



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDELSHÖGSKOLAN

Medarbetarrepresentation i styrelse för en hållbar framtid?

- En studie om medarbetarrepresentation i svenska styrelser och dess möjliga
inverkan på hållbarhetsprestation

Kandidatuppsats i företagsekonomi
Redovisning
Höstterminen 2017

Handledare: Niuosha Samani,
Svetlana Sabelfeld

Författare: Karl Hellberg 920413
Sanna Axelsson 881020

Sammanfattning

Kandidatuppsats i redovisning HT 17, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Författare: Sanna Axelsson, Karl Hellberg

Handledare: Niuosha Samani, Svetlana Sabelfeld

Titel: Medarbetarrepresentation i styrelse för en hållbar framtid?

Bakgrund och problem: Under lång tid sågs företag som en vinstmaximerande enhet som tjänade sin aktieägare. Inte sällan kännetecknades denna relation av kortsiktighet som var ett potentiellt hinder för hållbarhet. I samband med framväxten av hållbarhetskonceptet har företagets roll kommit att revideras och förväntningarna från andra intressenter har ökat. En lösning där medarbetare i egenskap av intressenter får inflytande i företag, kan vara ett sätt att få företagen att öka sin långsiktighet, vilket i sin tur kan förbättra hållbarhetsarbetet.

Syfte: Studien syftar till att undersöka hur den lagstadgade medarbetarrepresentationen i svenska bolagsstyrelser påverkar företagets hållbarhetsprestation. Samtidigt ämnar även studien att kontrollera för effekten av de demografiska egenskaperna ålder genom generationstillhörighet samt kön.

Avgränsningar: En inneboende begränsning i studien är att den ej kommer studera bolag noterade på Nasdaq First North och Aktietorget. Ytterligare begränsning finns i att enbart två demografiska egenskaper undersöks.

Metod: Studien utgår från ett index konstruerat av försäkringsbolaget Folksam som möjliggör jämförelse mellan företag noterade på Nasdaq Stockholm över tid. Genom en regressionsanalys undersöks företag med och utan medarbetarrepresentation åren 2007 och 2012 för att se om medarbetarrepresentationen har någon inverkan på poängen i indexet. Utöver detta kontrolleras även för inverkan av de demografiska egenskaperna ålder och kön genom t-test.

Resultat och slutsatser: Resultaten från studien pekar på att medarbetarrepresentation har en signifikant positiv inverkan på företags hållbarhetsprestation. Samma gäller även för ålderns inverkan på hållbarhetsprestationen, där medlemmar ur generationen *Baby Boomers* har en signifikant positiv effekt. Beträffande inverkan av kön på hållbarhetsprestationen så visar resultatet på ett icke signifikant samband.

Förslag till fortsatt forskning: Studien föreslår att kopplingen mellan fackföreningar och medarbetarrepresentanter undersöks för att se hur relationen påverkar hållbarhetsprestationen.

Nyckelord: Medarbetarrepresentation, styrelsedemografi, CSR, Corporate governance

Abstract

Bachelor thesis in Accounting autumn 2017, University of Gothenburg, School of Business, Economics and Law

Author(s): Sanna Axelsson, Karl Hellberg

Supervisor: Niuosha Samani, Svetlana Sabelfeld

Title: Employee board representation on corporate boards for a sustainable future

Background: For a long time, the corporations were viewed as a profit maximizing unit that served their owners. Within this view, there was a short-term perspective which has the potential effect of hampering the work with sustainability. However, in the wake of the CSR-concept, the role of the corporation has been refined and now the expectations on the corporations has been raised by the different stakeholders. A solution with employee board representation (EBR) seems to help companies to shift a long-term perspective, potentially improving the CSR-work.

Purpose: The study aims to investigate the potential CSR-effects of the Swedish solution with statutory EBR. Previous studies also suggest that demographic traits may affect the view on CSR, which the study also checks for. The chosen traits are gender and age through generation.

Limitations: The study will not study companies listed Nasdaq First North and Aktietorget. There is also a limitation of studied demographic aspects since only age and gender is controlled for.

Methodology: The CSR-scores from an index created by the insurance company Folksam, is used to compare by the companies listed 2007 and 2012 on the Nasdaq Stockholm exchange through a regression analysis. Companies with and without employee board representation is compared to see if the representation has any impact on the CSR-score. The study also checks for the effect of the demographic factors age and gender within the subsample of companies that has employee board representation through t-tests.

Findings: Results from the study suggests that EBR has a significant effect on the CSR-scores for the investigated companies. This also applies for age, where the *Baby Boom*-generation has a positive effect on CSR-scores. However, the relation between gender and CSR-scores seems to be insignificant.

Suggestions for further research: The study suggests further research on the relationship between employee board representation and the unions to see how this relationship affects the CSR-work.

Keywords: Employee board representation, Board Diversity, CSR, Corporate governance

Förord

Uppsatsprocessen under hösten 2017 har varit en lärorik och givande resa som inneburit värdefull träning i vetenskapligt skrivande och som vi kommer ta med oss många lärdomar från. Vi vill rikta ett särskilt tack till vår handledare Niuosha Samani som bidragit med värdefulla insikter och fungerat som bollplank vid de tillfällen som vi stött på problem under uppsatsprocessen. Vidare vill vi tacka våra opponenter som gett oss värdefulla synpunkter och kommentarer som gjort att uppsatsens kvalitet har kunnat förbättras.

.....
Sanna Axelsson

.....
Karl Hellberg

Definitioner

Företagsstorlek

Definieras som totala tillgångar, vilket är inhämtat genom avstämning av balansomslutningen.

Lönsamhet

Definieras i uppsatsen som *Return on Assets* (ROA), enligt följande formel:
rörelseresultat+finansiella intäkter/totala tillgångar.

Triple Bottom Line (TBL)

Ett synsätt som ser hållbarhet ur de tre perspektiven miljö, socialt och ekonomi (Elkington 1999)

Global Reporting Initiative (GRI)

Sedan 1997 har GRI i egenskap av oberoende organisation, arbetat med frågor som rör hållbarhetsrapportering och erbjuder företag standarder för redovisning kopplat till alla aspekter av Triple Bottom Line (GRI u.å.).

FN Global Compact

Är tio vägledande principer för företagande som är framtagna av FN och berör områdena mänskliga rättigheter, miljö, arbete och antikorrupktion (United Nations Global Compact u.å.).

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

Är en internationell organisation grundad 1961, som arbetar för välfärd ur både ett socialt och ekonomiskt perspektiv. På organisationens agenda står arbete för fungerande ekonomiska institutioner och hållbar tillväxt genom fungerande statsfinanser (OECD u.å.).

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrundsbeskrivning.....	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.3 Syfte.....	3
1.4 Avgränsning.....	3
2. Teoretisk referensram.....	4
2.1 Reflektion kring teorival	4
2.2 Företagens ansvar och hållbarhetsredovisning.....	4
2.3 Värdeskapande för intressenter.....	5
2.3.1 Perspektiv på intressenter.....	5
2.3.2 Fackföreningar.....	6
2.3.3 Medarbetarrepresentanter i styrelser	6
2.4 Styrelsedemografi och hållbarhet	7
2.4.1 Kön	7
2.4.2 Ålder	8
2.5 Sammanfattning Hypoteser	9
3. Metod.....	10
3.1 Metodologisk utgångspunkt.....	10
3.2 Urvalsprocess, datainsamling och bortfall	11
3.2.1 Sammanställning av urval.....	12
3.3 Operationalisering.....	12
3.3.1 Beroende variabel	12
3.3.2 Testvariabler.....	13
3.3.3 Kontrollvariabler.....	13
3.3.4 Sammanfattning av kodning.....	14
3.4 Metodreflektioner.....	15
4. Empiriskt resultat och analys	17
4.1 Justeringar av data	17
4.2 Deskriptiv statistik.....	17
4.2.1 Hypotes 1	18
4.2.2 Dummy-variabler medarbetarrepresentanter och branschrisk	19
4.2.3 Korrelationer	19
4.3 Hypotesprövningar.....	21
4.3.1 Prövning Hypotes 1	21
4.3.2 Inför prövning av Hypotes 2 och 3	23

4.3.3 Dummy-variabler kön.....	23
4.3.4 Prövning Hypotes 2	23
4.3.5 Dummy-variabler ålder	24
4.3.6 Prövning Hypotes 3	24
4.4 Sammanfattning utfall av Hypoteser.....	25
5. Avslutning.....	26
5.1 Slutsatser.....	26
5.2 Kritiska reflektioner	27
5.3 Framtida forskning	27
Referenslista.....	29
Bilagor	35
Bilaga 1	35
Bilaga 2	36

1. Introduktion

Kapitlet inleds med en bakgrundsbeskrivning av det för studien valda området som sedan leder fram till den problemdiskussion som studien avser utreda. Därefter följer en syftesbeskrivning där studiens frågeställningar presenteras och kapitlet avslutas till sist med en beskrivning av de avgränsningar som gjorts.

1.1 Bakgrundsbeskrivning

”Earth Overshoot Day” infaller rekordtidigt igen och redan 2 augusti har mänskligheten gjort av med årets budget av förnybara resurser. Nya siffror visar att vi globalt lever som om vi hade 1,7 planeter till vårt förfogande.” (WWF 2017)

Enligt WWF (2017) förbrukas jordens resurser snabbare än någonsin. Sedan 1970-talet har “earth overshoot day” förflyttats från december till augusti månad vilket innebär att människan 4 månader per år lever över de tillgångar jorden kan producera. Aktörer som politiker och företag över hela världen måste agera både skyndsamt och kraftfullt för att vända denna negativa trend. Om dessa samhällsaktörer hjälps åt att flytta fram “overshoot day” 4-5 dagar per år kan målet om att leva på en planet nås till år 2050.

Miljö eller ekologisk hållbarhet är den del som ligger till grund för begreppet hållbar utveckling (KTH 2016) och begreppet blev allmänt vedertaget genom Bruntlandkommissionen 1987. Kommissionen skulle på uppdrag av FN ta fram en plan för att främja ett multilateralt samarbete mellan världens länder för att skapa en långsiktig miljöstrategi. Rapporten beskriver vikten av inte enbart se miljöfrågan som hållbar utveckling vilket begreppet länge varit nära associerat med. Rapporten beskriver vidare att miljö är en del av mänskliga handlingar vilken kräver förändringar i attityder och sociala beteenden och ger därmed begreppet hållbar utveckling en vidare definition (Bruntland 1988).

Redan på 1960-talet resonerade Milton Friedman och Rose Friedman i sin bok *Capitalism and Freedom* (1962) kring företagets roll i samhället. Han menade att företags enda skyldighet är att med rådande lagstiftning generera vinster. De senaste decennierna har en dominerande teori bland de börsnoterade företagen varit att tjäna sina aktieägare (Stout 2012). Dock menar Stout (2012) att det betydande fokuset på aktieägare inte är oproblematisk och att mäktiga ägare kan hindra långsiktighet.

Det samlingsbegrepp som sedermera kommit att utvecklas och som ämnar till att hantera företagets långsiktiga ansvar är så kallad *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Carroll 1991). Redovisningen av företagets hållbarhetsarbete har kommit att ske genom hållbarhetsrapporter och framväxten av en brett vedertagen standard så som Global Reporting Initiative (GRI) möjliggör jämförelser mellan företag och år (GRI u.å.). CSR innebär att företagets intressen ska bedrivas utifrån fler intressentperspektiv än bara aktieägarnas. Företag agerar inte bara ur ett vinstmaximerande perspektiv utan är även en social inrättning där olika aktörer interagerar med varandra. Det är därför viktigt att ta tillvara de olika intressenternas behov för att skapa värde, vilket säkerställs genom inflytande i styrelsen då de påverkar vilka beslut som fattas inom företaget (Ayuso & Argandoña 2007). Vidare har forskning pekat på att olika demografiska egenskaper hos styrelseledamöter såsom kön, ålder, etnicitet, erfarenhet och expertis påverkar hållbarhetsarbetet (Harjoto, Laksmana & Lee 2015, Halme & Huse 1997;

Hambrick & Mason 1984). Vidare har forskning påvisat att en heterogen styrelse har en positiv effekt på hållbarhetsprestationen (Harjoto et al. 2015). Dock ämnar denna rapport endast undersöka de demografiska egenskaperna kön och ålder då forskningsområdet där är väl underbyggt för vidare studier inom området.

I Sverige har intressentgrupperingen anställda kommit att få möjlighet till inflytande genom att företagen har en skyldighet att erbjuda medarbetare en plats i styrelsen i enlighet med den lag som regeringen 1976 tog initiativ till och som riksdagen sedermera beslutade om (SFS 1976:351). Lagens förarbeten pekar på en tydlig ambition från lagstiftarnas sida om att främja samhällsintressena med hjälp av lagstiftningen (Prop. 1975/76:166). Motreaktioner till införandet av lagen fanns där ökad byråkratisering och informationsläckage förutspåddes men vilken senare visade sig var en överdriven reaktion (Levinson 2001). I praktiken innebär lagen att företag med ett genomsnitt på tjugofem anställda ska ställa två styrelseplatser till medarbetarnas förfogande (SFS 1987:1245).

För att understryka svenska företags ställning internationellt visar exempelvis en undersökning från World Economic Forum på att svenska företag ligger i topp beträffande ansvarsfullhet (Porter, Schwab, Sala-i-Martin & Lopez Claros 2004). Det styrks även av att svenska storföretag redan under tidigt 1990-tal började att hållbarhetsrapportera (Hedberg & von Malmborg 2003).

1.2 Problemdiskussion

Ur ett hållbarhetsperspektiv kan kortsiktigt fokus hos företag vara ett problem då forskningen påvisar att ett långsiktigt fokus behövs från företagets sida för att hållbarhetsarbetet ska kunna förbättras (Bansal & DesJardine 2014). Att fokus på aktieägare innebär ett kortsiktigt perspektiv beläggs av den studie bland amerikanska finanschefer som talar för att det finns en vilja att göra avkall på det långsiktiga perspektivet till förmån för det kortsiktiga resultatet. Det kortsiktiga fokuset innebär att cheferna fokuserar på att nå kvartalsmål samt hålla uppe aktiekursen på kort sikt (Graham, Harvey & Rajgopal 2005).

Forskningen pekar på att en modell med medarbetarrepresentation i en bolagsstyrelse bidrar till att företagets investeringar skiftar från kortsiktig till långsiktig karaktär. Detta trots att representationen är av minoritetskaraktär. Likväl innebär den långsiktiga komponenten i form av medarbetarrepresentation att kortsiktigt ägande kan motarbetas (Germain & Lyon-Caen 2016). Campbell (2007) menar vidare att institutionella aktörer som t ex fackföreningar, vilka medarbetarrepresentanterna företräder, men även statliga regleringar bidrar till att företagen tar mer ansvar i arbetet med hållbarhet. Det förefaller vara en brett förankrad åsikt bland olika intressenter att företagen har ett stort ansvar i frågor som rör hållbarhet (Unsworth, Russell & Davis, 2016; Dawkins & Lewis 2003).

Att en heterogen styrelse förbättrar hållbarhetsarbetet skulle innebära att olika demografiska egenskaper hos ledamöterna är att föredra. Både kön och ålder där forskning har baserats på hela styrelsen har visat på effekter av positiv hållbarhetsprestation. Därav är det intressant att vidare studera hur dessa demografiska egenskaper hos medarbetarrepresentanterna kan påverka hållbarhetsprestation.

Den forskning som tidigare studerat kön har visat en positiv effekt på hållbarhet av kvinnlig representation i styrelser (Zhang 2012; Webb 2004; Post, Rahman & McQuillen 2015; Cabeza-Garcia, Fernandez-Gago & Nieto 2017). Dock är forskningen oense om hur den kvinnliga

representationen ska utformas för att effekt på hållbarhetsarbetet ska uppnås. Kyaw, Olugbode & Petracci (2017) har funnit att effekt går att finna direkt vid en kvinnlig representation i styrelserna medan andra studier påvisat att det krävs åtminstone tre kvinnliga styrelseledamöter för effekt (Cabeza-Garcia et al. 2017; Calabrò, Torchia & Huse 2011).

Vidare har studier som undersökt ålder även visat på att det finns ett samband mellan ålder och synen på hållbarhetsarbete även om sambandet är omtvistat (Ciocirlan & Pettersson 2012; Diamantopoulos, Schlegelmilch, Sinkovics & Bohlen 2003; Dilchert, Ones & Wiernik 2013). Forskning visar även på att generationstillhörighet kan påverka hur relationen till hållbarhetsfrågor ser ut (Ferrero- Ferrero, Fernández- Izquierdo, Ángeles & Muñoz- Torres 2015).

1.3 Syfte

Sverige kan med den lagstiftade möjligheten till medarbetarrepresentation, anses utgöra ett bra studieobjekt för att undersöka hur en sådan representation kan påverka hållbarhetsredovisning hos svenska börsnoterade företag. Studien syftar därför till att över tid undersöka om samband föreligger mellan medarbetarrepresentanter i styrelsen och hållbarhetsprestation i företag och leder fram till följande frågeställning:

- *Hur påverkar medarbetarrepresentation i styrelser hos svenska börsnoterade bolag hållbarhetsprestationen?*

Givet den första frågeställningen kontrolleras även för demografiska egenskapers möjliga inverkan över tid ur gruppen medarbetarrepresentanter, då forskningen pekar på att det är faktorer som har en potentiell inverkan på hållbarhetsfrågor. Följande frågeställningar härleds hur resonemanget:

- *Hur påverkar dessa ledamöters demografiska egenskaper, ålder och kön, hållbarhetsprestationen?*
- *Hur har medarbetarrepresentationen och de demografiska egenskaperna hos dessa ledamöter haft effekt på hållbarhet över tid?*

1.4 Avgränsning

Studien har valt att inte studera de företag som finns upptagna för handel på andra svenska reglerade marknadsplatser såsom Nasdaq First North och Aktietorget. Beslutet grundas i att hållbarhetsindex ej finns framtaget av Folksam eller annan aktör för företagen noterade där. Den angivna tidsramen för studien möjliggör inte heller framtagandet av ett eget index som skulle kunna möjliggjort en studie av de bolag som finns upptagna på de andra marknadsplatserna.

Ytterligare avgränsning sker även beträffande vilka demografiska egenskaper som kommer att studeras. Begränsningen till kön, ålder grundas på att tillgänglig teori pekar på faktorerna kan påverka hållbarhet ur olika aspekter. Andra demografiska egenskaper som kunde varit relevanta att utföra tester på för att finna samband med företags hållbarhetsprestation är utbildningsbakgrund och etnicitet. Då information av detta slag ej framgick av de tillgängliga källor som studerats vid insamling av data så utelämnas dessa demografiska egenskaper i denna studie. Bortfallet hade blivit för stort vilket försvårar statistiskt säkerställda tester.

2. Teoretisk referensram

Kapitlet inleds med en motivering av de för studien valda teorierna. Därefter ges en beskrivning om teorier som behandlar hållbarhetsredovisning och varför företag redovisar information om detta. Sedan följer teorier om intressenter och medarbetarrepresentation, vilket leder fram till Hypotes 1. Slutligen presenteras forskning om demografiska egenskaper som mynnar ut i Hypotes 2 och 3.

2.1 Reflektion kring teorival

Genom att studera tidigare forskning har olika teorier som bedömts relevanta för studien kunnat väljas. Teorier om intressenter figurerar i flera studier inom fältet (Mcguinness, Vieto & Wang 2017; Harjoto et al. 2015) och kan förklara vad som styr värdeskapande i företag och hur medarbetarrepresentanter kan påverka. Även tankarna om styrelseledamöters demografiska egenskaper finns med i flera studier (Post, Rahman & Rubow 2011; Ferrero Ferrero et al. 2015) inom området och har infogats i referensramen då en sådan teori kan förklara hur synen på hållbarhet kan skilja, vilket i sin tur kan påverka hållbarhetsprestation. Även forskning om legitimitetsskapande har infogats i referensramen då den förklarar företagets roll i samhället (Shocker & Sethi 1973). För att ge förståelse åt hållbarhet som koncept samt även klargöra kring de standarder som finns för hållbarhetsredovisning som sedermera ligger till grund för indexet har även detta behandlats i referensramen.

2.2 Företagens ansvar och hållbarhetsredovisning

Företagens roll som aktörer i samhället och vad som krävs för att de ska bli berättigade en plats i samhällsgemenskapen brukar kopplas samman med legitimitet. Forskningen pekar på att företagen har ett ansvar gentemot sin omgivning och därmed kan något som liknas vid ett socialt kontrakt anses finnas mellan företaget och den omgivning de verkar. För att företagen ska vara berättigade en plats i omgivningen krävs dels att de skapar ett socialt värde samt även betalar tillbaka till de intressenter som berättigar existensen och företagen ska därmed verka i en roll där samhället ger sitt godkännande och då krävs att hänsyn tas till båda aspekterna (Shocker & Sethi 1973).

Den klassiska redovisningen var länge väsensskild från hållbarhetsfrågor, inte minst har perspektiven skilt sig åt då hållbarheten kräver andra perspektiv än räkenskapsårets. På senare år har dock olika koncept kommit att lanseras för att hantera problemet, trots detta består en gränsdragningsproblematik för företagen då frågan om hur stor transparens som ska bjudas är komplex (Elkington 1999). Elkington (1999) menar vidare att företag står med ett ansvar som sträcker sig bortom sista raden av det finansiella resultatet och borde inkludera hur de minskar miljöpåverkan och tar sitt sociala ansvar och talar istället om de tre sista raderna. Begreppet för detta kom att benämnas som Triple Bottom Line (TBL). Delarna av TBL som är hänförliga till miljö och sociala aspekter är ur ett redovisningsperspektiv kopplat till hur företagen behandlar frågan om kostnaderna de skapar för sin omgivning (externaliteter) samt hur arbetet med sociala frågor som fattigdom och jämställdhet sker (Elkington 1999).

Bland de koncept för hållbarhetsrapportering som finns tillgängliga, har GRI blivit det ledande även om lagstiftningen i Sverige ej har en definierad standard som ska följas av företagen (Tidningen Balans 2016). Från och med 2017 finns dock en lag som kräver att större svenska företag ska upprätta en hållbarhetsrapport (Lennartsson 2016).

GRI:s standarder innebär en syn där hållbarheten bryts ned i sina beståndsdelar till olika standards för olika områden. Standarderna för rapportering täcker in både övergripande aspekter samt mer specifika delar av hållbarhetsredovisningen kopplat till olika aspekter av TBL (GRI u.å.). Över tid har GRI som koncept kommit att vidareutvecklas och bli vida etablerat. I början av 2000-talet skedde flera omarbetningar som ledde fram till att regelverket med standarden G3 presenterades 2006 (Nastanski & Tschopp 2014). G3-regelverket är utformat för att ta hänsyn till de olika intressentgrupperingar som finns i företagets omgivning (Nastanski & Tschopp 2014; GRI u.å.). Under 2011 släpptes en uppdatering av G3 som kom att benämnas G3.1 och ger ytterligare vägledning i rapportering av bland annat kön och mänskliga rättigheter (GRI u.å.).

Lee & Maxfield (2015) pekar på att det finns samband mellan företags finansiella prestation och graden av hållbarhetsrapportering vilket kan innebära en risk för skönmålning av företagets hållbarhetsarbete, s.k. Greenwashing. GRI:s standarder möjliggör också viss valfrihet beträffande rapporteringen av hållbarhetsarbetet, vilket skulle kunna innebära att allt för negativ information selekteras bort (Hahn & Lülfs 2014).

När legitimitet kopplas ihop med företagets hållbarhetsredovisning så kan rapporteringen i sig självt verka som en legitimerande åtgärd. Samtidigt kan hållbarhetsredovisningen ske på andra grunder än att söka legitimitet och det är först när företagets omgivning flaggar upp för olika hållbarhetsfrågor som företaget tar in det i sin rapportering om lagstiftningen inte kräver det vilket styrks av Harjoto et al. (2015). Det innebär att omgivningen påverkar vilka frågor som redovisas av företaget (Deegan, Rankin & Tobin 2002). Att hållbarhetsrapportering kan påverka legitimiteten, styrks av den forskning som studerat hållbarhetsrapportering och visar på att den kan höja och även reparera företagets trovärdighet bland intressenterna. (Bachmann & Ingenhoff 2016; Cho & Patten 2007). Forskning av Pelozo och Falkenberg (2009) visar även på flertalet situationer som inneburit att företag fått legitimitet, möjlighet till differentiering och nya marknader samtidigt som hållbarhetsprestation har kunnat uppnås, vilket pekar på att legitimitetsskapande, värdeskapande samt hållbarhet kan ske samtidigt.

2.3 Värdeskapande för intressenter

2.3.1 Perspektiv på intressenter

Länge var aktieägare den intressentgruppering som innehade det största inflytande över företagets agenda och därmed styrde värdeskapandet. Förespråkare av fokus på aktieägare som främsta intressentgruppering hävdade att ledningens enda uppgift var att maximera avkastningen för just aktieägarna (Harjoto et al 2015). Inom ramarna för denna teori har företaget setts som redskap för aktieägare, där målet varit att skapa avkastning (Stout, 2012). Friedman & Friedman (1962) menade att företags enda existensberättigande bestod i att bevaka ägarnas intressen och tjäna pengar. Andra dimensioner som exempelvis hållbarhetsfrågor ansågs enligt dem vara frikopplade från företagets ansvar så länge inte dessa aktiviteter kunde uppvisa vinster. Likande resonemang kring relationen till hållbarhetsfrågor har förts av Smith & Rönnegard (2016) vilka säger att synen på aktieägare som dominerade intressent grundar sig på en endimensionell syn, vilket kräver att det finns ett värdeskapande för aktieägarna i hållbarhetsarbetet för att det ska vara motiverat.

I takt med den ökande globaliseringen som medförde mer föränderliga förutsättningar för företagen, kom även teorin om en dominerade intressent att omprövas. För att kunna verka i en globaliserad värld krävs att företagen tar hänsyn till fler intressenter. De reviderade tankarna innebär att företaget ses som en mittpunkt med relationer till merparten av samhällets delar,

där aktieägarna istället är en av flertalet intressenter som företag måste ta hänsyn till. Synsättet är sprunget ur en tanke om att företagen verkar i en miljö där det ej är vattentäta skott mellan företagen och deras omgivning vilket gör att maximering av företagsvärde inte endast handlar om vinstmaximering. Vikten av den enskilda relationen till intressenterna kan variera för företagen och vissa relationer blir därmed viktigare än andra. Vidare belyser forskningen vikten av att koppla ihop hållbarhet och etik med ekonomiska intressen (Freeman et al. 2010), då företag idag har krav från olika intressenter, allmänheten men även regelverk att arbeta mer med hållbarhetsfrågor (Harjoto et al. 2015). Här finns en tydlig koppling till tankar sprungen om värdeskapande genom legitimitet.

2.3.2 Fackföreningar

En viktig institutionell aktör i Sverige är fackföreningar, vilket är en unik ställning internationellt sett (Kjellberg 1997). Medarbetarrepresentanter i styrelser har visats ha en stark koppling till de fackliga föreningarna (Levinson 2001). Campbell (2007) menar att engagemang genom fackföreningar skapar en institutionell dialog mellan företagen och intressenterna. Exempelvis avregleringar som inneburit att ansvar förflyttats till den privata sektorn stärkte fackföreningarnas position genom att de försökte motverka konsekvenserna och pressa företag till att agera mer ansvarsfullt och värna om sina anställda. Det har inneburit att när övervakning av branschorganisationer och fackföreningar existerar så bidrar det till att företag blir mer benägna att agera ansvarsfullt och hållbart.

2.3.3 Medarbetarrepresentanter i styrelser

Tidigare forskning har undersökt anställdas inflytande i företag. Taghian, D'souza & Polonsky (2015) har studerat den australiensiska tillverkningsindustrin och studien visar på att de anställda anses vara en intressent med inflytande över företagets hållbarhetsarbete. Vidare visar en undersökning gjord bland svenska företag att just medarbetarrepresentanter i styrelser tenderar att kunna påverka och skapa förändring i frågor relaterade till personalfrågor, arbetsmiljö och arbetssäkerhet (Levinson 2001).

Tyskland och Frankrike har likt Sverige en lösning som ger medarbetare rätt till styrelserepresentation, vilket gör tidigare forskning i dessa länder intressant att studera. Dessutom har länderna sedan länge en etablerad fackföreningsrörelse (Schön, 2014). Den tidigare forskningen har visat tvetydiga resultat om hur dessa ledamöters närvaro i styrelsen har påverkat värdeskapandet för företaget i de två länderna. En studie gjord i Frankrike visar att medarbetarrepresentation inte bidrar till varken ökning av företagsvärde eller lönsamhet (Ginglinger, Megginson & Waxin 2011). Dock visar en studie gjord bland tyska företag att en minoritetsrepresentation av medarbetare i styrelsen bidrar till att skapa bättre effektivitet och marknadsvärde (Fauver och Fuerst 2006). Även Germain & Lyon-Caen (2016) har uppvisat liknande resultat i sin studie då de kom fram till att en minoritetsrepresentation av medarbetare i styrelser påverkar företagets strategiska val, bidrar till långsiktiga investeringar och ökar intäkterna. Just långsiktighet har visat sig vara en nyckelfaktor för positiv hållbarhetsprestation vilket också visats i en studie av Bansal et al. (2014).

2.3.3.1 Hypotes 1

Med utgångspunkt i resonemangen om värdeskapande i företag, hur positiv inverkan på hållbarhetsarbete uppnås genom att tillgodose intressen hos olika intressenter och fackföreningarnas inflytande i svenska företag så leder det fram till första hypotesen som berör medarbetarrepresentanterna i styrelsen.

Hypotes 1: Styrelser med medarbetarrepresentanter antas ha en positiv inverkan på hållbarhetsprestation

2.4 Styrelsedemografi och hållbarhet

Tidigare forskning pekar på att den demografiska sammansättningen i styrelsen kan påverka hur beslutsfattandet ser ut i företag (Hambrick & Mason 1984). En omfattande studie gjord bland amerikanska företag mellan 1999 och 2011 som undersökt demografiska egenskaper i styrelser har funnit positiva samband mellan en heterogen styrelse och hållbarhetsarbete i företag (Harjoto et al. 2015). Enskilda faktorer som kön och ålder har även lyfts fram som möjliga förklaringsgrunder till varför beslutsfattande kan se olika ut. Teorin pekar även på att företagsledare medför egna värderingar och beteenden in i en organisation vilket också kan påverka beslutsfattandet (Hambrick & Mason 1984).

2.4.1 Kön

Den forskning som studerat kön och dess inverkan på hållbarhetsarbetet har likt den åldersfokuserade, landat i olika slutsatser. Flertalet studier pekar på att kvinnor i styrelsen anses ha en positiv inverkan för företags hållbarhetsarbete (Zhang 2012; Webb 2004; Post et al. 2015; Cabeza-Garcia et al. 2017).

Den tidigare forskningen är tvetydig kring hur den kvinnliga representationen ska se ut för att den ska effekt på hållbarhetsfrågorna. Studier har funnit att det kan finnas en kritisk massa beträffande mängden kvinnliga styrelseledamöter som krävs för att effekten ska synas i hållbarhetsarbetet. Studiernas resultat pekar på att det krävs tre stycken kvinnliga ledamöter för att effekten ska uppnås (Cabeza-Garcia et al. 2017; Calabrò et al. 2011; Konrad, Kramer & Erkut 2008). Fynden som pekar på en kritisk massa står inte oemotsagda då forskning av Kyaw et al. (2017) funnit att effekten av kvinnlig representation förefallit förbättra alla delar av hållbarhetsarbetet och studien pekar på att det ej finns ett minsta antal av kvinnliga ledamöter för att effekt ska synas.

2.4.1.1 Hypotes 2

Resonemanget kring kön och kvinnors potentiella påverkan på hållbarhetsprestation i företag leder fram till följande hypotes:

Hypotes 2: Kvinnor ur gruppen medarbetarrepresentanter har en positiv inverkan på företags hållbarhetsprestation

2.4.2 Ålder

Slutsatserna från forskning och teorier om hur åldern påverkar synen på hållbarhetsarbetet och rapporteringen av det är långt ifrån entydiga. Forskning som studerat olika generationer, har funnit att personer födda under olika decennier besitter olika karaktärsdrag. Personer födda efter andra världskriget fram till tidigt 1960-tal kan benämnas som generation *Baby Boomers* och kännetecknas av att de prioriterar arbetet högt samt är engagerade i det. Generationen har även ett stort samhällsintresse och har varit delaktig i flertalet omdanande samhällsförändringar såsom jämställdhet och andra medborgerliga frågor (Ferrero-Ferrero et al. 2015), vilket gör det troligt att de även har ett intresse för hållbarhetsfrågor.

Den generation som tar vid efter *Baby Boomers* är den så kallade *Generation X* som anses vara personer födda från 1960-talet till 1980-talet. Generationen kännetecknas av hög individualism och självständighet. För *Generation X* är jaget högre prioriterat än den egna organisationen och flexibilitet är ett utmärkande drag karaktärsdrag hos generationsmedlemmarna (Lieber, 2010). *Generation X* prioriterar även sig själv före samhället i högre utsträckning än exempelvis *Baby Boomers* (Lyon & Duxbury 2004). Resultat finns också som pekar på att hållbarhetsrapporteringen optimeras och är som mest omfattande när styrelsen har en medelålder på 56 år (*Baby Boomers*), resultatet bygger på en studie inom åldersspannet 42–71 år (Post et al. 2011).

Efter *Generation X* följer *Generation Y* som bedöms vara för hållbarhetsarbete även om kunskapen kring själva hållbarhetstanken fortfarande är låg inom generationen (Hill & Lee 2012). Forskning tyder på att en lägre ålder kan ha en positiv effekt på hållbarhetsarbetet men att yngre individer sällan besitter samma makt som äldre vilket reducerar effekten (Ciocirlan & Pettersson 2012).

2.4.2.1 Hypotes 3

Baserat på tidigare forskning om ålder och hållbarhet bedöms äldre personer med sitt samhällsengagemang kunna testas. Det beläggs även av studien som menar att hållbarhetsrapportering optimeras vid en ålder av 56 år vilket leder till följande hypotes:

Hypotes 3: Medarbetarrepresentanter födda i generation babyboomers har en positiv effekt på hållbarhetsprestation

2.5 Sammanfattning Hypoteser

Tabell 1 sammanfattar arbetshypoteserna som studien avser pröva och som sedermera presenteras i resultat och analys.

Typ av test	Beskrivning
Hypotes 1 (2007 och 2012)	Styrelser med medarbetarrepresentanter antas ha en positiv inverkan på hållbarhetsprestation
Hypotes 2 (2007 och 2012)	Kvinnor ur gruppen medarbetarrepresentanter har en positiv inverkan på företags hållbarhetsprestation
Hypotes 3 (2007 och 2012)	Medarbetarrepresentanter födda i generation babyboomers har en positiv effekt på hållbarhetsprestation

Tabell 1

3. Metod

Kapitlets inleds med en beskrivning av de metodologiska övervägandena som gjort och som sedermera landar i val av tester. Därefter redogörs för urval och datainsamling samt de bortfall som uppstått. Vidare presenteras de för studien valda variablerna och avslutningsvis sker en metodreflektion som belyser eventuell problematik med den valda metoden.

3.1 Metodologisk utgångspunkt

Rapportens syfte ämnar undersöka om den lagstadgade medarbetarrepresentationen i svenska bolagsstyrelser kan ha en positiv påverkan på företagens hållbarhetsprestation och om någon demografisk egenskap kan fördjupa resultatet. För att kunna dra slutsatser om större grupper lämpar det sig därför att använda en kvantitativ undersökningsmetod där hypotestester vidare kommer användas för att presentera resultatet av undersökningen (Eliasson 2016). Metoden passar denna rapport vars syfte är att studera alla bolag på börsen OMX Stockholm, det vill säga bolag listade på small cap, mid cap och large cap-listorna.

Tidigare forskning har funnit att flertalet olika variabler (Shamil et al. 2014; McGuinness et al. 2017; Harjoto 2017) haft signifikant samband med hållbarhetsprestation (inkluderade variabler diskuteras senare i kapitlet). Ursprungligen diskuterades därför regressionsanalyser som testmetod då den är lämpligt när en större datamängd finns tillgänglig och när en studie ämnar undersöka eventuella samband mellan flertalet olika variabler för att finna statistiska samband (Djurfeldt & Barmark 2009). Vid datainsamling uppdagades dock att det subsample som ska användas för Hypotes 2 och 3, vilket endast kommer inkludera de bolag som de facto har medarbetarrepresentanter, gav ett mindre urval än väntat för att kunna genomföra en regressionsanalys. Enligt Pallant (2002) behövs minst 90 stycken olika mätvärden för att kunna utföra en statistiskt säkerställd multipel regressionsanalys med fem variabler. Totala antalet mätvärden kommer förvisso bli fler än 90 stycken då de företag som har representanter oftast har fler än en. Dock skulle kontrollvariablerna som baseras på varje företag anta samma värde för flertalet mätvärden och antalet olika mätvärden skulle då inte överstiga det önskade antalet. För att vara säker på att det test som utförs ska kunna vara statistiskt säkerställt kommer Hypotes 2 och 2 istället prövas genom oberoende t-tester med ett 95 % konfidensintervall. Testet studerar skillnader mellan medelvärden för två olika grupper för att undersöka om skillnader föreligger bland de demografiska egenskaperna.

Sammanfattningsvis kommer därför två stycken olika testmetoder att genomföras för att pröva hypoteserna till vidare resultat och analys. För Hypotes 1 används en multipel regressionsanalys där ett antal kontrollvariabler inkluderas och för Hypotes 2 och 3 används istället ett oberoende t-test som undersökningsmetod.

3.2 Urvalsprocess, datainsamling och bortfall

Urvalet av företag som inkluderas i rapporten är företag noterade på börsen OMX Stockholms small cap, mid cap och large cap-listor och som har säte i Sverige. För de studerade åren fanns fortfarande ingen lag som tvingar företag att inkludera en hållbarhetsrapport i sina årsredovisningar. Urvalet av företag föll då på bolag noterade vid OMX Stockholm. Noterade bolag har oftast mer informativa årsredovisningar än onoterade bolag där hållbarhetsfrågor presenteras mer omfattande. För att kunna presentera ett välgrundat empiriskt underlag är det viktigt att kunna använda största möjliga urval som vilket uppnåddes genom att studera de noterade bolagen, då deras årsredovisningar ger mer omfattande information till datainsamlingen.

Den oberoende variabeln hållbarhetsprestation som utgår från Folksam's *Index för ansvarsfullt företagande* inkluderar företag som var noterade på ovan listor 31 maj 2013 respektive 31 maj 2008. Därför har data inhämtats från föregående års årsredovisning vilket således blir 2012 och 2007 för att kunna utgå från samma information som även Folksam haft tillgång till när de framställt rapporten. Datainsamlingen inför hypotestesterna avseende den beroende variabeln medarbetarrepresentanterna, testvariablerna kön och ålder samt kontrollvariabeln styrelsestorlek har primärt inhämtats ur företagens årsredovisningar. I de fall då uppgifter om dem saknats i årsredovisningar har företagens hemsidor och boken "Styrelser och revisorer i svenska börsbolag" till största del kunnat komplettera datainsamlingen. Data för kontrollvariablerna *lönsamhet* och *företagsstorlek* har hämtats från databasen Retriever Business som tillhandahålls av Göteborgs Universitet. Databasen tillhandahåller en sökfunktion som kan filtrera för börslistor, nyckeltal och år för att sedan ladda ner all data samtidigt till en excelfil. Dock saknade en del data i listorna, framförallt för år 2007, vilket gjorde att i den mån det var möjligt kompletterades dessa genom att manuellt gå igenom de årsredovisningar som fanns tillgängliga. *Lönsamhet* som mäts genom nyckeltalet *Return on Assets* (ROA) räknades fram genom: rörelseresultat+finansiella intäkter/totala tillgångar. *Företagsstorlek* som mäts genom totala tillgångar och avlästes från balansomslutningen. Kontrollvariabeln *bransch* har inhämtats från "Folksam's *Index för ansvarsfullt företagande*".

Företag som författarna valt att exkluderat ifrån testerna, är bolag inom bank- och försäkringsbranschen. Detta då beräkningen av deras finansiella nyckeltal som används i kontrollvariabeln *lönsamhet* skiljer sig från övriga bolag. De exkludera därför för att inte snedvrider resultatet. Övriga bortfall kan härröras till företag som inte har sitt säte i Sverige samt de företag där data för någon av variablerna inte gick att finna. Det stora bortfallet beträffande otillgänglig data för 2007 beror på att vissa årsredovisningar inte gick att hitta på grund av konkurser, fusioner m.m.

3.2.1 Sammanställning av urval

Tabell 2 och tabell 3 presenterar en sammanställning av den insamlade data samt urvalet som ligger till grund för de hypoteser som kommer prövas.

Hypotes 1	2007	2012	Totalt
OMX Stockholm	246	229	475
Bortfall otillgänglig data	57	21	77
Bortfall Bank/Försäkring	8	6	14
Observationer för test	183	202	384

Tabell 2

Hypotes 2 och 3	2007		2012	
	Ålder	Kön	Ålder	Kön
OMX Stockholm	92	92	85	85
Bortfall otillgänglig data	6	6	0	0
Bortfall Bank/Försäkring	0	0	2	2
Observationer för test	86	86	83	83
Antal medarbetarrepresentanter	188		181	

Tabell 3

3.3 Operationalisering

3.3.1 Beroende variabel

3.3.1.1 Hållbarhetsprestation

Som beroende variabel för testet kommer hållbarhetsprestation användas. Indexet som den beroendet variabeln baseras på kommer från en studie gjord av Folksam, *Index för ansvarsfullt företagande (2008 och 2013)*. Där undersöker och betygsätter de alla svenska börsbolag utifrån hur de presterar i sitt hållbarhetsarbete. Som underlag för bedömningen av företagets hållbarhet utgår Folksam från de riktlinjer som vägleder företag i hur de ska agera ansvarsfullt och hållbart. Dessa riktlinjer är baserade på Global Compact tio principer, riktlinjer från OECD gällande multinationella företag samt GRI:s principer som ger vägledning inom hållbarhetsredovisning. Vidare delas bedömning av företagets hållbarhetsprestation in i huvudområdena miljö och mänskliga rättigheter, vilka är två av de tre parametrar som ingår i TBL. Som underlag för indexet har Folksam studerat årsredovisningar, separata hållbarhetsredovisningar, hemsidor samt artiklar som berör de företag som undersöks. Detta betygsätts sedan utifrån olika kriterier baserat på ovan nämnda riktlinjer och vägs samman till ett snitt där företagen tilldelas ett betyg mellan 0-7 för varje huvudområde miljö och mänskliga rättigheter. Indexet för varje företag i denna studie ges genom att beräkna medelvärdet mellan betyget för miljö och mänskliga rättigheter för bolagen.

3.3.2 Testvariabler

3.3.2.1 Medarbetarrepresentanter

Som testvariabel för Hypotes 1 kommer, som beskrivs i referensramen, medarbetarrepresentanter i styrelsen sättas. Likt Samani & Overlands (2016) studie kommer variabeln medarbetare kodas med en dummyvariabel för om företaget har eller inte har medarbetarrepresentanter i styrelsen. Bolag som uppvisar minst en representant kodas med siffran 1 och de som inte har representanter kodas med 0. Detta testas mot hållbarhetsindexet för samtliga bolag noterade på OMX Stockholm.

3.3.2.2 Kön

En av de demografiska egenskaper hos medarbetarrepresentanterna som ska testas som oberoende variabel är kön. För hypotestest 2 och 3 kommer urvalet av företag bara beröra de företag som de facto har medarbetarrepresentanter i styrelsen och de för testerna utvalda egenskaperna vilket minskar urvalet. Även här kommer hypotesen testas med en dummyvariabel där de företag som har minst en kvinnlig medarbetarrepresentant kodas med siffran 1 och de företag utan kodas med siffran 0. Samma metod har används av Shamil et. al (2014) för test av kvinnliga representanter i styrelser.

3.3.2.3 Ålder

Den andra demografiska egenskapen som ska testas är ålder. I Hypotes 3 kommer ålderns inverkan att prövas som en oberoende variabel genom att koda ledamöterna som en dummyvariabel. *Baby Boomers*, vilka är personer födda innan 1960 kodas med 1 och *Generationen X* som är personer födda efter 1960 kodas med 0. En tidigare studie av Ferrero-Ferrero et al. (2015) har viktat tre generationer i proportion till den samlade volymen av styrelseledamöter, en modell som för denna studie övervägts men ej ansetts lämplig då urvalet styrelseledamöter i undersökning varit för liten för att en sådan kodning skall vara meningsfull. Undersökningens population innebär likväl att enbart två av de generationer som Ferrero-Ferrero et al. (2015) använder finns representerade. Andra studier såsom Post et al. (2011) har använt sig av ålder som en kontinuerlig variabel för att kunna utläsa exakta åldrar, en metod som förefaller mindre lämpad när enbart två generationer ska ställas emot varandra.

3.3.3 Kontrollvariabler

3.3.3.1 Företagsstorlek

Likt tidigare studier som presenterats inom hållbarhet inkluderas kontrollvariabel för *företagsstorlek*. Både Shamil et al. (2014) och McGuinness et al. (2017) inkluderar *företagsstorlek* som kontrollvariabler och fann ett signifikant samband till hållbarhet. Variabeln definieras likt i tidigare nämnda studier som företagets "totala tillgångar". Harjoto et al. (2015) har också funnit positiv påverkan för att totala tillgångar påverkar hållbarhet.

3.3.3.2 Lönsamhet

Även *lönsamheten* i företag antas påverkas hållbarhetsprestationen. Enligt tidigare studie har ROA haft positiv påverkan på hur väl företag arbetar med hållbarhetsprestation (Harjoto et al. 2015). Därav inkluderas det reala värdet av ROA som kontrollvariabel även i detta test.

3.3.3.3 Styrelsestorlek

Även *styrelsestorleken* har vid tidigare studier inkluderats som kontrollvariabel vid tester av hållbarhetsprestationer hos företag. Shamil et al. (2014) och Mc Guinness et al. (2017) fann signifikanta samband mellan *styrelsestorleken* och hållbarhetsprestation. Därav kontrolleras även detta test för detta. Variabeln mäts genom det logaritmerade värdet av antalet styrelsemedlemmar likt ovan nämnda studier.

3.3.3.4 Bransch

Branschtillhörighet kontrolleras även likt Post et al. (2011) då olika branscher påverkar hållbarhetsredovisningen olika. Folksams index har delat in företag i låg, medel samt hög risk uppdelat i områdena socialt och miljö. Riskgraderingen utgår från OECD:s information om hur ofta branscher avviker från normer uppsatta av Global Compact och OECD för multinationella företag. Då studien önskar kontrollera för den eventuella inverkan av högriskbolag, har en dummyvariabel skapats där alla bolag med minst en högrisk gradering i miljö och socialt, tilldelats risknivå hög och kodats med siffran 1. De bolag som saknar högrisk gradering har kategoriserats med siffran 0.

3.3.4 Sammanfattning av kodning

Tabell 4 sammanfattas kodningen av variablerna som studien avser pröva.

Variabeltyp	Variabel	Kodning
Beroende	Hållbarhetsprestation	Medelvärde av miljö och mänskliga rättigheter från index
Test	Medarbetarrepresentant	1=har medarbetarrepresentant, 0=har ingen medarbetarrepresentant (dummy-variabel)
Test	Kön	1=har kvinnlig medarbetarrepresentant, 0=har ingen kvinnlig medarbetarrepresentant (dummy-variabel)
Test	Ålder	1=Baby boomers, 0=Generation X (dummy-variabel)
Kontroll	Styrelsestorlek (ln)	Logaritmerat värde av antalet ledamöter i styrelsen
Kontroll	Lönsamhet	Reala värdet av företagens avkastning på total kapital (ROA)
Kontroll	Företagsstorlek (ln)	Logaritmerat värde av företagens totala tillgångar
Kontroll	Bransch	1=hög risk, 0=låg risk (dummy-variabel)

Tabell 4

3.4 Metodreflektioner

Utgångspunkten i rapporten har varit att försöka tillämpa ett kritiskt och till tidigare forskning objektivt tillvägagångssätt. Båda författarna har deltagit i insamlingen av data till det empiriska materialet samt diskuterat samtliga delar av rapportens uppbyggnad för att kunna skapa transparens till innehållet. Detta för att försöka skapa trovärdighet i rapporten och undvika reliabilitetsproblem som enligt Bryman et al. (2013) kan uppstå när subjektiv bedömning av data ska göras i kvantitativa studier. Dock är data för denna rapport endast baserad på information explicit inhämtad från allmänt tillgängliga källor där ingen variabel har kategoriserats och därmed inte krävt någon bedömning. Detta tillsammans med en beskrivning av tillvägagångssättet för datainsamlingen samt kodningen av den data som går att finna tidigare i metodkapitlet har adderats för att försöka öka replikerbarheten av rapporten och därmed även reliabilitet och trovärdighet.

En aspekt som kan anses vara en begränsning avseende validiteten i studien är valet av mätmetod för de variabler som används för att kunna mäta det som ämnar mätas. Kontrollvariablerna lönsamhet och företagsstorlek förefaller vara mångfacetterade beträffande hur de definieras, vilket kan anses problematiskt. För att minska denna problematik har studien utgått från de definitioner som verkar vara de mest vedertagna i sammanhanget. Givet detta, finns även flertalet andra definitioner då begreppsdefinitionerna förefaller innehålla en viss grad av subjektivitet och på så vis ej är enhetliga mellan studier. För företagsstorlek har exempelvis antal anställda använts som mått i vissa studier och för lönsamhet har *Return on Equity* (ROE) använts. Detta blir i sin tur problematiskt då bristen på enhetliga definitioner av måtten hindrar jämförelser mellan studier. Även mätmetod för hållbarhetsprestation har varit svårt att fastställa då det inte finns någon enhetlig definition. Inledningsvis diskuteras att använda en metod där vissa nyckelord plockas ut ur årsredovisningar och bildar ett mätindex. Ur tidigare forskning som Harjoto et al. (2015) och McGuinness et al. (2017) kunde ses att de använt sig av index som bygger på bedömningar och betygsättningar av den hållbarhetsprestation som återgetts i årsredovisningar. Därav föll valet på att använda Folksams studie vars index är likartat uppbyggt. En begränsning som möjligtvis kan ses av Folksams index är att studien inte är vetenskapligt uppbyggd. Dock utgår de från kriterier och bedömningar som är kopplade till GRI samt andra legitima organisationer varav valet ändå föll på deras index. Även trovärdigheten i Folksams studie bedöms som hög då företaget i egenskap av institutionell aktör på den svenska aktiemarknaden har ett långsiktigt perspektiv där hållbarhet finns med som en del av deras vision. Sannolikheten för en eventuell intressekonflikt där värden manipuleras till egen fördel anses därmed vara låg.

För att studiens modell ska uppnå god förklaringsgrad och minska endogeniteten, har flertalet kontrollvariabler övervägts utöver de som kommit att användas i den slutgiltiga modellen. Av olika skäl, har dock ett antal av dessa valts bort med hänsyn till olika aspekter. En variabel som övervägts men tagits bort är utbildningsbakgrund, då inte tillräckligt många bolag inom ramarna för studien valt att presentera denna information vilket hade renderat ett för stort bortfall av data. Det har inte heller varit möjligt ur ett tidsperspektiv, att inom ramarna för studien ta kontakt med berörda ledamöter för att komplettera med den information som saknats. Enskilda styrelseledamöters eventuella aktieinnehav har även övervägts som kontrollvariabel men då exempelvis McGuinness et al. (2017) funnit att variabeln ej är signifikant, har den valts bort.

Vidare är det viktigt att de test- och kontrollvariabler som inkluderas i testet inte samvarierar med varandra istället för hållbarhetsprestationen, så kallad multikollinearitetsproblem. För att undvika detta undersöktes inledningsvis de kontrollvariabler som inkluderats i tidigare forskning. Inkluderade kontrollvariabler i denna rapport kan härledas till den tidigare forskning som påvisat att de visat statistiska samband med företags hållbarhetsprestation. För att mäta om multikollinearitet existerar har VIF-tester utförts. För denna studies variabler så visade resultatet på låga värden vilket innebar att ingen multikollinearitet förekom. Därav exkluderas ingen av variablerna från testet. Hela resultatet av VIF-testerna presenteras i bilaga 1.

Slutligen har frågan om omvänt orsakssamband beaktat som enligt Bryman & Bell (2013) kan förekomma i denna typ av tester. Detta problem kan vara aktuellt även i denna studie. Det kan inte uteslutas att företag som strävar efter god hållbarhetsprestation även framhäver en heterogen styrelse. Det skulle i så fall innebära att detta i sig leder till att medarbetarrepresentanter och kvinnlig representation i styrelser är önskvärt hos de företag som har god hållbarhetsprestation vilket bör tas i åtanke vid tolkning av resultatet.

4. Empiriskt resultat och analys

Kapitlet inleds med en redogörelse av de justeringar av data som varit nödvändig att göra för att få statistiskt säkerställda tester. Därefter följer en övergripande presentation av den deskriptiva statistiken. Slutligen presenteras resultat av studiens hypotesprövningar tillsammans med analys av de utförda testerna.

4.1 Justeringar av data

De inledande körningarna av data i SPSS visade på att de tre kontrollvariablerna lönsamhet, styrelsestorlek och företagsstorlek ej var normalfördelade. För att hantera extremvärden i den insamlade data så resultatet inte snedvrids, har justeringar av variablerna genomförts. För styrelsestorlek och företagsstorlek har justeringen skett genom att variablerna har logaritmerats före körning av testerna. Logaritmeringen innebar att variablerna antog värden som förbättrade skevheten och därmed uppvisade bättre normalfördelning.

Variabeln lönsamhet uppvisade också extremvärden varpå en teknik som kallas winsorizing användes för att jämna ut värdena. Winsorizing innebär en symmetrisk rensning av positiva och negativa extremvärden för att skapa en normalfördelad variabel. För variabeln lönsamhet plockades 7 % av värdena bort, det vill säga 3,5 % på vardera sidan för 2007. För 2012 plockades totalt 6 % bort, 3 % på vardera sidan. Samma metod för normalfördelning av variabel har använts av McGuinnes et al. (2017). Därav försvinner ytterligare 14 stycken värden för vardera år jämfört med sammanställd operationalisering som presenterades under under tabell 4 i metodkapitlet.

4.2 Deskriptiv statistik

Under den deskriptiva statistiken presenteras resultatet från det empiriska material som ligger till grund för de tester som presenteras senare i kapitlet. Tabell 5 och tabell 6 som ligger till grund från kommande regressionsanalys visar antal observationer (N), medelvärdet (Medel), minimumvärdet (Min), maximumvärdet (Max) och standardavvikelsen (Std. Av.) av observationerna samt skevhet och kurtosis. Det ologaritmerade värdet för *företagsstorlek* anges i miljoner kronor. Variablerna *medarbetarrepresentanter* och *branschrisk* vilka är kodade som dummy-variabler beskrivs mer ingående i frekvenstabell 7 och frekvenstabell 8. Den deskriptiva statistiken för Hypotes 2 samt 3 är inte lika omfattande och kommer därför att redogöras för i samband med att resultatet för de två hypoteserna presenteras senare i kapitlet. Detta då den är tätt förknippade med resultatet och föremål för vidare analys.

4.2.1 Hypotes 1

I tabell 5 (2007) och 6 (2012) kan utläsas att det totala antalet observationer efter justeringar istället blev 183 st respektive 202 st. Beträffande medelvärdena för hållbarhetsprestation är skillnaderna mellan de studerade åren liten, där medelvärdet för 2007 var 2,101 och sjönk något för 2012 där värdet blev 2,096. Vidare hamnar minimum och maximum värdena för 2007 på 0 respektive 5,640 och under 2012 är samma värden 0 respektive 5,410. Därefter presenteras logariterade och ologariterade värden för de kontrollvariabler som justerats för skevhet och kurtosis. Här kan utläsas att justeringarna bidrog till bättre värden under båda åren, samt att alla variabler därmed har låga värden, vilket visar på att de är normalfördelade.

Deskriptiv statistik 2007							
	N	Min	Max	Medel	Std. Av.	Skevhet	Kurtosis
Hållbarhetsprestation	183	0	5,640	2,101	1,331	0,654	-0,263
Medarbetarrepresentanter	183	0	1	0,44	0,498	0,233	-1,967
Styrelsestorlek	183	4	10	6,63	1,465	0,327	-0,443
Styrelsestorlek (ln)	183	1,39	2,30	1,867	0,224	-0,148	-0,531
Företagsstorlek	183	21,9	321647	15644,7	40344	4,834	27,573
Företagsstorlek (ln)	183	9,99	19,59	14,634	2,044	0,266	-0,576
Lönsamhet	197	-323,00	45,90	6,30	27,99	-8,762	98,602
Lönsamhet (winsorized)	183	-0,276	0,288	0,089	0,098	-0,093	0,017
Branschrisk	183	0	1	0,37	0,483	0,560	-1,705

Tabell 5

Deskriptiv statistik 2012							
	N	Min	Max	Medel	Std. Av.	Skevhet	Kurtosis
Hållbarhetsprestation	202	0	5,410	2,096	1,224	0,407	-0,371
Medarbetarrepresentanter	202	0	1	0,40	0,490	0,428	-1,835
Styrelsestorlek	202	3	13	6,53	1,470	0,824	1,814
Styrelsestorlek (ln)	202	1,10	2,56	1,853	0,221	-0,024	0,483
Företagsstorlek	202	26,5	338742	16255,5	43011,2	4,966	28,451
Företagsstorlek (ln)	202	10,19	19,64	14,721	1,976	0,325	-0,498
Lönsamhet	216	-160	85,60	3,744	20,64	-3,616	26,503
Lönsamhet (winsorized)	202	-0,331	0,285	0,0552	0,096	-0,011	0,022
Branschrisk	202	0	1	0,32	0,468	0,769	-1,423

Tabell 6

4.2.2 Dummy-variabler medarbetarrepresentanter och branschrisk

Tabell 7 och tabell 8 anger frekvensen för de variabler som i testet kodats med en dummyvariabel. Inom parentes anges fördelningen i procent. För *medarbetarrepresentanter* kan ses att antalet bolag med representanter blev 81 respektive 80 för åren efter de justeringar som gjordes inledningsvis. Av den procentuella fördelningen, 44,3 % respektive 39,6 % kan slutsats därmed dras att de antal företag som innehar medarbetarrepresentanter har sjunkit mellan de uppmätta åren. För *branschrisk* kan utläsas att den procentuella andelen högriskbolag minskade mellan de uppmätta åren där det 2007 var 36,6 % av bolagen som klassades som högriskbolag medan det för 2012 endast var 32,2 %.

Frekvenstabell testvariabel **Medarbetarrepresentanter**

	2007 (%)	2012 (%)
Minst en medarbetarrepresentant	81 (44,3 %)	80 (39,6 %)
Ingen medarbetarrepresentant	102 (55,7 %)	122 (60,4 %)

Tabell 7

Frekvenstabell kontrollvariabel **Branschrisk**

	2007 (%)	2012 (%)
Hög risk	67 (36,6 %)	65 (32,2 %)
Låg risk	116 (63,4 %)	137 (67,8 %)

Tabell 8

4.2.3 Korrelationer

För att undersöka om det finns någon samvariation mellan de variabler som inkluderats i undersökningen testas korrelationen mellan dessa. Korrelationen mellan den beroende och de oberoende variablerna ger en indikation på hur starkt sambandet är mellan variablerna vilket kan ge en vidare indikation till utfallet i regressionsanalysen. Tabell 9 och tabell 10 påvisar också vilken signifikansnivå korrelationskoefficienterna har.

4.2.3.1 Utfall

För båda åren visar den beroende variabeln hållbarhetsprestation en signifikant korrelation med testvariabeln *medarbetarrepresentanter* och samtliga kontrollvariabler. Det stämmer överens med tidigare studier som också påvisat signifikanta samband för dessa variabler och hållbarhetsprestation (Shamil et al. 2014; McGuinness et al. 2017; Harjoto et al. 2015). Under 2007 kan utläsas att *medarbetarrepresentanter* har det starkaste sambandet till hållbarhetsprestationen tillsammans med *företagsstorlek*. För 2012 är det dock kontrollvariabeln *företagsstorlek* som korrelerar starkast mest med hållbarhetsprestationen men är tätt följt av *medarbetarrepresentanter*.

Mellan kontrollvariablerna utläses starkast korrelation mellan *företagsstorlek* och *styrelsestorlek* för båda åren. För 2012 återfinns det starkaste sambandet mellan två kontrollvariabler, det vill säga *företagsstorlek* och *styrelsestorlek*. Det kan för båda åren därför finnas skäl att misstänka multikollinearitetsproblem då stark relation mellan två kontrollvariabler existerar. Detta bör dock inte vara ett problem i denna undersökning då VIF-värdena var låga för de undersökta åren (se bilaga 1).

Resultat av korrelationsanalysen för 2007 och 2012 ger en indikation på att *medarbetarrepresentationer* påverkar hållbarhetsprestationen bland de svenska börsnoterade företagen genom att tydliga korrelationer mellan variablerna föreligger. Indikationerna från korrelationsanalysen stöder den tidigare forskning som ligger till grund för vidare regressionsanalys där hypotesprövningen ska genomföras för att testa sambanden.

2007	1	2	3	4	5	6
1. Hållbarhetsprestation	1					
2. Medarbetarrepresentation	0,607 ***	1				
3. Styrelsestorlek (ln)	0,527 ***	0,398 ***	1			
4. Företagsstorlek (ln)	0,607 ***	0,319 ***	0,580 ***	1		
5. Lönsamhet	0,204 **	0,126 **	0,018	0,235 ***	1	
6. Branschrisk	0,363 ***	0,373 ***	0,092	0,141 **	0,107 *	1

Tabell 9

Signifikansen visas genom: * ($p < 0,1$) ** ($p < 0,05$) *** ($p < 0,01$)

2012	1	2	3	4	5	6
1. Hållbarhetsprestation	1					
2. Medarbetarrepresentation	0,505 ***	1				
3. Styrelsestorlek (ln)	0,440 ***	0,337 ***	1			
4. Företagsstorlek (ln)	0,560 ***	0,367 ***	0,651 ***	1		
5. Lönsamhet	0,194 ***	0,059	0,189 ***	0,270 ***	1	
6. Branschrisk	0,269 ***	0,331 ***	0,173 ***	0,242 ***	0,066	1

Tabell 10

Signifikansen visas genom: * ($p < 0,1$) ** ($p < 0,05$) *** ($p < 0,01$)

4.3 Hypotesprövningar

Följande avsnitt redovisar resultat samt analys av de hypotestest denna studie har genomfört. Hypotes 1 prövar om det finns signifikanta samband hos företag som uppvisar god hållbarhetsprestation och där det finns medarbetarrepresentanter i styrelsen. Hållbarhetsprestation testas därför genom en regressionsanalys mot de företag som uppvisar minst en medarbetarrepresentant där ett antal kontrollvariabler inkluderats för att eventuellt kunna stärka modellens förklaringsgrad. Hypotes 2 och 3 undersöker vidare om det finns signifikanta samband för kön och ålder hos medarbetarrepresentanterna kopplat till god hållbarhetsprestation i företagen. De senaste testen mäts genom t-test för att se om skillnader i medelvärden kan utläsas.

4.3.1 Prövning Hypotes 1

Tabell 11 redovisar resultatet från regressionsanalysen för hypotestest 1. Genom att studera de enskilda variablerna är det möjligt att utläsa deras effekt på hållbarhetsprestationen samt om den är signifikant eller ej (Sig. p-värde). Resultatet av testet kontrollerar även för modellens sammantagna signifikans genom värdet *Sig. F-värde* och dess förklaringsgrad som avläses genom *Justerad R2*.

Test/kontrollvariabler	2007			2012		
	Koefficient	Std. Error	Sig. (p-värde)	Koefficient	Std. Error	Sig. (p-värde)
Medarbetarrepresentation	0,972 ***	0,151	0,000	0,812 ***	0,152	0,000
Styrelsestorlek (ln)	0,918 **	0,372	0,015	0,400	0,398	0,316
Företagsstorlek (ln)	0,239 ***	0,040	0,000	0,225 ***	0,046	0,000
Lönsamhet	0,007	0,007	0,298	0,008	0,007	0,194
Branschrisk	0,430 ***	0,143	0,003	0,150	0,151	0,269
Justerad R2	0,581			0,412		
F-värde för p	0,000			0,000		

Tabell 11

Signifikansen visas genom: * (p < 0,1) ** (p < 0,05) *** (p < 0,01)

Tabell 11 sammanfattar resultaten av körningen i SPSS för Hypotes 1. Övergripande kan utläsas att för 2007 är variablerna *medarbetarrepresentanter*, *styrelsestorlek*, *företagsstorlek* samt *branschrisk* signifikanta och för 2012 är variablerna *medarbetarrepresentanter* och *företagsstorlek* signifikanta. Det innebär att dessa variabler ur ett statistiskt perspektiv har påvisats ha ett samband med hållbarhetsprestation i företag. Vidare kan utläsas att modellen som helhet är signifikant för båda åren (F-värde för p). Förklaringsgraden (justerad R2) visar på 58,1 % (2007) och 41,2 % (2012) av studiens inkluderade oberoende variabler förklarar hållbarhetsprestationen i företag. Därmed finns det variabler utanför testerna som påverkar

hållbarhetsprestation i företag och som denna studie inte har kontrollerat för vilket behöver beaktas vid tolkning av resultatet.

Vidare ger koefficienten uppgift om hur mycket de signifikanta test- och oberoende variablerna påverkar hållbarhetsprestationen. För *medarbetarrepresentanter* som är en dummy-variabel innebär värdena att i genomsnitt är *hållbarhetsprestationen* i företagen 0,972 (2007) och 0,812 (2012) högre när det finns en medarbetarrepresentant i styrelsen. Även *branschrisk* blev signifikant för året 2007 vilket innebär att om företaget befinner sig i en högriskbransch uppvisar de en *hållbarhetsprestation* som i genomsnitt är 0,430 högre. Vidare utläses signifikans för *styrelsestorlek* och *företagsstorlek* 2007 och *företagsstorlek* för 2012. Värdena på dessa signifikanta koefficienter är samtliga positiva och innebär en ökning av *hållbarhetsprestation* med koefficientens värde när den signifikanta kontrollvariabeln ökar med en enhet.

Prövningen av Hypotes 1 visar på att det föreligger ett signifikant positivt samband mellan *medarbetarrepresentanter* och företagens *hållbarhetsprestation*. Resultatet visar även på att sambandet är signifikant på 1 % -nivå under både 2007 och 2012 vilket innebär att det finns stöd för Hypotes 1 om att medarbetarrepresentanter påverkar hållbarhetsprestationen i företag och nollhypotesen kan därmed förkastas. Tidigare forskning påvisar att just medarbetarrepresentanter bidrar till långsiktighet i företag (Germain & Lyon-Caen 2016) vilket anses vara en förutsättning för hållbarhet (Bansal & DesJardine 2014). Resultatet av testet styrker således tidigare forsknings slutsatser om att medarbetarrepresentation påverkar hållbarhetsprestation. Forskning och teorier beträffande värdeskapande i företag har historiskt fokuserat på intressentgrupperingen aktieägare och att skapa avkastning till dem (Friedman & Friedman 1962; Stout 2012). Resultatet av hypotestestet visar på att andra intressentgrupperingar utöver aktieägare har en inverkan på värdeskapande i företag. I takt med att hållbarhetsfrågor har blivit en legitimerande faktor för företag, har intressentperspektivet utökats och inte enbart fokuserar på aktieägarna, vilket styrks av resultatet i hypotes 1.

Resultatet som pekar på att medarbetarrepresentanter i styrelsen påverkar hållbarhetsprestation styrks även vidare av de tankar om legitimitetsskapande i företag som säger att de behöver svara upp mot olika intressentgrupperingars krav och ge dem inflytande för att fortleva. Ett exempel på intressentgruppering är fackföreningarna som har en viktig roll i Sverige (Kjellberg 1997). Då merparten av medarbetarrepresentanterna har koppling till fackföreningar och branschorganisationer, styrker hypotesen Campbells (2007) resultat om att företag som står under inflytande av fackföreningar och branschorganisationer är mer måna om att ta ansvar samt agera hållbart. Forskning som studerat anställda i egenskap av intressentgruppering, har funnit att de har ett stort inflytande över hållbarhetsarbetet (Taghian et al. 2015), vilket stöds av resultatet. Dock förklarar resultatet endast delvis studien om de svenska medarbetarrepresentanterna som fann att de i regel hade störst engagemang vid personalfrågor och arbetsmiljö men var passiva vid andra frågor (Levinson 2001). Då mätindexet även har miljöaspekten inkluderad visar resultatet på påverkan även utanför arbetsmiljö och personalfrågor.

Fynden från Hypotes 1 visar på att medelvärdet för hållbarhetsprestationen är relativt oförändrad mellan de två år även om effekten av medarbetarrepresentationen sjunker något mellan 2007 och 2012. Då hållbarhetsprestation utgår från ett index som främst baserats på den information företagen har presenterat i sina årsredovisningar har redovisningen roll en inverkan på resultatet. Det som påverkar hur företagen presenterar sin hållbarhetsredovisning är bland annat GRI vilken fick en uppdaterad version år 2011 och då bland annat utökades med mer omfattande standarder för mänskliga rättigheter (GRI u.å). Mänskliga rättigheter är en av

de huvudparametrar som finns med i det index som studien utgår från vilken därmed kan ha påverkat resultatet av de studerade åren. Även det faktum att greenwashing kan förekomma är ytterligare en parameter som påverkar resultatet av hållbarhetsprestation (Lee & Maxfield 2015), vilket dock är svårt att analysera vidare.

4.3.2 Inför prövning av Hypotes 2 och 3

Tabell 13 och tabell 15 redovisar resultaten från de oberoende t-testerna för hypotes 2 och 3. Båda testerna visar en jämn spridning av medelvärdena för åren och respektive tabell sammanfattar därav de viktigaste värdena som ligger till grund för vidare analys. Under respektive rubrik för kön och ålder anges medelvärdet (M) av hållbarhetsprestation för respektive år och inom parentes anges standardavvikelsen (SD). Resultaten från ”t” och ”sig. (2-tailed)” från de båda åren gör det möjligt att utläsa huruvida skillnaden mellan könen är statistiskt signifikant eller slumpartad. I bilaga 2 redovisas det samlade resultatet av samtliga hypotesprövningar för oberoende t-tester.

4.3.3 Dummy-variabler kön

Frekvenstabell 12 anger frekvensen för variabeln kön som testas som en dummy-variabel. Det kan utläsas att kvinnor förefaller vara underrepresenterade som representanter bland medarbetarna vilket även verka gälla över tid där kvinnlig medarbetarrepresentation är 26% för 2007 och sjunker till 25% 2012.

Frekvenstabell testvariabeln **Kön**

	2007	2012
Kvinna	49 (26 %)	45 (25 %)
Man	139 (74 %)	136 (75 %)

Tabell 12

4.3.4 Prövning Hypotes 2

Resultatet av Hypotes 2 som anges i tabell 13 visar för båda åren att *kvinnor* (M=3,11, SD=1,29 (2007) och M=3,05, SD=1,02 (2012)) i genomsnitt har ett lägre medelvärde för hållbarhetsprestation än *män* (M=3,18, SD=1,31 (2007), M=3,08, SD=1,15 (2012)). Vidare visar resultatet att *kön* inte är statistisk signifikant för något av åren genom att signifikansnivån inte är inom testets 95 % konfidensintervall ($t(186)=-0,341$, $p>0,05$ (2007), $t(179)=-0,163$, $p>0,05$ (2012)). Det innebär att det inte finns någon signifikant skillnad mellan medelvärdena. Prövningen finner därmed inte stöd för påståendet om att hållbarhetsprestation skulle förbättras om det finns kvinnlig medarbetarrepresentation i styrelsen och nollhypotesen kan därmed inte förkastas.

Flertalet tidigare studier har påvisat ett positivt samband mellan kvinnlig styrelserepresentation och hållbarhetsprestation (Zhang 2012; Webb 2004; Post et al. 2015; Cabeza-Garcia et al. 2017). Dock visade denna studies resultat från den andra hypotesen på ett icke signifikant samband varken 2007 eller 2012 mellan kön och hållbarhetsprestation. Det skulle kunna förklaras av den tidigare forskning som har visat på att det kan finnas en “critical mass” för hur många kvinnliga representanter det måste finnas för att effekt ska uppnås. Studier gjorda

av Cabeza-Garcia et al. (2017), Calabrò et al. (2011) och Konrad et al. (2008) menar att det finns en kritisk massa i form av tre kvinnliga styrelseledamöter för att det ska påverka hållbarhetsprestationen i företag. En möjlig förklaring står därmed att finna i att inget av de undersökta bolagen med tre medarbetarrepresentanter i styrelsen har enbart kvinnliga ledamöter. Det ska dock påpekas att det teoretiska ramverket i studien utgår från forskning som studerat kvinnopresentation i hela bolagsstyrelsen och inte enbart hos medarbetarrepresentanter. Det behöver beaktas vid tolkning av resultatet då skillnader kan föreligga mellan styrelsen som helhet och enbart gruppen utav medarbetarrepresentanter.

År	Kvinnor	Män	t	df	Sig. (2-tailed)
2007	3,11 (1,29)	3,18 (1,31)	-0,341	186	0,734
2012	3,05 (1,02)	3,08 (1,15)	-0,163	179	0,871

Tabell 13
** p<0,05

4.3.5 Dummy-variabler ålder

Frekvenstabell 14 anger frekvensen av de ledamöter som faller inom ramen för varje generation. Vad som kan utläsas är att generation *Baby Boomers* förfaller ha en större representation bland medarbetarna för båda åren med 66% 2007 och 57% för 2012. Att frekvensen sjunker mellan åren får anses naturligt då generation *Baby Boomers* lämnar över till *Generation X*. Forskningen som tyder på yngre individer sällan har samma makt som äldre individer (Ciocirlan & Pettersson 2012), kan ha betydelse för kommande presentation av resultat för Hypotes 3 då *Generation X* visar sig vara underrepresenterade gentemot *Baby Boomers*.

Frekvenstabell testvariabeln **Ålder**

	2007	2012
Baby Boomers	125 (66%)	104 (57%)
Generation X	63 (34%)	77 (43%)

Tabell 14

4.3.6 Prövning Hypotes 3

Resultatet av Hypotes 3 som anges i tabell 15 visar för båda åren att *Baby Boomers* (M=3,37, SD=1,24 (2007) och M=3,22, SD=1,10 (2012)) i genomsnitt har ett högre medelvärde för hållbarhetsprestation än *Generation X* (M=2,75, SD=1,32 (2007), M=2,87, SD=1,12 (2012)). Resultatet av Hypotes 3 visar vidare att *ålder* är statistisk signifikant för båda undersökningsåren genom att signifikansnivån är inom testets 95 % konfidensintervall (t(186)=3,146, p<0,05 (2007), t(179)=2,105, p<0,05 (2012)). Det innebär att prövningen finner stöd för att medarbetarrepresentanter ur generations *Baby Boomers* genom att finna signifikanta skillnader i medelvärdet. Det innebär att de har en positiv inverkan på hållbarhetsprestationen i de inkluderade testföretagen och nollhypotesen kan därmed förkastas.

Tidigare studier hade visat på att generation *Baby Boomers* hade ett stort samhällsintresse (Ferrero-Ferrero et al. 2015) vilket gjorde det rimligt att utgå från att även ett stort hållbarhetsengagemang torde finnas. Antagandet stöds vidare av en tidigare studie bland amerikanska bolag som visar på att hållbarhetsredovisningen maximeras vid 56 år ålder (Post et al. 2011), vilket är en ålder som hamnar inom generationen *Baby Boomers* för de undersökta åren. Då resultatet från prövningen av Hypotes 3 visar på att det finns ett signifikant positivt samband mellan tillhörighet till generationen *Baby Boomers* och hållbarhetsprestationen under 2007 och 2012 stöd därmed den tidigare forskning som visar på att generationen har ett stort samhällsintresse (Ferrero-Ferrero et al. 2015), vilket även förefaller gälla frågan om hållbarhet.

År	Baby Boomers	Generation X	t	df	Sig. (2-tailed)
2007	3,37 (1,24)	2,75 (1,32)	3,146	186	0,002**
2012	3,22 (1,10)	2,87 (1,12)	2,105	179	0,037**

Tabell 15

** ($p < 0,05$)

4.4 Sammanfattning utfall av Hypoteser

Tabell 16 ger en sammanfattning över de hypotestest som studien utfört samt utfallen av dessa.

Typ av test	Beskrivning	Utfall
Hypotestest 1 2007 regressionsanalys	Styrelser med medarbetarrepresentanter antas ha en positiv inverkan på hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas
Hypotestest 1 2012 regressionsanalys	Styrelser med medarbetarrepresentanter antas ha en positiv inverkan på hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas
Hypotestest 2 2007 t-test	Kvinnor ur gruppen medarbetarrepresentanter har en positiv inverkan på företags hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas inte
Hypotestest 2 2012 t-test	Kvinnor ur gruppen medarbetarrepresentanter har en positiv inverkan på företags hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas inte
Hypotestest 3 2007 t-test	Medarbetarrepresentanter födda i generation babyboomers har en positiv effekt på hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas
Hypotestest 3 2012 t-test	Medarbetarrepresentanter födda i generation babyboomers har en positiv effekt på hållbarhetsprestation	Nollhypotesen förkastas

Tabell 16

5. Avslutning

Inledningsvis sammanfattar kapitlet de resultat som studiens tester kommit fram till. Därefter framförs de reflektioner som resultatet och analysen av rapporten nådde och vidare kan bidra med. Avslutningsvis ges en kritisk reflektion över studiens genomförande följt av förslag på framtida forskning.

5.1 Slutsatser

Studien har syftat till att undersöka hur medarbetarrepresentation i de svenska börsnoterade företagen kan påverka hållbarhetsprestationen. För att möjliggöra en mer djuplodad analys har även de utvalda demografiska egenskaperna kön och ålder hos dessa ledamöter studerats. Vidare studerades variablerna under två utvalda år för att se om någon skillnad förelåg över tid.

Hypotesen om att medarbetarrepresentationen har en positiv inverkan på hållbarhetsprestationen i svenska börsbolag kom att styrkas genom utfallet av testet och kan därmed anses vara bekräftad. Därmed förefaller medarbetarrepresentation styrka de teorier som säger att olika intressenter kan ha ett inflytande på företags hållbarhetsprestation. Givet att hållbarhet kräver ett långsiktigt perspektiv, bedöms medarbetarrepresentation vara en intressent som bidrar till detta. Implikationen av resonemanget blir följaktligen att medarbetarrepresentation i styrelsen är en lämplig modell att tillämpa för att uppnå god hållbarhetsprestation i företag. Då studien är begränsad till att studera företag verksamma i den svenska kontexten är det omöjligt att säga något om den möjliga effekten av att implementera en sådan lösning i andra länder och om det skulle vara effektivt. Författarna noterar dock att de länder som tillämpar medarbetarrepresentation kan anses vara relativt lika Sverige beträffande kontextuella förutsättningar och bör därmed kunna påvisa liknande resultat av medarbetarrepresentation.

Kontrollerat för de demografiska egenskaperna, påträffades att kön ej har en inverkan på hållbarhetsprestation, vilket innebär att den inledande hypotesen ej kan bekräftas. Att kön inte har någon inverkan på hållbarhetsprestationen kan tänkas förklaras genom den avsaknad av kritisk massa som tidigare beskrivits, vilken effektivt hindrar effekten av kvinnlig representation. Generellt förefaller kvinnor bland medarbetarrepresentanter vara underrepresenterade i de svenska bolagsstyrelserna vilket behöver tas i beaktning. Det leder till vidare resonemang om hållbarhetsprestationen möjligtvis hade varit bättre om fler kvinnor hade suttit i styrelserna.

Hypotesen om att generationstillhörigheten spelar roll för hållbarhetsprestationen visade sig likt den om medarbetarrepresentationen kunna bekräftas. Generation *Baby Boomers* har varit den dominerande generationen sett till andel av populationen och nyckelfrågan framgent blir därmed vad som händer när generationen *Baby Boomers* gör sitt utträde från arbetsmarknaden och ersätts av *Generation Y*. Forskningen har visat på *Generation Y* har ett intresse kring hållbarhetsfrågor men frågan är vilken makt denna generation kommer besitta i egenskap av nykomlingar i styrelserummet, där *Generation X* då antagligen kommer bli den dominerande generationen likt generation *Baby Boomers* var mot dem.

Medarbetarrepresentation kunde utläsas ha en avtagande effekt på hållbarhetsprestation över tid, något som även noterades bland de demografiska egenskaperna när jämförelse av medelvärdet mellan åren studerades. Resultatet är något som förvånat författarna till viss del. Med tanke på den legitimitetsskapande effekt som hållbarhet enligt tidigare forskning har hos

företag fanns en tanke om positiv effekt mellan de studerade åren. En tänkbar orsak kan vara utvidgningen av standarder i G3- regelverket som kan ha lett till att hållbarhetsredovisningen blivit mer krävande för företag och därmed minskat den rapporterade effekten av hållbarhetsprestation. Likväl kan inte inverkan från externa faktorer såsom konjunktur ej uteslutas, då det torde kunna påverka vad representanterna har på sin agenda. Just externa faktorer är svåra att inkludera i tester likt de som genomförts i denna studie vilket kan vara en bidragande orsak till att förklaringsgraden av testerna blev relativt låga. För en djupare analys avseende effekterna över tid hade studier över ett längre tidsspann varit att föredra.

5.2 Kritiska reflektioner

Initialt ämnade författarna studera ett längre tidsintervall för att kunna dra slutsatser om förändring över tid. Startåret för Folksams index var 2005 men då data beträffande kontrollvariablerna bara fanns tillgänglig från och med 2007 (index utkom 2008) föll valet på detta år istället. Det hade även varit önskvärd att ha ett senare slutår än 2012 (index utkom för 2013) men då Folksam ej publicerat något index senare än detta så valdes 2012. Det hade även varit önskvärd att utföra testerna för alla åren men då Folksams index endast ges ut vartannat år så var det inte möjligt.

Den del av studien som författarna ansett vara svårast att undersöka och som föremål för mest diskussion, är frågan om ålderns inverkan på hållbarhetsprestation. Tidigare studier som undersökt ålder har använt olika kodningar för mätningen som till exempel kontinuerliga variabler och frekvensindelning avseende åldersspann. Flertalet studier har bara kommit fram till tvetydliga eller svaga samband vilket gjorde det svårt för författarna att bedöma vilken mätmetod studien skulle anta. Med detta i åtanke är det möjligt att andra mätmetoder hade gett andra resultat vilket författarna vill poängtera.

5.3 Framtida forskning

Författarna hoppas att studien har givit läsaren mer kunskaper om hur medarbetarrepresentanter i styrelsen kan påverka hållbarhetsprestationen i företag. Även om frågorna kan anses vara besvarade inom ramarna för studien så föreligger ett antal följdfrågor som författarna noterat under forskningsprocessen och som bedöms intressanta att utforska närmare för att förstå medarbetarrepresentation som modell.

Då studien endast utgått från en kvantitativ ansats kan bara generella slutsatser om medarbetarrepresentanternas deltagande utifrån publik information dras. Mer djupgående analys baserat på dessa medarbetares åsikter, nyanser och värderingar fångas då ej upp. För en djupare förståelse kring vad dessa medarbetare har på sina agendor när de deltar i styrelsearbetet för företag, rekommenderas att vidare forskning inom området antar en kvalitativ ansats med intervjuer för att infånga ett bredare spektra av hur de ställer sig till hållbarhetsarbete. Det skulle kunna fånga upp ett eventuellt omvänt orsakssamband som denna studie ej kan. Även medarbetarrepresentanternas nära koppling till fackföreningar är en fråga som hade varit intressant att undersöka i detalj då det var en infallsvinkel som författarna noterade fanns bakomliggande under studiens gång. Exempelvis, hur påverkar fackföreningarna medarbetarrepresentanterna och hur avspeglas det i hållbarhetsfrågor?

Beträffande generationsaspekten så hade det varit intressant att i framtiden undersöka hur medlemmar ur *Generation Y* kommer påverka hållbarhetsprestationen då denna generation anses värdesätta hållbarhetsarbete och är nästa generation som kommer att göra entré i styrelserummen. Detta har dock inte varit möjligt att undersöka närmre i dagsläget, då för få representanter ur denna generation fanns representerade i styrelserna idag.

Referenslista

Anon, 2008. Sweden pioneers a global first in sustainability reporting. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 19(4), pp.Management of Environmental Quality: An International Journal, 13 June 2008, Vol.19(4).

Ayuso, S., & Argandona, A. (2009). Responsible corporate governance: Towards a stakeholder board of directors? *Corporate Ownership & Control*, 6(4), 9–19.

Bachmann & Ingenhoff, 2016. Legitimacy through CSR disclosures? The advantage outweighs the disadvantages. *Public Relations Review*, 42(3), pp.386–394.

Bansal, P. & DesJardine, M.R., 2014. Business sustainability: It is about time. *Strategic Organization*, 12(1), pp.70–78.

Bönnelyche, N & Lundberg Markow, C. (2008). Folksam's Index för ansvarsfullt företagande 2008.

https://www.folksam.se/media/folksam-index-for-ansvarsfullt-foretagande-2008_tcm5-35722.pdf

[171123]

Bönnelyche, N & Lundberg Markow, C. (2013). Folksam's Index för ansvarsfullt företagande 2013.

https://www.folksam.se/media/index-2013-11-15_tcm5-19597.pdf

[171123]

Brundtland, G.H. & Hägerhäll, B., 1988. Vår gemensamma framtid : [rapport från] Världskommissionen för miljö och utveckling under ordförandeskap av Gro Harlem Brundtland, Stockholm: Prisma : Tiden. (rapport "Brundtlandkommisionen")

Bryman, A. & Bell, E., 2013. Företagsekonomiska forskningsmetoder 2., [rev.] uppl..., Stockholm: Liber.

Cabeza-García, L., Fernández-Gago, R., & Nieto, M. (2017). Do Board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting?: Do Board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting? *European Management Review*, European Management Review, 11/02/2017.

Campbell, J.L., 2007. Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility. *The Academy of Management Review*, 32(3), pp.946–967.

Carroll, A.B., 1991. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), pp.39–48

Cho & Patten, 2007. The role of environmental disclosures as tools of legitimacy: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7), pp.639–647.

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*, 19(1), pp.47–62.

Dawkins, J. & Lewis, S., 2003. CSR in Stakeholder Expectations: And Their Implication for Company Strategy. *Journal of Business Ethics*, 44(2-3), pp.185–193.

Deegan, C., Rankin, M. & Tobin, J., 2002. An examination of the corporate social and environmental disclosures of BHP from 1983-1997. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), pp.312–343.

Diamantopoulos, A., Schlegelmilch, B., Sinkovics, R & Bohlen, G., 2003. ? A review of the evidCan socio-demographics still play a role in profiling green consumersence and an empirical investigation. *Journal of Business Research*, 56(6), pp.465–480.

Djurfeldt, G. & Barmark, M., 2009. *Statistisk verktygslåda 2 : multivariat analys 1. uppl.*, Stockholm: Studentlitteratur.

Elkington, J., 1999. *Cannibals with forks : the triple bottom line of 21st century business* New ed.], Oxford: Capstone.

Fauver & Fuerst, 2006. Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards. *Journal of Financial Economics*, 82(3), pp.673–710.

Ferrero- Ferrero, I., Fernández- Izquierdo, M.Ángeles & Muñoz- Torres, M.J., 2015. Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(4), pp.193–207.

Freeman, R.E. et al., 2010. *Stakeholder Theory : The State of the Art*, Cambridge: Cambridge University Press.

Friedman, M. & Friedman, Rose D, 1962. *Capitalism and freedom*, Chicago: University of Chicago Press.

Fristedt, D. et al., 1990. *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag = Directors and auditors in Sweden's listed companies. Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag = Directors and auditors in Sweden's listed companies.*

Germain, Laurent and Lyon-Caen, Clément. (2016). *Do We Need Employee Representation on the Board of Directors?*. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=2729708>

Ginglinger, Megginson & Waxin, 2011. Employee ownership, board representation, and corporate financial policies. *Journal of Corporate Finance*, 17(4), pp.868–887.

Graham, Harvey & Rajgopal, 2005. The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1), pp.3–73.

GRI. (u.å.). About GRI.

<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>

[171213]

GRI. (u.å.). About sustainability reporting.

<https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx>

[171213]

GRI.(u.å.). GRI history.

<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.asp>

[171213]

GRI.(u.å.). Riktlinjer för hållbarhetsrapportering.

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-G3-Swedish-Reporting-Guidelines.pdf>

[171213]

Guedri, Z., & Hollandts, X. (2008). Beyond Dichotomy: The Curvilinear Impact of Employee Ownership on Firm Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 16(5), 460-474.

Hahn, R. & Lülfs, R., 2014. Legitimizing Negative Aspects in GRI-Oriented Sustainability Reporting: A Qualitative Analysis of Corporate Disclosure Strategies. *Journal of Business Ethics*, 123(3), pp.401–420.

Halme & Huse, 1997. The influence of corporate governance, industry and country factors on environmental reporting. *Scandinavian Journal of Management*, 13(2), pp.137–157.

Hambrick, D.C. & Mason, P.A., 1984. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), pp.193–206.

Harjoto, M., Laksmana, I. & Lee, R., 2015. Board Diversity and Corporate Social Responsibility. , 132(4), p.641.

Hedberg, C., & Von Malmborg, F. (2003). The Global Reporting Initiative and corporate sustainability reporting in Swedish companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10(3), 153-164.

Hill, J. & Lee, H.-H., 2012. Young Generation Y consumers' perceptions of sustainability in the apparel industry. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 16(4), pp.477–491.

Khine Kyaw, Mojisola Olugbode, Barbara Petracci, (2017) "Can board gender diversity promote corporate social performance?", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Vol. 17 Issue: 5, pp.789-802

Kjellberg, Anders & Johansson, Anders L, 1997. Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster? In pp. 49–139.

Konrad, Kramer & Erkut, 2008. Critical Mass:: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), pp.145–164.

KTH (2017). Hållbar utveckling. <https://www.kth.se/om/miljo-hallbar-utveckling/utbildning-miljo-hallbar-utveckling/verktyglada/sustainable-development/hallbar-utveckling-1.350579> [2017-11-10]

Lee, J. & Maxfield, S., 2015. Doing Well by Reporting Good: Reporting Corporate Responsibility and Corporate Performance. *Business and Society Review*, 120(4), pp.577–606.

Lennartsson, R. (2016). Hållbarhetslagen- så slår de nya kraven. *Tidningen Balans*, 23 maj. <https://www.tidningenbalans.se/nyheter/hallbarhetslagen-sa-blir-den/> [171214]

Levinson, K., 2001. Employee Representatives on Company Boards in Sweden. *Industrial Relations Journal*, 32(3), pp.264–274

Lieber, L. (2010). How HR can assist in managing the four generations in today's workplace. *Employment Relations Today*, 36(4), 85-91.

Lyons, S., & Duxbury, Linda. (2004). An Exploration of Generational Values in Life and at Work, ProQuest Dissertations and Theses.

M. Wiernik, B., S. Ones, D. & Dilchert, S., 2013. Age and environmental sustainability: a meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), pp.826–856.

Mcguinness, Vieito & Wang, 2017. The role of board gender and foreign ownership in the CSR performance of Chinese listed firms. *Journal of Corporate Finance*, 42, pp.75–99.

Niuosha Samani & Conny Overland, 2014. The sheep watching the shepherd - The monitoring performance of boards with employee representation. The sheep watching the shepherd - The monitoring performance of boards with employee representation.

OECD. (u.å.) About the OECD
<http://www.oecd.org/about/>
[180108}

Pallant, J., 2001. SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 10 and 11, Buckingham: Open University Press.

Peloza, J. & Falkenberg, L., 2009. The Role of Collaboration in Achieving Corporate Social Responsibility Objectives. *California Management Review*, 51(3), pp.95–113.

Porter, M., Schwab, K., Sala-i-Martin, Xavier & Lopez Claros, Augusto. (2004). The Global competitiveness report 2003-2004. New York :Oxford University Press.

Post, C., Rahman, N. & McQuillen, C., 2015. From Board Composition to Corporate Environmental Performance Through Sustainability-Themed Alliances. *Journal of Business Ethics*, 130(2), pp.423–435.

Post, C., Rahman, Noushi & Rubow, Emily, 2011. Green governance boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business and society : a journal of interdiscipl. exploration*, 50(1), pp.189–223.

Proposition. 1975/76:166. Regeringens proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m.m. Tillgänglig: <https://data.riksdagen.se/fil/DD875ED1-1B89-4F01-AF75-C915F616C5AC>

Regeringskansliet. (2007). Riktlinjer för extern rapportering för företag med statlig ägande. <http://www.regeringen.se/49bb56/contentassets/c8839780f4d142b8a60d01af80588f75/riktlinjer-for-extern-rapportering-for-foretag-med-statligt-agande> [180102]

Schön, L., 2014. Vår världs ekonomiska historia. D. 2, Den industriella tiden 2., [rev.] uppl., Lund: Studentlitteratur.

SFS 1976:351. Lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar

SFS 1987:1245. Lag om styrelserepresentation för de privatanställda

Shamil, Mohamed M et al., 2014. The influence of board characteristics on sustainability reporting empirical evidence from Sri Lankan firms. *Asian review of accounting*, 22(2), pp.78–97.

Shocker, A.D. & Sethi, S.P., 1973. An Approach to Incorporating Societal Preferences in Developing Corporate Action Strategies. *California Management Review*, 15(4), pp.97–105.

Smith, N. & Rönnegard, C., 2016. Shareholder Primacy, Corporate Social Responsibility, and the Role of Business Schools. *Journal of Business Ethics*, 134(3), pp.463–478.

Stout, L.A., 2012. *The shareholder value myth : how putting shareholders first harms investors, corporations, and the public* 1st ed., San Francisco: Berrett-Koehler.

Taghian, M., D'souza, C. & Polonsky, M., 2015. A stakeholder approach to corporate social responsibility, reputation and business performance. *Social Responsibility Journal*, 11(2), pp.340–363.

Tidningen Balans (2016). Hållbarhetsrapporten ska utgå från väsentlighet och risk, nr 10 2016. https://www.faronline.se/Dokument/Balans/2016/balans_nr_10_2016/balans_2016_n10_a0016/?query=gri [180108]

Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317.

Trapp, N.L., 2014. Stakeholder involvement in CSR strategy-making? Clues from sixteen Danish companies. *Public Relations Review*, 40(1), pp.42–49.

Tschopp, D. & Nastanski, M., 2014. The Harmonization and Convergence of Corporate Social Responsibility Reporting Standards. *Journal of Business Ethics*, 125(1), pp.147–162.

United Nations Global Compact. (u.å.). The Ten Principles of the UN Global Compact <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [180108]

Unsworth, K.L., Russell, S.V. & Davis, M.C., 2016. Is Dealing with Climate Change a Corporation's Responsibility? A Social Contract Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, p.1212.

Verbeeten, F.H.M., Gamerschlag, R. & Möller, K., 2016. Are CSR disclosures relevant for investors? Empirical evidence from Germany. *Management Decision*, 54(6), pp.1359–1382.

Webb, E., 2004. An Examination of Socially Responsible Firms' Board Structure. *Journal of Management and Governance*, 8(3), pp.255–277.

WWF (2017). Overshoot Day: Jordens resurser slut redan 2 augusti. <http://www.wwf.se/press/aktuellt/1713473-overshoot-day-jordens-resurser-slut-redan-2-augusti> [2017-11-10]

Zhang, L. (2012). Board demographic diversity, independence, and corporate social performance. *Corporate Governance Volym 12, Nr 5, 2012*, s253-267

Bilagor

Bilaga 1

	<i>Variabel</i>	<i>VIF 2007</i>	<i>VIF 2012</i>
1	(Constant)		
	Dummy anställda	1,000	1,000
2	(Constant)		
	Dummy anställda	1,188	1,156
	In_totledamöt	1,188	1,156
3	(Constant)		
	Dummy anställda	1,205	1,179
	In_totledamöt	1,632	1,814
	In_ta	1,529	1,771
4	(Constant)		
	Dummy anställda	1,218	1,182
	In_totledamöt	1,682	1,892
	In_ta	1,644	1,772
	ROA	1,094	1,081
5	(Constant)		
	Dummy anställda	1,393	1,273
	In_totledamöt	1,694	1,917
	In_ta	1,649	1,772
	ROA	1,096	1,082
	Branschriskdummy	1,175	1,145

Bilaga 2

Kön

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Medelvärde 007	Equal variances assumed	,008	,929	-,341	186	,734	-,074	,216	-,500	,355
	Equal variances not assumed			-,343	85,120	,733	-,074	,215	-,501	,354

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Medelvärde 012	Equal variances assumed	,797	,373	-,163	179	,871	-,0314	,193	-,412	,34
	Equal variances not assumed			-,173	83,853	,863	-,031	,182	-,392	,32

Ålder

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Medelvärde :007	Equal variances assumed	,183	,669	3,146	186	,002	,617	,196	,230	1,00
	Equal variances not assumed			3,081	117,74	,003	,617	,200	,220	1,01

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Medelvärde :012	Equal variances assumed	,011	,916	2,105	179	,037	,351	,167	,022	,680
	Equal variances not assumed			2,101	162,7	,037	,351	,167	,021	,680