell fördröjd effekt av styrelsebeslut, vilket i sin tur får effekter på hur styrelsemedlemmars påverkan på företags hållbarhetsrapportering märks av. Slutligen kan den aktuella studiens avvikande resultat även tänkas bero på studiens urvalskriterier. Utgångspunkten för studien är företag noterade på Nasdaq OMX Stockholm under 2020. Företagen ska ha sitt säte i Sverige, vilket innebär att företagen följer svensk lagstiftning. Det är av vikt att beakta att tidigare forskning utgår från andra länder, exempelvis Spanien och Storbritannien, som utgår från egen lagstiftning.

6.3 Förslag till vidare forskning

Den aktuella studien har analyserat könsdiversitet i styrelser utifrån en kvantitativ ansats där författarna har hämtat det empiriska materialet från arkivdata, mer specifikt årsredovisningar och hållbarhetsredovisningar. Då studien endast har beaktat externa drivkrafter till CSR, anser författarna att det finns faktorer som inte tas i beaktning. Författarna rekommenderar därför att framtida forskning bör försöka kombinera diversitet i styrelsen, individuella egenskaper av styrelseledamöter och det faktiska beteendet av styrelseledamöter i syfte att utöka förståelsen för hur styrelsen påverkar företags hållbarhetsarbete. Författarna hade gärna sett att eventuell vidare forskning beaktar fler variabler som grund till diversitet, exempelvis etnisk bakgrund eller utbildningsnivå, då den aktuella studien endast utgår från kön som grund till diversitet i styrelsen.

Under studiens gång framkom dessutom att tidigare forskning endast beaktar noterade företag, vilket innebär att en stor andel företag förbises. Även den aktuella studien utgår från noterade företag på Nasdaq OMX Stockholm. Författarna hade därför rekommenderat framtida forskning att även beakta icke-noterade företag, för att ge en helhetsbild av hur sambandet mellan köns mångfald i styrelsen och företags hållbarhetsarbete ser ut.

En annan faktor att ta i beaktning är att tidigare forskning om könsfördelning i styrelsen inte har utgått från Sverige. Könsfördelning i styrelsen har möjligtvis inte samma effekt på hållbarhetsrapportering i Sverige som har påvisats i tidigare forskning utomlands. Därav kan det vara av intresse att undersöka om det finns variabler som är specifika för Sverige som påverkar hur svenska företag gör sina val angående hållbarhetsrapportering. Resultatet av denna studie visar ett samband mellan företagets storlek och nivån på hållbarhetsrapporteringen, men det är bara en av potentiellt många fler förklarande variabler. En variabel författarna anser intressant att studera i framtida forskning är huruvida företaget har en hållbarhetsansvarig eller hållbarhetsgrupp, då det enligt författarna sannolikt är en relevant förklarande variabel.

Slutligen bör förslaget som den europeiska kommissionen har lagt fram om ett nytt direktiv till företags hållbarhetsrapportering beaktas, vilket tidigare nämnts i avsnitt 3.3.1.1. Förslaget innebär potentiellt stora förändringar inom hållbarhetsrapportering och därav också den forskningsfråga som denna studie undersöker. Därför föreslår författarna att det skulle vara av intresse att replikera studien efter direktivet träder i kraft, i syfte att undersöka om direktivet orsakar implikationer eller skillnader på det som presenterats i denna studie. Sammanfattningsvis tror författarna att det nya direktivet kan öppna upp för nya möjligheter inom forskningen av hållbarhetsrapportering i framtiden.

Referenslista

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, vol. 94, no.2, pp. 291–309

Allbright. (2021). Allbrihtrapporten 2021. Tillgänglig online:
<https://www.allbright.se/allbrihtrapporten-2021> [Hämtad 2022-04-18]

Amorelli, M. F., & García-Sánchez, I. M. (2020). Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 27, no. 1, pp. 204–221

Andra AP-fonden (2021). Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar och anställda [pdf]. Tillgänglig online:
<https://ap2.se/app/uploads/2021/06/Kvinnoindex-2021.pdf> [Hämtad 2022-04-16]

Ardito, L., Dangelico, R. M., & Messeni Petruzzelli, A. (2020). The link between female representation in the boards of directors and corporate social responsibility: Evidence from B corps. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 28, no. 2, pp. 704–720

Arayssi, M., Dah, M. & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, vol. 7, no. 3, pp. 376–401

Barnea, A., & Rubin, A. (2010). Corporate Social Responsibility as a Conflict Between Shareholders. *Journal of Business Ethics*, vol. 97, no. 1, pp. 71–86

Barnett, M. (2007). Stakeholder Influence Capacity and the Variability of Financial Returns to Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, vol. 32 no. 3, pp. 794–816

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of business ethics*, vol. 97, no. 2, pp. 207–221

Bolagsverket. (2021). Hållbarhetsrapport. Tillgänglig online:
<https://bolagsverket.se/foretag/aktiebolag/arsredovisningforaktiebolag/delarochochbilagoriarsredovisningen/hallbarhetsrapport.777.html> [Hämtad 2022-05-25]

- Boyd, B. (1990). Corporate linkages and organizational environment: A test of the resource dependence model. *Strategic management journal*, vol. 11, no. 6, pp. 419–430
- Brooks, C. (2019). *Introductory Econometrics for Finance*, Fjärde upplagan. Cambridge: Cambridge University Press
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Tredje upplagan, Stockholm: Liber
- Buallay, A., Hamdan, R., Barone, E., & Hamdan, A. (2020). Increasing female participation on boards: Effects on sustainability reporting. *International Journal of Finance & Economics*, vol. 27, no. 1, pp. 111–124
- Cabeza-Garcia, L., Fernandez-Gago, R. & Nieto, M. (2018). Do board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting?, *European Management Review*, vol. 15, no. 4, pp. 559–575
- Chapple, L., & Humphrey, J. E. (2013). Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance. *Journal of business ethics*, vol. 122, no. 4, pp. 709–723
- Ciocirlan, C., & Pettersson, C. (2012). Does workforce diversity matter in the fight against climate change? An analysis of Fortune 500 companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 19, no 1, pp. 47–62
- Cuadrado-Ballesteros, B., Martínez-Ferrero, J., & García-Sánchez, I. M. (2017). Board structure to enhance social responsibility development: A qualitative comparative analysis of US companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 24, no. 6, pp. 524–542
- Cucari, N., Esposito De Falco, S., & Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 25, no. 3, pp. 250–266
- De Villiers, C., Naiker, V., & van Staden, C. J. (2011). The Effect of Board Characteristics on Firm Environmental Performance. *Journal of Management*, vol. 37, no. 6, pp. 1636–1663
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk Verkttygslåda*. Lund: Studentlitteratur AB

Du, S., Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2010). Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication. *International Journal of Management Reviews*, vol. 12, pp. 8–19

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, vol. 129, no. 4, pp. 569–591

Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, vol. 108, no. 2, pp. 233–256

Elmagrhi, M.H., Ntim, C.G., Elamer, A.A., & Zhang, Q. (2018). A study of environmental policies and regulations, governance structures, and environmental performance: the role of female directors. *Business Strategy and the Environment*, vol. 28 no. 1, pp. 206–220

European Institute for Gender Equality. (2021). Gender Equality Index 2021. Tillgänglig online: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021> [Hämtad 2022-04-13]

European Institute for Gender Equality. (2020). Gender statistics database. Tillgänglig online: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2020-B2/geo:DE,ES,SE,UK/EGROUP:COMP/sex:W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TO T [Hämtad 2022-04-29]

Fernandez-Feijoo, B., Romero, S. & Ruiz-Blanco, S. (2013). Women on Boards: Do they affect Sustainability Reporting?, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 21, no. 6, pp. 351–364

FN-förbundet (2016). Näringsliv och global utveckling. Tillgänglig online: <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/08/Faktablad-2-16-Näringsliv-och-global-utveckling.pdf> [Hämtad 2022-04-15]

Freeman, R.E. (1984) *Strategic management: a stakeholder approach*, Cambridge: Cambridge University press

Frynas, J.G., & Yamahaki, C. (2016). Corporate Social Responsibility: Review and Roadmap of Theoretical Perspectives. *Business Ethics: A European Review*, vol. 25 no. 3, pp. 258–285

García-Sánchez, I-M., & Martínez-Ferrero, J. (2018). How do Independent Directors Behave with Respect to Sustainability Disclosure?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 25, no. 4, pp. 609–627

García-Sánchez, I-M., Suárez-Fernández, O., & Martínez-Ferrero, J. (2019). Female directors and impression management in sustainability reporting. *International Business Review*, vol. 28, no. 2, pp. 359–374

Giannarakis, G. (2013). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, vol. 56, no. 5, pp. 393–416

Global Reporting Initiative (GRI) Organisation. (2020). Consolidated set of GRI sustainability reporting standards 2020, Tillgänglig online: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/> [Hämtad 2022-05-10]

Global Reporting Initiative. (n.d.). Our mission and history. Tillgänglig online: <https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history/> [Hämtad 2022-04-29]

GOV.UK. (2021). UK to enshrine mandatory climate disclosures for largest companies in law. Tillgänglig online: <https://www.gov.uk/government/news/uk-to-enshrine-mandatory-climate-disclosures-for-largest-companies-in-law> [Hämtad 2022-05-05]

Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, vol. 112, no. 3, pp. 463–479

Harrison, J.S., & Freeman, R.E. (1999). Stakeholders, social responsibility, and performance: empirical evidence and theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, vol. 42, no. 5, pp. 479–485

Hillman, A.J., Cannella, A.A., & Paetzold R.L. (2000). The Resource Dependence Role of Corporate Directors: Strategic Adaptation of Board Composition in Response to Environmental Change. *Journal of Management Studies*, vol. 37, no. 2, pp. 235–255

Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of Directors and Firm Performance: Integrating Agency and Resource Dependence Perspectives. *Academy of Management Review*, vol. 28, no. 3, pp. 383–396

Hummel, K., & Schlick, C. (2016). The relationship between sustainability performance and sustainability disclosure—Reconciling voluntary disclosure theory and legitimacy theory. *Journal of accounting and public policy*, vol. 35, no. 5, pp. 455–476

Issa, A., & Fang, H. X. (2019). The impact of board gender diversity on corporate social responsibility in the Arab Gulf states. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 37, no.7, pp. 571–605

Issa, A., & Zaid, M.A.A. (2021). Boardroom gender diversity and corporate environmental performance: a multi-theoretical perspective in the MENA region. *International Journal of Accounting & Information Management*, vol. 29, no. 4, pp. 603–630

Jizi, M. (2017). The influence of board composition on sustainable development disclosure. *Business Strategy and the Environment*, vol. 26, no. 5, pp. 640–655

KPMG. (2020). The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020 [pdf]. Tillgänglig online: https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/be/pdf/2020/12/The_Time_Has_Come_KPMG_Survey_of_Sustainability_Reporting_2020.pdf [Hämtad 2022-04-29]

Körner, S., & Wahlgren, L. (2015). Statistisk dataanalys, Lund: Studentlitteratur

Landry, E. E., Bernardi, R. A., & Bosco, S. M. (2014). Recognition for sustained corporate social responsibility: Female directors make a difference. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 23, no. 1, pp. 27–36

Legenzova, R. (2016). A concept of accounting quality from accounting harmonization perspective. *Economics and Business*, vol. 28, no. 1, pp. 33–37

Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. H. (2017). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, vol. 19, no. 2, pp. 206–224

Martínez-Ferrero, J., Ruiz-Cano, D. & García-Sánchez, I-M. (2015). The Causal Link between Sustainable Disclosure and Information Asymmetry: The Moderating Role of the Stakeholder Protection Context. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 23, no. 5, pp. 319–332

Nadeem, M., Zaman, R. & Saleem, I. (2017). Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian Securities Exchange listed firms. *Journal of Cleaner Production*, vol. 149, pp. 874–885

Nguyen, T. T. D. (2020). The Relationship Between Board of Directors and Sustainability Reporting: An Empirical Study In German Large Listed Firms. *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, vol. 68, no. 1, pp. 211–218

Nguyen, T. L. H., Tran, N. M., & Vu, M. C. (2021). The Influence of Board Characteristics and State Holding on Corporate Social Responsibility Disclosure, Evidence from Vietnamese Listed Firms. *Business: Theory and Practice*, vol. 22, pp. 190–201

Odriozola, M. D., & Baraibar-Diez, E. (2017). Is Corporate Reputation Associated with Quality of CSR Reporting? Evidence from Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 24, no. 2, pp. 121–132

Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row

PwC. (2018). Det prioriterade hållbarhetsarbetet [pdf]. Tillgänglig online: <https://www.pwc.se/sv/pdf-reports/hallbar-affarsutveckling/det-prioriterade-hallbarhetsarbetet.pdf> [Hämtad 2022-04-13]

PwC. (n.d.) Lagstadgad hållbarhetsrapportering. Tillgänglig online: <https://www.pwc.se/sv/hallbar-utveckling/hallbarhetsrapport-krav.html> [Hämtad 2022-04-18]

Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of management Journal*, vol. 58, no. 5, pp. 1546–1571

Regeringskansliet (2013). Hållbart företagande - Plattform för svenskt agerande. Tillgänglig online: <https://www.regeringen.se/4af4f9/contentassets/b692b43679c54e0aa9ec33d05c348adf/hallbart-foretagande---plattform-for-svenskt-agerande> [Hämtad 2022-04-17]

Regeringskansliet. (2016). Sverige bäst i världen på hållbar utveckling. Tillgänglig online: <https://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/07/sverige-bast-i-varlden-pa-hallbar-utveckling/> [Hämtad 2022-04-13]

Regeringskansliet. (2021). Direktiv om företagens hållbarhetsrapportering [pdf]. Tillgänglig online: <https://www.regeringen.se/4a835c/contentassets/b4e7b20525464c07a9c65dd6d768a2a7/direktiv-om-foretagens-hallbarhetsrapportering-202021fpm-108.pdf> [Hämtad 2022-05-16]

Roberts, R. W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure: An application of stakeholder theory. *Accounting, organizations and society*, vol. 17, no. 6, pp. 595–612

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, vol. 57, no. 4, pp. 743–762

Shaukat, A., Qiu, Y., & Trojanowski, G. (2015). Board attributes, corporate social responsibility strategy, and corporate environmental and social performance. *Journal of Business Ethics*, vol. 135, no. 3, pp. 569–585

Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?. *European management journal*, vol. 26, no. 1, pp. 48–58

Skärvad, P. H., & Lundahl, U. (2016). *Utredningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur

Vigneau, L., Humphreys, M., & Moon, J. (2014). How Do Firms Comply with International Sustainability Standards? Processes and Consequences of Adopting the Global Reporting Initiative. *Journal of Business Ethics*, vol. 131, no. 2, pp. 469–486

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021 [pdf]. Tillgänglig online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf [Hämtad 2022-04-29]

Lagrumshänvisningar:

SFS 1995:1554. Årsredovisningslagen. Stockholm: Justitiedepartementet

SFS 1995:1559. Lag om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag. Stockholm: Finansdepartementet

Bilagor

Bilaga 1: Inkluderade Företag

Large Cap:

AAK AB (publ)	H & M Hennes & Mauritz AB
Addtech	HEXPOL AB
AFRY AB	Holmen Aktiebolag
Aktiebolaget Electrolux	Hufvudstaden AB
Aktiebolaget Industrivärden	Husqvarna Aktiebolag
Aktiebolaget SKF	JM AB
Aktiebolaget Volvo	Klövern
Alfa Laval AB	Kungsleden Aktiebolag
ASSA ABLOY AB	Loomis AB
Atlas Copco Aktiebolag	Mycronic AB (publ)
Atrium Ljungberg AB	NCC Aktiebolag
Axfood AB	NIBE Industrier AB
Betsson AB	Nobia AB
BHG Group AB	Nolato Aktiebolag
BillerudKorsnäs Aktiebolag (publ)	Nordic Entertainment Group AB
Boliden AB	Nyfosa AB
Castellum Aktiebolag	Pandox Aktiebolag
Catena AB	Peab AB
Elekta AB (publ)	Platzer Fastigheter Holding AB (publ)
Epiroc Aktiebolag	Ratos AB
Essity Aktiebolag (publ)	Resurs Holding AB (publ)
Fabege AB	SAAB Aktiebolag
Fast Partner AB	SAGAX
Fastighets AB Balder	Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB
Getinge AB	Sandvik Aktiebolag

SECTRA Aktiebolag
Securitas AB
Skanska AB
SSAB AB
Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA
SWECO AB (publ)
Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)
Tele2 AB

Telefonaktiebolaget LM Ericsson
Telia Company AB
Thule Group AB
Trelleborg Aktiebolag
Volvo Car AB
Wallenstam AB
Wihlborgs Fastigheter AB

Mid Cap:

AcadeMedia AB
AB Fagerhult
Alligo AB
Ambea AB (publ)
BioGaia AB
Bonava AB (publ)
Boozt AB
Bulten AB
Clas Ohlson AB
Cloetta AB
Concentric AB
Coor Service Management Holding AB
Corem Property Group AB
Diös Fastigheter AB
Dustin group AB
Fingerprint Cards AB
Gränges AB
Heba Fastighets AB
Hoist Finance AB

Humana AB
Itab Shop concept AB
Knowit AB
Lindab International AB
Mekonomen AB
Modern time group MTG AB
NCAB group AB (publ)
NP3 Fastigheter AB
New vawe group AB
Nobina AB (publ)
Recipharm AB
SAS AB
Scandi Standard AB
Scandic hotels group AB
SkiStar AB
Stendörren Fastigheter AB
Systemair AB
Tobii AB

Small Cap:

Duroc AB

Elos Medtech AB

GHP Speciality Care AB

Magnolia Bostad AB

Prevas AB

Projektengagemang Sweden AB

Softronic AB

Bilaga 2: GRI-poängskala med beskrivning

Information samlad från GRI:s riktlinjer “Consolidated set of GRI sustainability reporting standards 2020”. Fullständig referens återfinns i referenslistan.

Miljödimension	Beskrivning
GRI 301: Material 2016	Material-relaterad miljöpåverkan. Företagens beroendeknivå på naturresurser och deras påverkan på resursernas tillgänglighet/existens.
GRI 302: Energi 2016	Vilken typ av energi företag använder, och huruvida den är förnybar eller ej. Hur genereras energin och vilken miljöpåverkan har det?
GRI 303: Vatten och avloppsvatten 2018	Hållbar användning av vatten. Mängden vatten som konsumeras av ett företag och den kvaliteten som kan återfinnas i vattnet som sedan lämnar företaget.
GRI 304: Biodiversitet 2016	Att skydda den biologiska mångfalden är viktigt för hållbarhetsarbetet. Företag bör arbeta aktivt för att skydda biodiversitet.
GRI 305: Utsläpp 2016	Utsläpp i luften, bland annat växthusgaser som har en stor inverkan på klimatförändringarna. Företagen bör arbeta aktivt för att skydda biodiversitet.
GRI 306: Avfall 2020	Signifikanta utsläpp av bland annat olja, kemikalier eller annat avfall och dess påverkan. Avfall kan få stora negativa miljömässiga och folkhälsomässiga konsekvenser och företag bör aktivt arbeta för att hållbart hantera det avfall de skapar.
GRI 307: Efterlevnad av miljöregler 2016	Företagens efterlevnad av miljöreglering, inklusive nationella lagar, internationella konventioner, regional reglering etc.
GRI 308: Leverantörens miljöbedömning	Företag kan ha en negativ påverkan på miljön både direkt och indirekt genom exempelvis vilka leverantörer som anställs, därför bör de också beakta miljöavtrycket som potentiella leverantörer lämnar.

Social dimension	Beskrivning
GRI 401: Anställning / personalomsättning 2016	Företagens anställningsvillkor, arbetsplats standarder, rekryterings-system mm.
GRI 402: Arbets- och ledningsrelationer 2016	Relationen mellan ledning och anställda och relationen mellan företagen och arbetstagarorganisationer.
GRI 403: Arbetshälsa och säkerhetsledningssystem 2018	Hälsosamma och trygga arbetsförhållanden, inkluderar: förebyggande av mental eller fysisk skada men också främjande av god hälsa hos anställda.
GRI 404: Träning och utbildning 2016	Företagens strategi för upplärning och uppgradering av anställdas kunskaper och färdigheter. Hantering av pension eller uppsägning av annan anledning.
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	Hur företagen arbetar med att främja jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.
GRI 406: Ingen diskriminering 2016	Företag förväntas undvika diskriminering mot någon under alla omständigheter, inklusive; diskriminering mot anställda, leverantörer, andra intressenter, kunder etc.
GRI 407: Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar 2016	Rätten för anställda att skapa, medverka i eller leda egna organisationer utanför arbetet. Även rätten att kollektivt förhandla om arbetets och anställningens omständigheter etc.
GRI 408: Barnarbete 2016	Företag förväntas motarbeta utnyttjandet av barnarbete både inom organisationen men även genom de relationer som företaget har med exempelvis leverantörer.
GRI 409: Ofrivilligt arbete och tvångsarbete 2016	Företagen förväntas göra allt i sin makt för att inte vara kopplade till tvångsarbete, varken genom sitt eget arbete eller via association med exempelvis leverantörer.
GRI 410: Säkerhetspraxis 2016	Säkerhetspersonal och deras hanterande av tredje parter; specifikt risken för att använda onödigt mycket våld.
GRI 411: Ursprungsbefolkningens rättigheter 2016	Ursprungsbefolkningar kan ofta bli mer negativt påverkade av ett företags verksamhet än den generella befolkningen. Därför bör företag aktivt undvika att kränka gruppens rättigheter till exempelvis vissa landmassor.
GRI 412: Tillämpning av mänskliga rättigheter 2016	Företag är ansvariga för sin påverkan på alla internationellt erkända mänskliga rättigheter.

GRI 413: Lokalsamhälle 2016	Om möjligt ska företag förutse och undvika negativ påverkan på lokalsamhället.
GRI 414: Leverantörers sociala bedömning 2016	Företag förväntas förebygga och belysa faktiska och potentiella sociala inverknings som finns i leverantörskedjan. Exempel: kränkning av mänskliga rättigheter, löneförhållanden etc.
GRI 415: Offentligförvaltning 2016	Ett företag kan positivt stödja den offentliga politiska processen och utvecklingen av policys som gynnar samhället. Men det finns också risker relaterade till korruption, mutor, etc.
GRI 416: Kundhälsa och säkerhet 2016	Företagens ansträngningar att belysa hälsa och säkerhet genom hela livscykeln av en produkt eller tjänst, och företagets följsamhet av reglering angående kunders hälsa och säkerhet.
GRI 417: Marknadsföring och kategorisering 2016	Korrekt och adekvat information om produkters/tjänsters negativa och positiva aspekter både genom marknadsföringskommunikation och produktens märkning.
GRI 418: Kundens integritet 2016	För att skydda kundintegritet förväntas företag bland annat att begränsa insamling av personliga data, att samla in data med lagliga medel, samt vara transparenta över hur data samlas in, används och säkras.
GRI 419: Socioekonomisk efterlevnad 2016	Efterlevnad av reglering angående socioekonomiska aspekter, exempelvis reglering av: skattefusk, mutor, korruption, diskrimination på arbetsplatsen, etc.

Bilaga 3: Regression

Dependent Variable: GRI_POANG Method: Least Squares Date: 05/18/22 Time: 14:28 Sample: 1 109 Included observations: 109				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELS	4.137077	3.632026	1.139055	0.2573
ANTAL_I_STYRELSEN	-0.127279	0.278384	-0.457206	0.6485
LN_ANSTALLDA	0.543298	0.275094	1.974955	0.0510
LN_TOT_TILGANGAR_TSE	1.357689	0.362885	3.741374	0.0003
SKULDSATTNINGSGRAD	-0.118889	0.091161	-1.304170	0.1951
RTOT	0.079984	0.071835	1.113443	0.2681
C	-17.69040	4.903756	-3.607520	0.0005
R-squared	0.293976	Mean dependent var	9.577982	
Adjusted R-squared	0.252446	S.D. dependent var	4.914630	
S.E. of regression	4.249249	Akaike info criterion	5.793427	
Sum squared resid	1841.724	Schwarz criterion	5.966266	
Log likelihood	-308.7418	Hannan-Quinn criter.	5.863520	
F-statistic	7.078512	Durbin-Watson stat	1.603388	
Prob(F-statistic)	0.000003			

Bilaga 4: Ramsey RESET test för linjärt samband

Ramsey RESET Test				
Equation: UNTITLED				
Omitted Variables: Squares of fitted values				
Specification: GRI_POANG ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN ANTAL_I_STYRELSEN LN_ANSTALLDA LN_TOT__TILLGANGAR__T SEK_SKULDSATTNINGSGRAD RTOT C				
	<u>Value</u>	<u>df</u>	<u>Probability</u>	
t-statistic	0.638153	101	0.5248	
F-statistic	0.407239	(1, 101)	0.5248	
Likelihood ratio	0.438612	1	0.5078	
F-test summary:				
	<u>Sum of Sq.</u>	<u>df</u>	<u>Mean Squares</u>	
Test SSR	7.396141	1	7.396141	
Restricted SSR	1841.724	102	18.05612	
Unrestricted SSR	1834.328	101	18.16166	
LR test summary:				
	<u>Value</u>			
Restricted LogL	-308.7418			
Unrestricted LogL	-308.5225			
Unrestricted Test Equation:				
Dependent Variable: GRI_POANG				
Method: Least Squares				
Date: 05/18/22 Time: 14:29				
Sample: 1 109				
Included observations: 109				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELS	1.865910	5.092640	0.366393	0.7148
ANTAL_I_STYRELSEN	-0.095359	0.283641	-0.336196	0.7374
LN_ANSTALLDA	0.222731	0.573114	0.388633	0.6984
LN_TOT__TILLGANGAR__TSE	0.643669	1.176587	0.547064	0.5855
SKULDSATTNINGSGRAD	-0.054248	0.136452	-0.397562	0.6918
RTOT	0.048688	0.087152	0.558658	0.5776
C	-5.785967	19.29192	-0.299917	0.7649
FITTED^2	0.030099	0.047166	0.638153	0.5248
R-squared	0.296812	Mean dependent var	9.577982	
Adjusted R-squared	0.248076	S.D. dependent var	4.914630	
S.E. of regression	4.261651	Akaike info criterion	5.807752	
Sum squared resid	1834.328	Schwarz criterion	6.005282	
Log likelihood	-308.5225	Hannan-Quinn criter.	5.887857	
F-statistic	6.090214	Durbin-Watson stat	1.612068	
Prob(F-statistic)	0.000006			

Bilaga 5: White's test för heteroskedasticitet

Heteroskedasticity Test: White				
Null hypothesis: Homoskedasticity				
F-statistic	1.138089	Prob. F(27,81)	0.3205	
Obs*R-squared	29.97801	Prob. Chi-Square(27)	0.3151	
Scaled explained SS	27.95298	Prob. Chi-Square(27)	0.4134	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID^2				
Method: Least Squares				
Date: 05/18/22 Time: 14:29				
Sample: 1 109				
Included observations: 109				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	135.7460	329.8568	0.411530	0.6818
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN^2	1.550565	182.2851	0.008506	0.9932
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN*ANTA	-7.082324	15.66003	-0.452255	0.6523
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN*LN_A	2.907049	18.57371	0.156514	0.8760
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN*LN_T	24.71082	22.90390	1.078891	0.2838
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN*SKUL	-0.723845	7.293736	-0.099242	0.9212
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN*RTOT	-4.573081	4.697532	-0.973507	0.3332
ANDEL_KVINNOR_I_STYRELSEN	-344.1479	283.9016	-1.212208	0.2290
ANTAL_I_STYRELSEN^2	0.936056	0.983369	0.951887	0.3440
ANTAL_I_STYRELSEN*LN_ANSTALLDA	-3.039593	1.779660	-1.707963	0.0915
ANTAL_I_STYRELSEN*LN_TOT_TILG	-1.657722	2.120367	-0.781809	0.4366
ANTAL_I_STYRELSEN*SKULDSATTNIN	-0.165195	0.824404	-0.200381	0.8417
ANTAL_I_STYRELSEN*RTOT	-0.915373	0.560316	-1.633674	0.1062
ANTAL_I_STYRELSEN	42.77165	26.14907	1.635686	0.1058
LN_ANSTALLDA^2	1.982937	1.005550	1.971992	0.0520
LN_ANSTALLDA*LN_TOT_TILGANGA	0.953999	1.860652	0.512723	0.6095
LN_ANSTALLDA*SKULDSATTNINGSGR	-0.291938	0.494113	-0.590832	0.5563
LN_ANSTALLDA*RTOT	0.636741	0.509934	1.248673	0.2154
LN_ANSTALLDA	-22.39949	29.47573	-0.759930	0.4495
LN_TOT_TILGANGAR_TSEK ^2	0.811951	1.964584	0.413294	0.6805
LN_TOT_TILGANGAR_TSEK *SKUL	0.228351	0.911754	0.250452	0.8029
LN_TOT_TILGANGAR_TSEK *RTOT	-0.182425	0.608747	-0.299673	0.7652
LN_TOT_TILGANGAR_TSEK	-25.28749	48.85099	-0.517645	0.6061
SKULDSATTNINGSGRAD^2	-0.125457	0.118972	-1.054508	0.2948
SKULDSATTNINGSGRAD*RTOT	-0.149555	0.121489	-1.231024	0.2219
SKULDSATTNINGSGRAD	0.971265	13.67154	0.071043	0.9435
RTOT^2	-0.039925	0.058712	-0.680014	0.4984
RTOT	7.348207	6.201810	1.184849	0.2395
R-squared	0.275028	Mean dependent var	16.89655	
Adjusted R-squared	0.033370	S.D. dependent var	24.77156	
S.E. of regression	24.35474	Akaike info criterion	9.440193	
Sum squared resid	48045.42	Schwarz criterion	10.13155	
Log likelihood	-486.4905	Hannan-Quinn criter.	9.720563	
F-statistic	1.138089	Durbin-Watson stat	2.386388	
Prob(F-statistic)	0.320499			

Bilaga 6: Jarque-Bera test för normalitet

