



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDELSHÖGSKOLAN

Hållbarhetsredovisning inom den svenska banksektorn

*En innehållsanalys av hållbarhetsredovisning
om mångfald och jämställdhet inom banksektorn*

Kandidatuppsats 15 HP
Företagsekonomiska Institutionen
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
HT 2017

Författare:
Victoria Dering
Jousette Carlsson

Handledare:
Svetlana Sabelfeld
Kristina Jonäll

Förord

Först och främst vill vi tacka vår huvudhandledare Svetlana Sabelfeld för att under uppsatsens gång bidragit med värdefulla synpunkter och stort engagemang. Vi vill även tacka Kristina Jonäll och vår seminariegrupp som gett oss förslag på förbättringar och idéer samt värdefull kritik.

Göteborg den 9 januari 2017.

Victoria Dering

Jousette Carlsson

Sammanfattning

Examensarbete i Företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Kandidatuppsats, Externredovisning HT 2017

Författare: Victoria Dering och Jousette Carlsson
Handledare: Svetlana Sabelfeld och Kristina Jonäll
Seminariedatum: 9 januari 2017

Titel: Hållbarhetsredovisning inom den svenska banksektorn: En innehållsanalys av hållbarhetsredovisning om mångfald och jämställdhet inom banksektorn

Bakgrund: Tryck från omvärlden har bidragit till ökat fokus hos banksektorn i fråga om mångfald och jämställdhet. Efterfrågan på information har lett till att publiceringen av hållbarhetsrapporter har eskalerat. Banker styrs ofta av att visa upp en fördelaktig bild av sig själva, vilket leder till att innehållet i rapporten varierar och att jämförbarheten påverkas men även hur utvecklingen ser ut.

Frågeställning: Hur har redovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor utvecklats i svenska banker under en femårsperiod?

Syfte: Syftet med denna studie är att analysera hur fyra bankers hållbarhetsredovisning gällande mångfald och jämställdhet ser ut och hur det har utvecklats över en femårsperiod.

Metod: CONI-modellen har använts som metod vid granskningen av de fyra storbankerna i Sverige, där kvantitativa och kvalitativa aspekter kombineras. GRI-G4 standarder har använts som riktmärke i empiri och analys.

Resultat och slutsats: Analysen tyder på att det skett en positiv men långsam utveckling i redovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Bankernas hållbarhetsredovisningar uppnår en tydligare och mer positiv utveckling. Dessutom bistår rapporterna med mer relevant information till intressenterna efter att GRI lagstodgades. Vad som ytterligare framkom är att samtliga hållbarhetsredovisningar inte är jämförbara med varandra eftersom informationen inte redovisats på ett konsekvent sätt.

Förslag till vidare forskning: Framtida forskning kan utmynna i att använda uppsatsens metod för att studera effekterna av det nya lagkravet några år efter att det infördes, men även för att utröna likheter och skillnader i hållbarhetsredovisning mellan internationella och svenska banker.

Nyckelord: Hållbarhetsredovisning, Mångfald och jämställdhet, GRI-aspekter, Innehållsanalys, CONI-modell, Bank.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	5
1.1 Bakgrund	5
1.1.1 Banker som samhällets motor.....	5
1.1.2 Redovisningens roll	6
1.1.3 Mångfald och jämställdhet inom banksektorn.....	6
1.2 Problemdiskussion	7
1.2.1 Vilken information redovisas?	8
1.2.2 Hur har normsättare och reglerare påverkat?	8
1.3 Syfte och frågeställning	9
2. Teoretisk Referensram	10
2.1 För vem och varför redovisar företag om hållbarhet?	10
2.2 Hållbarhetsredovisning som institution	11
2.3 Legitimitet som drivkraft	12
2.4 Global Reportive Initiative	12
2.4.1 GRIs uppbyggnad	12
2.4.2 GRIs utveckling	12
2.4.3 G4:s standarder kopplade till mångfald och jämställdhet	13
2.5 Jämförbarhet	14
3. Metod	15
3.1 Urval av bransch och företag	15
3.2 Urval av rapporter och år	15
3.3 Val av metod	15
3.3.1 Forskningsinstrument	16
3.4 Tillvägagångssätt	18
3.4.1 Bearbetning och analys av data	19
3.5 Utvärdering av metod	20
3.5.1 Trovärdighet och tillförlitlighet.....	20
4. Empiri och analys	22
4.1 Hur har hållbarhetsredovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor utvecklats och vilken information redovisas?	22
4.1.1 Könsfördelning.....	24
4.1.2 Etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och övriga mångfaldsaspekter	25
4.1.3 Lika lön	26
4.2 Hur kommuniceras mångfald och jämställdhet i rapporterna?	28
4.2.1 Rapportformat.....	28
4.2.2 Val av indikatorer	29
4.2.3 Olika definitioner av begreppen mångfald och jämställdhet.....	30
4.2.4 Tillämpning av redovisningsmetod	31
4.2.5 Legitimitet som det sociala kontraktet.....	32
4.2.6 Institutionella påtryckningar.....	32
4.2.7 Intressenternas perspektiv.....	34
5. Slutsats	34
5.1 Svar på frågeställning	35
5.2 Studiens bidrag	36
5.3 Förslag till vidare forskning	37
6. Källförteckning	38
7. Bilagor	46

1. Introduktion

Introduktionen inleds med en presentation av bakgrunden till studiens ämnesområde. Därefter diskuteras tidigare forskning och problematiken inom det valda ämnet. Sedan redogörs för författarnas syfte med uppsatsen.

1.1 Bakgrund

Företag integrerar hållbarhetsfrågor i sina verksamheter och ser det som en viktigare aspekt än vad man tidigare gjort, särskilt sedan det visat sig att anledningen till problemen gällande miljö och social hållbarhet, legat i företagets eget agerande (Göthberg, 2011). Kritik från omvärlden har ökat företagets fokus på Corporate Social Responsibility (CSR). CSR är ett samlingsbegrepp som innefattar mänskliga rättigheter, arbetsrättigheter, miljöansvar, anti-korruption, social inkludering, mångfald och jämställdhet. (Göthberg, 2011; Holton, 2005)

Banksektorns roll har debatterats flitigt när det gäller ur hållbarhetsaspekten (Jeucken & Bouma, 1999; Scholtens, 2009; Stephens & Skinner, 2013). Bankerna har stor påverkan i sin roll som rådgivare, då de har makten att bestämma vilka lån som ska beviljas men även genom att de kan ställa hållbarhetsanspråk på investeringsobjekt. Bankerna förväntas även kunna medverka till ett bättre samhälle genom att anpassa sina produkter och tjänster. Exempelvis kan bankerna, genom sitt ägarskap, ställa hållbarhetskrav på sina fondbolag. Ett aktivt ägarskap handlar numera inte bara om avkastning och lönsamhet i ett bolag, utan även om att ta samhällsansvar (Sjöström & Sweet, 2010).

Göthbergs (2011) studie visade att av 483 svenska finansföretag var det endast 25 procent som behandlade CSR på sina webbsidor under åren 2009-2010. Enligt Alexius och Löwenberg (2013) är det förvånande att inte fler svenska banker har börjat hållbarhetsrapportera och att såpass få forskare har studerat vad som sägs i bankernas hållbarhetsrapporter.

1.1.1 Banker som samhällets motor

Inom den finansiella sektorn kan bankerna ses som motorn i samhället. De har en betydande roll dels för ekonomins tillväxt och dels för att öka människors välfärd. Samhället är beroende av ett fungerande bankväsende och banksystem, då det gynnar både sysselsättningen och utvecklingen (García-Sánchez et al, 2017).

Banker vill uppnå långsiktig lönsamhet och samtidigt bidra med nytta till samhället (Svenska Bankföreningen, 2013). För att uppnå detta är CSR en viktig del i verksamheten. Aspekterna mångfald och jämställdhet, som inkluderas i CSR, har blivit uppmärksammade av banksektorn de senaste åren. En ökning av antal kvinnliga chefer har bevisats öka hållbarhetsrapporteringens kvalitet. Vid en uteslutning av kvinnliga chefer, kan företagen förlora unika resurser och konkurrensfördelar (García-Sánchez et al, 2017). Genom att använda sig av CSR kan bankerna bedriva en hållbar och ansvarsfull affärsverksamhet ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. (Svenska Bankföreningen, 2013; Holton, 2005)

Sverige införde reglering kring hållbarhetsrapportering relativt tidigt, vilket bidragit generellt till institutionaliseringen av området hållbarhetsredovisning (García-Sánchez et al, 2017). Den svenska banksektorn ses dessutom som kapitaliserad och stabil jämfört med utländska banker (Svenska Bankföreningen, 2013). Det finns dock kritik kring hur den svenska bankbranschen

redovisar vissa aspekter, exempelvis att förändringstakten inom hållbarhetsperspektivet har utvecklats väldigt långsamt. En annan kritik är att företag integrerar mångfald som ett valfritt tillägg i hållbarhetsrapporter, istället för att införa det i en obligatorisk del (Holton, 2005).

Banksektorn i Sverige kan delas in i fyra huvudkategorier – utländska banker, sparbanker, svenska bankaktiebolag och medlemsbanker. Antalet bankaktiebolag uppgick till 39 stycken år 2016 och delas in i tre storlekskategorier. Den största kategorin benämns som universalbanker, vilket innebär att samtliga typer av finansiella tjänster kan erbjudas. Universalbankerna representerar den större delen av den finansiella marknaden och de som ingår i denna kategori är Handelsbanken, Nordea, Swedbank och SEB. (Svenska Bankföreningen, 2013)

1.1.2 Redovisningens roll

Hållbarhetsrapporter kan uppfattas som bankens ”skyltfönster”, det vill säga som en del i deras marknadsföring. De bidrar till uppfattningen om företagets hållbarhetsagenda och att rapporterna återspeglar den mest rättvisande versionen av organisationen. I rapporten visas bankens mest legitima och fördelaktiga sida upp, vilket bidrar till acceptans i samhället. Dessutom är det en viktig anledning till varför man rapporterar. (Meyer & Rowan, 1977)

Företag kommunicerar med sin omgivning genom hållbarhetsrapportering. Trots avsaknad av reglering, syntes tidigare en ökad trend att införa hållbarhetsrapportering. Sedan 2016 är hållbarhetsrapportering dessutom obligatoriskt (Vucetich & Nelson, 2010; Joseph, 2012; Stubbs et al., 2013). Innehållet ska enligt Global Reporting Standards, GRI (2013), bestå av både positiv och negativ information för att ge en rättvis bild till användarna. För att standardisera och underlätta jämförbarheten mellan företag, har GRI:s riktlinjer utvecklats i detta syfte. Dock visar det sig att företagen är svåra att jämföra med varandra i praktiken, trots att GRI följs (Nikolaeva & Bicho, 2011; Brown, De Jong, & Lessidrenska, 2009).

Som tidigare nämnts har mångfald- och jämställdhetsfrågor varit ett aktuellt och debatterat ämne de senaste åren inom banksektorn. I den här rapporten kommer vi därför fokusera på mångfald och jämställdhet inom begreppet CSR och hur denna aspekt behandlas i den svenska banksektorns hållbarhetsredovisningar. Det principbaserade regelverket, GRI, använder termen ”mångfald och jämställdhet” som övergripande benämning, för båda aspekterna. Därmed används begreppet mångfald och jämställdhet och inte endast begreppet mångfald i studien. Hur ser aspekterna ut inom banksektorn?

1.1.3 Mångfald och jämställdhet inom banksektorn

Trots att Sverige nått en global topplacering gällande jämställdhet, är könsbalansen fortfarande mycket ojämn inom banksektorn där fler män än kvinnor är verksamma. Det ligger i den högsta ledningens händer och engagemang om arbetet med jämställdhet ska visa framsteg (Falk, 2015). Ytterligare en trend är att företag alltmer fokuserar på mångfald i stort, istället för på jämställdhet (Falk, 2015; Holton, 2005).

Att medvetet välja bort någon på grund av man inte beaktar mångfald, är olagligt enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Det rör sig om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, vilket inte får framstå som ett hinder. Den här rapporten kommer förhålla sig till mångfald och jämställdhet och använda diskrimineringslagens (SFS 2008:567) definition. Det utgås även från att strävan att ha en så jämn fördelning av män och kvinnor som möjligt är att föredra.

Banktjänstemannayrket var mansdominerat fram till 1900-talets första hälft för att efter 1960-talet domineras av kvinnor. Utvecklingen har dock inte avspeglats beträffande de högre och mer kvalificerade tjänsterna (Lexius, 2012; Holton, 2005). Att involvera fler kvinnor i styrelsen har visat sig öka stabiliteten i företaget (Jizi & Nehme, 2017) och även att en styrelse med relativt jämn könsbalans presterar bättre (Invest In Relations, 2017). Därför anser författarna att är det viktigt att fundera över varför inte alla företag har en heterogen sammansättning när det visar sig vara en bra strategi. Den statliga myndigheten JämO (1992) skriver som svar på frågan det finns för dålig kunskap för företag i allmänhet om hur man ska gå tillväga för att uppnå en mer jämn könsbalans, att det finns en rädsla för det osäkra och oprövade men också bristande kunskaper om hur det förhåller sig gällande könsfördelningen. För att komma till rätta med den här typen av problem finns det bland annat krav på att alla större svenska bolag ska hållbarhetsredovisa (ÅRL 6:10-14).

Den 19 oktober 2016 lanserade Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2017), den första globalt accepterade standarden för hållbarhetsredovisning, GRI Standards, med syftet att utveckla ett globalt språk gällande hållbarhet (Lennartsson, 2016). Dock redan under våren 2016 gav regeringen 86 statliga myndigheter uppgiften att komma in med underlag för Sveriges genomförande av FN:s Agenda 2030 (Regeringskansliet, 2016). Med andra ord finns ett starkt tryck, både från intressenter och normsättare att företag ska redovisa hur de ser på och hur de arbetar med hållbarhetsfrågor såsom mångfald och jämställdhet. Detta leder oss till följande problemdiskussion.

1.2 Problemdiskussion

Trots att bankerna spelar en stor roll i finansieringen av samhällets ekonomiska verksamhet, har banksektorn fått tämligen liten uppmärksamhet i litteraturen om hållbarhetsredovisning (Thompson & Cowton, 2004). I Scholtens undersökning (2009) framkommer att de svenska bankerna Nordea och Svenska Handelsbanken informerar minst om sin hållbarhet av alla banker i studien. Det finns även bristfällig information om hur hållbarhet integreras i den dagliga verksamheten och vidare hur redovisningen av mångfald och jämställdhetsfrågor utvecklats (Alexius & Löwenberg, 2013; Göthberg, 2011). Dessutom har många banker olika definitioner på mångfald och jämställdhet vilket kan komplicera jämförbarheten när bankers hållbarhetsredovisning studeras. Studier har visat att en ökning av antalet kvinnor i högre positioner kan öka organisationens innovation, bidra till en fundamental förändring i styrelsen och även förbättra bolagsstyrningen (Holton, 2005). Utifrån ovanstående konstateranden väcktes intresset hos författarna att analysera vidare hur utvecklingen av mångfald och jämställdhet sett ut genom åren i hållbarhetsredovisningar inom den svenska banksektorn.

Stora och inflytelserika företag påverkar samhället på många olika sätt men kan samhället hålla företagen ansvariga? Samhället har ett intresse av att företagen är så stabila och lönsamma som möjligt men vilka möjligheter har intressenterna att bidra med detta? Möjligheterna kompliceras av att det finns många olika intressenter som ställer olika krav och att förändringar som sker, sällan kan härledas till en ensam aktör. Samtidigt arbetar företag generellt mer än tidigare med att ta hänsyn till olika intressenters önskemål (Sjöström & Sweet, 2010).

En trend som ökat betydligt inom banksektorn är att publicera separata hållbarhetsrapporter (Leszczynska, 2012). Bankerna vill visa sina intressenter att de värnar om samhället och därigenom åstadkomma legitimitet (Weber, 2005). Om företag integrerar hållbarhet i sina produkter och tjänster blir det svårare för andra företag att kopiera dessa. På så sätt uppnås en

konkurrensfördel (Porter & Kramer, 2006). Med detta i åtanke finner författarna det intressant att studera hur och vad bankerna skriver om mångfald och jämställdhet i sina rapporter. Går det exempelvis att se en förändring över tid och finns det skillnader och likheter mellan bankerna?

1.2.1 Vilken information redovisas?

Det är rimligt att bankerna väljer att visa upp sig från sin mest fördelaktiga sida i sina hållbarhetsrapporter. Samtidigt kan det antas att den diskurs som används i rapporterna i viss grad kan påverka bankernas framtida beslut. (Alexius & Löwenberg, 2013)

Ofta styrs företaget av att visa upp en bra bild av organisationen, så kallad ”cherry picking”, där företag aktivt väljer ut det som passar dess argument bäst (Fagerström & Hartwig, 2016, s 1). Det kan påverka rapporteringen av hållbarhetsredovisningar. Det medför problem för intressenterna på så sätt att GRI:s krav för jämförbarhet mellan företag och över tid inte uppfylls. En annan risk med ”cherry picking” är att innehållet i hållbarhetsrapporterna väljs utefter vad som passar företagets affärsstrategier och inte alltid efter vad som egentligen behövs eller efterfrågas av samhället (Baden & Harwood, 2012).

En annan svårighet är identifiering och mätning av hållbarhetsarbete då prestation hellre presenteras som en sannolikhetsbedömning. Dock blir konsekvensen av detta att hållbarhetsrapporterna inte blir jämförbara (Grahovar, 2016). Då företagen fått ökad press från samhället och med den uppmärksamhet som mångfald och jämställdhet fått i massmedia, har detta gemensamt bidragit till att organisationerna redovisar mer om sociala förhållanden i sina rapporter nu än tidigare. Här kan jämförbarheten påverkas genom att företagen själva väljer vad som ska redovisas och vilken information de vill upplysa om (Fagerström & Hartwig, 2016). Dock kan företag inom samma bransch tillsammans skapa en legitimitet genom att välja liknande redovisningsområden (Beattie & Thomson, 2007).

Banksektorn har tidigare fokuserat sin hållbarhetsredovisning på mångfald och jämställdhet mot sina anställda. Det är dock osäkert om vad som inkluderas och inte gällande kunder och leverantörer, eller om de helt enkelt exkluderar det i sina rapporter. (Holton, 2005).

1.2.2 Hur har normsättare och reglerare påverkat?

Det finns många fördelar med gemensamma normer och riktlinjer för hållbarhet såsom att de ger en plattform att utgå ifrån för investerare (Sjöström & Sweet, 2010), men även att globala standarder, såsom GRI, lyfter upp frågan till en högre nivå och därmed ger den större legitimitet och inflytande (Reuter, 2010). Det finns dock även andra aspekter att ta hänsyn till. I tidigare forskning har det uppmärksammats att bankerna i och med införandet av hållbarhetsredovisning snarare har ändrat sättet att uttrycka sig på, än den bakomliggande verksamheten. Bankerna uttrycker i första hand att de engagerar sig för hållbarhet för att gynna den egna affärsverksamheten, men även att ekonomiska motiv rättfärdigas av att det är vad kunderna önskar (Alexius & Löwenberg, 2013).

Företagen hade kunna åstadkomma större förbättringar inom hållbarhet, om de inte tvingats in i ett generiskt tänkande, istället för det som passar företaget bäst (Porter & Kramer, 2006). Eller hade det istället varit mindre fokus på ekonomiska resultat om det fanns alternativa måttenheter som istället gällde människa och miljö (Sjöström och Sweet, 2010)? Frågan i fokus här är om man kan se en förändring på grund av de nya riktlinjer och normer som GRI G4 och FN:s Global Compact bidragit med de senaste åren?

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka och analysera hur fyra bankers hållbarhetsredovisning gällande mångfald och jämställdhet utvecklats över en femårsperiod.

Följande huvudfråga och underfrågor har formulerats:

- *Hur har hållbarhetsredovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor utvecklats i svenska banker under en femårsperiod?*
 - *Vilken information kring mångfald och jämställdhet har redovisats i företagens hållbarhetsrapporter?*
 - *Hur kommuniceras mångfald och jämställdhet i rapporterna?*

2. Teoretisk Referensram

Följande kapitel inleds med en beskrivning av intressentteorin som kopplas ihop med den institutionella teorin och legitimitetsteorin, följt av en förklaring av begreppet GRI. Sedermera redogörs för begreppet jämförbarhet.

2.1 För vem och varför redovisar företag om hållbarhet?

Intressentteorin har kommit att bli en av de vanligaste teorierna som klargör varför företag redovisar om hållbarhet (Ljungdahl, 1999). Inom intressentmodellen ses företaget i relation till olika aktörer med sina respektive intressen. De olika aktörerna blir antingen påverkade av eller kan påverka ett företags verksamhet. De spelar därför en stor roll om ett företag blir framgångsrikt eller inte. Detta bidrar till en förståelse för huruvida och vad företagets relationer till olika intressenter har för inverkan på företagets agerande (Donaldson & Preston, 1995). För att kunna bedöma vilken makt diverse intressenter har på ett företag, kan man utgå ifrån intressentteorin. Man bedömer succesivt varje intressents möjlighet och vilja att påverka. En uppfattning kan då skapas om hur företaget ska agera för att ha möjlighet att öka påverkbarheten hos intressenters inställning till företagets verksamhet (Ljungdahl, 1999).

Intressentteorin kan ses som ett styrningssätt inom företag på så sätt, att teorin kan användas som ett strategiskt ramverk, som ger företag guidning i hur företagen ska kunna förväntas utforma sig och agera mot sina intressenter. Genom detta styrsätt kan företag nå framgång genom att interagera med intressenterna (Donaldson & Preston, 1995; Freeman, 2010; Beattie & Thomson, 2007). För att veta hur företag ska kunna bemöta intressenternas krav och förhålla sig till dem, måste företagen veta hur intressenterna fungerar och tänker (Freeman, 2010).

Hållbarhetsrapporter är ytterligare ett positivt verktyg för banker att marknadsföra sig, stärka sitt varumärke samt ta kontakt med sina intressenter. Detta gynnar den ekonomiska utvecklingen för företag (Pflieger et al., 2005). Med andra ord har hållbarhetsaspekten kommit att bli en angelägen faktor för att hålla relationen mellan banker och dess intressenter levande (Gray, Owen & Adams, 1996).

Intressenter kan delas in i två grupper: primära och sekundära varav de främsta primära intressenterna är investerare och aktieägare. De spelar en stor roll för ett företags verksamhet och dess överlevnad – därav primära intressenter (Clarkson, 1995). Dessa aktörer kräver först och främst en viss avkastning på investerat kapital men också att företaget tar ansvar inom exempelvis sociala frågor och miljöfrågor (Ammenberg, 2012). Andra exempel på primära intressenter är anställda, leverantörer, myndigheter och samhället som bankerna är beroende av och inte skulle kunna leva utan (Slovin, Sushka & Polonchek, 1993). Det är dessa aktörer som driver banker framåt och i rätt riktning samt påverkar hur själva verksamheten ska bedrivas. Med andra ord är det i förlängningen de primära intressenterna som styr verksamheten och inte endast bankerna. Intressenternas engagemang för att bevara sina värderingar och miljö visar sig i företaget och dess hållbarhetsrapporter (Verdugo, 2012). Intressenter som inte påverkar förutsättningarna för ett företags framgång och fortsatta existens, är de sekundära intressenterna (Clarkson, 1995). Exempel på sekundära intressenter kan vara myndigheter eller massmedia.

Den information som finansiella rapporter förmedlar, täcker oftast inte intressenternas behov. Därför riktar sig hållbarhetsrapporter till de intressenter som vill ha mer information än bara den finansiella aspekten (McCuaig, 2006). Företag har en viss skyldighet att redovisa miljö- och samhällsorienterad information gentemot sina intressenter (Ljungdahl, 1999).

Då exempelvis ett large cap-företag bidrar till större påverkan på samhället, blir hållbarhetsredovisningen mer omfattande informationsmässigt, än ett mindre företags. Intressenternas förväntningar blir dessutom större, vilket ställer krav på företagen (Tagesson et al, 2005).

2.2 Hållbarhetsredovisning som institution

Institutionell teori innebär att det finns gemensamma drag mellan olika företags output, strukturer och strategier. Företagen ska främst verka inom samma bransch eller område för att detta ska uppstå. Beroende på vilken bransch företaget tillhör, uppstår olika typer av påtryckningar mot en homogen struktur (DiMaggio & Powell, 1983). Banksektorn är en bransch där företagen efterliknar varandra. Inom den sociala kontext företag befinner sig i tenderar företag att omstrukturera sin organisation för att kunna anpassa sig till externa förväntningar (Deegan, 2002). Det kan ses som en bekräftelse gentemot samhällets förväntningar vilket medför att verksamheter ses som legitima. Institutionell teori betraktas som ett komplement till legitimitets- och intressentteorin (Deegan & Unerman, 2011).

Inom institutionell teori tas begreppet isomorfism upp. Det finns tre typer av isomorfism: imiterande, tvingande och normativ (DiMaggio & Powell, 1983). *Imiterande isomorfism* uppstår när det råder en viss osäkerhet inom organisationen. En känsla av osäkerhet skapas och tendenser till imiterande av andra framgångsrika företag och dess struktur uppstår. De starka organisationerna får de svagare att ta efter och anpassa sig till de större. Legitimitet skapas och effektiviteten ökar hos verksamheter medan kostbara resurser bevaras (Bonevac, 2010).

Tvingande isomorfism uppstår på grund av påtryckningar som företag utsätts för både formellt och informellt. Dessa påtryckningar skapas av samhällets förväntningar men även av mäktiga organisationer (DiMaggio & Powell, 1983). Inom banksektorn förekommer inte någon formell påtryckning avseende upplysning om självvald information såsom hållbarhetsredovisning. Informell påtryckning innebär att vissa intressenter såsom aktieägare och leverantörer har särskilda krav och förväntningar på hur organisationer ska uppehålla sin verksamhet (Wiese et al, 2012). Detta har lett till att allt fler banker blir hållbarhetsorienterade och tar hänsyn till intressenternas observans kring en hållbar utveckling (Bouma, Jeucken & Klinkers, 2001). Tvingande påtryckningar kan vara att staten infört nya lagar och regler kopplat till hållbarhet. Reglerna blir legitimerade och institutionaliserade och statens inflytande ökar, vilket medför att mindre verksamheter börjar efterfölja lagarna. Andra exempel på tvingande isomorfism är GRIs riktlinjer och FN som utformat frivilliga initiativ som exempelvis grundläggande principer (Matten & Moon, 2008).

Normativ isomorfism tyder på att organisationer efterliknar varandra genom professionalisering. Normativa och imiterande tryck kan utifrån institutionell teori uppmuntra till att öka informationen inom svenska banker att publicera hållbarhetsrapporter (DiMaggio & Powell, 1983). Ett tecken på detta inom banksektorn är finansiella rådgivare, som besitter en licens inom SwedSec (SwedSec, 2014).

2.3 Legitimitet som drivkraft

Den senaste tiden har förväntningarna på samhället förändrats, vilket har lett till att även företagen blivit tvungna att anpassa sig. För att åstadkomma legitimitet hos större organisationer, förväntas det idag att de medverkar och agerar för mänskliga rättigheter och miljön. Legitimitetsteorin innebär att företag ska ta hänsyn till sociala- och miljörättsliga aspekter. Det bygger även på konceptet att det förekommer ett socialt kontrakt mellan samhället och företagen (Deegan & Unerman, 2011). Genom att frivilligt upplysa om information strävar företag efter att stärka och behålla sin legitimitet (Ljungdahl, 1999). Det kan även vara så att företag lämnar information bara för att verka legitima, det vill säga det kan uppstå en diskrepans mellan det som sägs och det som görs.

Information som liknande företag lämnar kan bidra till att skapa legitimitet inom branschen (Beattie & Thomson, 2007). Hållbarhetsfrågor har därmed kommit att bli en avgörande faktor hos företag och dess långsiktiga överlevnad. Om man uppnår en kombination av ekonomiska, miljömässiga och sociala mål resulterar det i långsiktig lönsamhet (Dao, Langella & Carbo, 2011). Inom banksektorn kan legitimiteten påverkas genom att bankerna väljer vilken information som ska redovisas. Att redovisa information genom olika strategier, kan vara ett sätt för företag att uppnå legitimitet. Man sammanför ofta intressentteorin och legitimitetsteorin med varandra för att enklare förtydliga orsaken till företagets informationsinnehåll kring hållbarhet (Dowling och Pfeffer, 1975).

2.4 Global Reportive Initiative

År 1997 grundades Global Reportive Initiative, (GRI), som är en självständig och internationell organisation. GRI är en utav de första organen som framställde och utvecklade ett ramverk för hållbarhetsrapportering. Syftet är att hjälpa organisationer, företag, regeringar och andra organisationer att kommunicera och förstå verksamhetens påverkan gällande kritiska hållbarhetsfrågor (GRI, 2017).

Visionen är att skapa en framtid där hållbarhet är integrerat i varje organisations beslutsprocess och där det blir lika normaliserat med hållbarhetsredovisning som finansiell redovisning. Det fundamentala syftet grundar sig i att utveckla ett regelverk som fungerar för hållbarhetsredovisning medan det underordnade syftet handlar om att bidra till en ändrad hållbar utveckling genom redovisningsprocessen (Larsson & Ljungdahl, 2008).

2.4.1 GRIs uppbyggnad

Regelverket är uppbyggt i två delar: standardupplysningar och principer, vilka i sin tur är uppdelade i mindre delar (GRI, 2013). Standardupplysningarna omfattar både upplysningskrav såsom strategi och hållbarhetsstyrning, men även resultatindikationer som indikerar vilken information redovisningen ska innehålla. Principerna är uppdelade i innehållsmässiga principer och kvalitetsrelaterade principer, där syfte är att säkra kvaliteten i rapporterna och säkerställa att informationen som redovisas är relevant för verksamheten, med hänsyn till dess påverkan på omgivningen. Genom att kombinera de olika delarna leder det till en hållbarhetsredovisning (GRI, 2016).

2.4.2 GRIs utveckling

Den första versionen av GRI gavs ut år 2000 och det har sedan dess genomgått flera uppdateringar. Ytterligare tre versioner har publicerats: G3, G3.1 och G4. Vid publicerandet av den senaste versionen, GRI-G4, gjordes ändringar som kom att påverka hur de tillämpas. Bland annat togs de tidigare tillämpningsnivåerna A, B och C bort (Westermarck, 2003). De olika nivåerna motsvarar hur omfattande ett företag valde att följa riktlinjerna. A var mest

omfattande och C minst omfattande. Borttagningen gjordes främst på grund av att nivåerna uppmuntrade kvantitet snarare än kvalitet i redovisningen. Som ersättning för tillämpningsnivåerna innefattar riktlinjerna två alternativ: comprehensive och core (Frostenson et al., 2015). De skillnader som gjordes från G3-G4 gällande mångfald och jämställdhet var att indikationerna LA13 och LA14 i G3 byttes till LA12 och LA13 i G4. Indikatorerna innehåller fortfarande samma information (GRI, 2016).

GRI ses som det ledande ramverket inom hållbarhetsredovisning och har under sin utveckling utformat redovisningsstandarder som liknar de finansiella redovisningsstandarderna (GRI, 2013). I oktober 2016 lanserades en utveckling av GRI, nämligen GSSB (2017). Det ska finnas möjlighet att uppdatera standarderna enskilt, istället för att involvera hela ramverket, vilket också är syftet till ramverkets förändring (Lennartsson, 2016). Riktlinjerna för G4 övergår till att bli en standard i juni 2018 och den kommer inte innebära några större skillnader gentemot G4 innehållsmässigt (GRI, 2017).

2.4.3 G4:s standarder kopplade till mångfald och jämställdhet

GRI är utformat för att företag ska kunna analysera hur väl de integrerar mångfaldsfrågor i dess verksamhet. Standarden består av 16 indikationer gällande anställningsförhållanden och arbetsvillkor, varav två indikationer inkluderar jämställdhet och mångfald. GRI 405 är den specifika standarden för ämnet mångfald och jämställdhet (GRI, 2016). Indikationerna under denna kategori är baserade på Internationella Arbetsorganisationens (ILO) deklARATION om arbetsrättigheter och grundläggande principer och Förenta Nationernas (FN) deklARATION om mångfald och jämställdhet (GRI, 2013).

De 16 indikationer som redovisas är uppdelade i åtta aspekter. Fokus har lagts på aspekterna för GRI 405, då den är mest relevant för studien och rör ämnet som behandlas. Se Bilaga 1 för mer utförlig information om indikationerna och aspekterna för GRI 405.

Bankerna ska rapportera utifrån följande information:

Aspekt: Mångfald och jämställdhet

- LA12 – Sammansättning av styrelse samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.
 - a. Andel personer inom organisationens styrelseorgan i var och en utav följande mångfaldskategorier:
 - i. Kön
 - ii. Åldersgrupp: Under 30 år, 30-50 år, över 50 år
 - iii. Andra indikatorer på mångfald som är relevanta (ex. minoritets- och utsatta grupper)
 - b. Andel anställda per anställningskategori i var och en av följande mångfaldskategorier:
 - i. Kön
 - ii. Åldersgrupp: Under 30 år, 30-50 år, över 50 år
 - iii. Andra indikatorer på mångfald som är relevanta (ex. minoritets- och utsatta grupper)

Aspekt: Lika lön för män och kvinnor

- LA13 – Procentuell löneskillnad mellan män och kvinnor per personalkategori, region och affärsområde.
 - a. Andelen grundlön och ersättning för kvinnor per anställningskategori, inom betydelsefulla verksamhetsområden
 - b. Definitionen för ”inom betydelsefulla verksamhetsområden”

Varje aspekt presenterar indikatorerna som kan kopplas till respektive aspekt. Analogt med GRI (2016) ska en kortfattad policy finnas tillgänglig som beskriver hur de ovannämnda aspekterna behandlas av ledningen samt företagets mål gällande hållbarhetsarbetet. Eftersom att bankerna arbetar med GRI 405 omfattas andelen kvinnliga arbetstagare och deras lön.

2.5 Jämförbarhet

Från och med 2016 fastställdes en ny lag om att större företag ska börja hållbarhetsredovisa. Hållbarhetsrapporten ska enligt den nya regleringen innehålla hållbarhetsinformation för förståelse av företagets ställning och resultat, utveckling och eventuella konsekvenser för verksamheten (FAR, 2016). Ett antagande har gjorts om att hållbarhetsrapporten följer jämförbarhetskriteriet, såsom den finansiella rapporten gör. Informationen som tas upp i rapporten kan skilja sig mellan olika organisationer, vilket den nya lagen uppmärksammar. GRIs regelverk efterliknar mer och mer internationella finansiella redovisningsstandarder (IFRS), vilket kan tyda på att jämförbarhet efterfrågas inom hållbarhetsredovisning på samma sätt som den finansiella redovisningen (Frostensson, Helin & Sandström, 2015).

Jämförbarhet är lika viktigt i den finansiella rapporten som i hållbarhetsrapporten på så sätt, att det underlättar för intressenter att ta så passande och felfria beslut som möjligt. Jämförbarhet bidrar med förutsättningar för intressenterna och skapar kontroll över vad som redovisas i rapporterna. Att kunna jämföra företag med varandra inom samma bransch ger en klarare bild om hur företagen står i relation till varandra (Christensen, 2010).

Jämförbarhetsprocessen underlättas om samma redovisningsmetod och regelverk används samt om det är enhetligt (Krisement, 1997). Det underlättar för både potentiella och befintliga intressenter att man kan jämföra redovisningarna med varandra, så att mål uppfylls. Valet av redovisningsmetod bestäms av ekonomiska, kulturella och sociala aspekter utifrån samhället och denna information ska helst redovisas på ett identiskt sätt, så att en jämförbarhet uppnås (Barlev & Hadad, 2007). Det kan även uppstå problematik att göra en jämförelse mellan branscher och företag då det finns olika mätsystem att bruka (Krajnc & Peter, 2005).

Det mest uttryckliga målet för GRI blev att harmonisera redovisningen gällande hållbarhet, för att främja för företag (Brown, de Jong & Levy, 2009). Jämförbarhetsprincipen går ut på att organisationer ska sammanställa, sortera och redovisa informationen konsekvent. Genom att utföra en harmonisering av redovisningen, är det lättare att uppnå jämförbarhet. Att redovisa konsekvent information innebär att informationen ska redovisas på samma sätt över åren, så att en jämförbarhet kan identifieras. Den främsta anledningen till varför jämförbarhet är viktigt är för att det möjliggör utvärdering av resultat mellan och inom företag över tid. Rapporterna ska redovisas så att intressenter har möjlighet att jämföra mellan företag samt kunna analysera potentiella förändringar som skett över åren (GRI, 2016).

3. Metod

I kommande kapitel redogörs tillvägagångssättet för val av empirisk metod i denna studie. De olika val som gjorts och tillvägagångssätt redogörs sedan. Avslutningsvis diskuteras uppsatsens trovärdighet och tillförlitlighet med utgångspunkt i den metod som valts.

3.1 Urval av bransch och företag

De fyra storbankerna i Sverige ligger till grund för undersökningen. En anledning till detta är att större bolag (large cap) arbetar mer med mångfald och jämställdhetsfrågor än mindre bolag, då de uppnår en bredare intressentgrupp och behöver fokusera mer på dessa typer av frågor (Invest In Relations, 2017). Bankerna är dessutom viktiga aktörer på flertalet delmarknader, exempelvis inom branscher och regioner, och har stort inflytande över svensk ekonomi (Svenska Bankföreningen, 2013). Ytterligare en faktor som påverkat urvalet är att de bankerna tillsammans utgör en väldigt stark ställning och påverkan på den svenska bankmarknaden generellt. Till exempel uppgår marknadsandelen på inlåningssidan till 63 procent och utlåning till svenska hushåll uppgår till 76 procent för de fyra stora svenska bankerna, vilket innebär att de har störst påverkan på ekonomin (Statistiska Centralbyrån, 2017).

Genom att göra detta urval kan resultatet dock inte generaliseras för hela den svenska banksektorn. Urval av antalet banker har också gjorts för att det är både tids- och resurskrävande att undersöka en hel målpopulation (Christensen et al., 2016).

3.2 Urval av rapporter och år

Syftet med denna uppsats är att se hur redovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor i svenska banker har utvecklats. Den primära källan för datainsamlingen hållbarhetsrapporter. Om ett företag inte publicerat en hållbarhetsrapport, har årsrapporten undersökts istället. Endast de sidor som inkluderar jämställdhet och mångfald har utforskats. De undersökta rapporterna är Handelsbankens, Nordeas, SEB:s och Swedbanks.

Att studera företag ur samma bransch bidrar till att underlätta undersökningen om det uppstår en jämförbarhet mellan rapporterna och företagen över tid. År 2016 blev utgångspunkten, då det är den senast tillgängliga rapporten att hämta samt att det ger en bild om hur företaget redovisar i nuläget. Då den valda undersökningsperioden är fem år, blev den första rapporten att undersöka år 2012. Tidsintervallet blev därför år 2012-2016. Genom att ha GRI och FN Global Compact i åtanke, samt koppla till de valda teorierna ovan, uppstår en möjlighet att studera varför utvecklingen av redovisningen ser ut som den gör.

3.3 Val av metod

En innehållsanalys är ett tillvägagångssätt för att analysera text i form av kommunikation. Ämnen, symboler, mönster och teman kan observeras i texten (Krippendorff, 2013; Beattie & Thomson, 2007; Beck et al., 2010). Consolidated narrative interrogation (CONI) är en metod för innehållsanalys och som valts till studien eftersom den utvecklats för ingående studier av hållbarhetsrapporter över tid där kvantitativa och kvalitativa aspekter kombineras (Beck et al., 2010).

Forskningsmetoden är ett verktyg för att reducera och dela upp datan i användbara enheter (Bergström & Boréus, 2012). Metoden brukar delas in i två typer; mekanistiska- och

tolkningsmetoder (Beck et al, 2010). En kombination av dessa två typer används i denna studie eftersom den dels inkluderar den mekanistiska metoden i form av numeriska frekvenser, som rankas från bäst till sämst, och dels den tolkningsinriktade metoden, som syftar till att tolka dess text och kvalitet. Datan är organiserad i kategorier som är baserade på teman eller begrepp. Om ett visst ord inträffar flera gånger, tolkas det som att fenomenet är viktigt. Ord kan dock förändras över tid och även deras betydelse, vilket kan komplicera analysen.

GRI G4 används som underlag för att undersöka vilka aspekter inom mångfald och jämställdhet som bankerna valt att framlägga i sina respektive rapporter. På så sätt kan vi utröna vad bankerna understryker är viktigt gällande strävan efter en mångfaldig och jämställd organisation.

3.3.1 Forskningsinstrument

Studien är utförd genom CONI-modellens tre steg. Det första steget är att kategorisera och sortera relevant information till underkategorier. Modellen består av 12 innehållskategorier och 48 underkategorier. Denna studie kommer inte att utgå från originalversionen av steg 1 i Beck et als studie (2010), då den är anpassad efter att studera alla delar av CSR. Istället har innehållskategorierna och underkategorierna anpassats till denna undersökning om mångfald och jämställdhet.

Huvudkategorierna i steg 1 har valts ut efter teorierna som tidigare forskning inom området tillämpat och som varit relevanta för vår undersökning. Intressentteorin har valts efter Holtons studie (2005) om europeiska företags redovisning gällande mångfald och jämställdhet. Holton (2005) tittar på vilka grupper som företagen vänder sig till och inkluderar i termen mångfald. Dessa har därefter delats upp i externa och interna intressenter utefter Alexius och Löwenbergs forskning (2013), som behandlar svenska bankers hållbarhetsredovisning. Att inkludera både externa och interna intressenter i modellen, bidrar till möjligheten att urskilja hur bankerna kommunicerar både utanför och inom organisationen, i fråga om mångfald och jämställdhet. För att behandla forskningsfrågan om vilken information gällande mångfald och jämställdhet som redovisas i bankernas hållbarhetsrapporter, har kategorin mål lagts till. Kategorin ringar in vilka mål bankerna har med aspekterna och dess uppföljning. Området lönsamhet har även valts ut efter författarnas forskning och sammanfaller med de undersökta aspekterna på så sätt att de samverkar för en hållbar affärsutveckling. För att täcka forskningsfrågan om hur bankerna kommunicerar och definierar mångfald och jämställdhet har även kategorierna legitimitet och jämförbarhet lagts till.

Definitionerna i CONI-modellens steg 1 har även de valts ut efter Alexius och Löwenbergs forskning (2013). Detta för att kunna ge ett litet bidrag till forskningen såsom Göthberg (2011) efterfrågar, eftersom denna studie undersöker samma sektor med liknande infallsvinkel. De tre sista definitionerna har valts efter uppsatsens specifika forskningsfråga.

Underkategorierna har utformats både efter vad tidigare forskning har gett (Holton, 2005; Alexius & Löwenberg, 2013; Göthberg, 2011) och för att få så uttömmande svar som möjligt på våra forskningsfrågor. Därefter har de ibland reviderats utefter vad som skrivs och uttrycks i bankernas hållbarhetsrapporter. Underkategorin sponsring togs exempelvis bort eftersom det inte skrevs något om det inom området mångfald och jämställdhet under något av åren av någon av bankerna. Se tabell 1 nedan för den checklista som använts för insamlingen av empiri.

Tabell 1: Checklista för insamling till empiri

Kategori	Definition	Underkategori
EXTERNT	För dialog och samverkar med externa parter	1. Med kunder (Customer)
		2. Som ägare i externa bolag (Owner)
		3. Med leverantörer (Suppliers)
		4. Med andra externa parter
INTERNT	Uppmuntrar andra inom företaget	1. För medarbetare (Employees)
		2. För chefer (Managers)
		3. För ledning och styrelse (Board of directors)
LÖNSAMHET	Tjäna pengar på hållbarhet	1. Som affärsfråga (Business)
		a) Konkurrensfördel
		b) Diversifiering
		c) Annat
		2. Som socialt ansvar
LEGITIMITET	Hänvisar till normer och lagar & låter dem styra riktningen	1. svensk lagstiftning (Law)
		2. FN (UN)
		a) Vägledande principer
		b) Global Compact
		3. GRI 405
MÅL	Har tydliga mål och jobbar med förbättring	1. Formulerat mål (Goal, target)
		2. Uppföljning av mål
		3. Utmärkelser (Awards)
		4. Utveckling (Development)
		5. Metod (Method)
JÄMFÖRBARHET	Hur nämns och definieras uttryck och ord	1. Mångfald (Diversity)
		2. Jämställdhet (Equality)
		3. Diskriminering (Discrimination)
		4. Könsfördelning (Gender balance)
		5. Kvinnorepresentation (Women representation)
		6. Lika lön (Equal pay, gender pay gap)
		7. Mänskliga rättigheter (Human rights)
		8. Etnisk bakgrund (Ethnic, diverse culture)
		9. Lika behandling (Equal opportunity)
		10. Könsöverskridande identitet (Sexual orientation approaches)
		11. Sexuell läggning (Sexual orientation)
		12. Religion (Religion)
		13. Ålder (Age)
		14. Funktionsnedsättning (Disability, impairment)
ÖVRIGT	Aspekter gällande mångfald & jämställdhet som inte passar in i kategorierna ovan	

Steg 2 i CONI-modellen har översatts till svenska från det engelska originalet (Beck et al., 2010) men är annars identisk. Den engelska versionen hittas i bilaga 2. Steg 3 har utformats för att få så uttömmande svar som möjligt på forskningsfrågorna, i vilken omfattning ord och begrepp används (Beattie & Thomson, 2007; Beck et al., 2010). Exempelvis har diskrimineringslagens definition av mångfald valts för att kunna se i vilken omfattning bankerna använder sig av denna och hur det sett ut över tid.

3.4 Tillvägagångssätt

Första steget i CONI-modellen utgörs av tabell 1. Med hjälp av de framtagna definitionerna och underkategorierna sorterades informationen i tabellen och användes sedan som underlag till det empiriska materialet. Kategorierna är valda efter den teoretiska referensramen och tidigare forskning för att sedan kunna analyseras och dra slutsatser. Alla kategorier, definitioner och underkategorier har haft övergripande fokus på mångfald och jämställdhet. Definitionerna har varit till hjälp för vilket sammanhang det gäller medan underkategorierna fokuserat ännu mer specifikt mot vem eller vad. Denna tabell är uppsatsens checklista, där ingen information får exkluderas. Det bidrar till en större möjlighet att fånga upp bidragande information till empiri. Se tabell 1 ovan för utformandet av steg 1.

Andra steget utfördes genom att koda informationen som uttrycks i rapporterna. Fem olika nivåer användes som kodkategorier även om Beck et al. (2010) bekräftat att det finns ytterligare en nivå, vilken är noll för det som inte nämns. Nivån ökar när mer numerisk information eller information ges ut. Se bilaga 2 för engelsk version.

Nivåerna presenteras nedan:

Tabell 2: Nivå 1-5

Nivå	Definition
1.	Upplysningar som behandlar frågeställning relaterat till kategoridefinition; ren berättelse. Tillför endast få detaljer.
2.	Upplysningar som behandlar frågeställning relaterat till kategoridefinition som tillför detaljer; ren berättelse. Förklaring, bidrar med mer information än enbart ett omnämnande.
3.	Upplysningar som behandlar frågeställning relaterat till kategoridefinition på numeriskt sätt; rent kvantitativt. Bidrar med numerisk information.
4.	Upplysningar som behandlar frågeställning relaterat till kategoridefinition på numeriskt sätt, inklusive kvalitativa förklaringar; berättande och kvantitativt. Innehåller extra detaljer och en förklaring av numerisk information.
5.	Alla numeriska uppgifter inom kategorin inklusive kvalitativa uppgifter som visar årsjämförelser; berättande, kvantitativt och jämförbart. Numerisk information med jämförelser (typiskt trend-, mål- eller branschmedelvärde)

Det tredje steget utfördes genom volymetrisk mätning. En mekanistisk metod användes för att räkna ord och fraser per kategori. Sökningen har skett genom programmet Förhandsvisning och dess sökfunktion (version 8.1 för Mac OS X). Det innebär bland annat att ord som innehåller vårt sökord inkluderas samt att om ordet har ett bindestreck såsom vid radbrytning inte räknas med. Över- och underrubriker som inkluderar termer som används i granskningen kommer också medtas, då det underlättar sökningen och risken att man missar ord minskar.

3.4.1 Bearbetning och analys av data

Publicerade hållbarhets- och årsrapporter har studerats och använts som underlag för att kunna besvara uppsatsens forskningsfrågor och syfte. Utgångspunkten vid datainsamlingen var att studera företagens hållbarhetsrapporter. Vid de tillfällen en separat hållbarhetsrapport inte fanns tillgänglig studerades årsrapporten. GRI 405:s indikationer gällande mångfald och jämställdhet och den anpassade CONI-modellen ligger till grund för vad som inkluderats i det empiriska materialet.

Vid bearbetning av hållbarhetsrapportering för respektive år, identifierades först om företagen redovisat efter GRI eller inte. Om företagen följde GRI, granskades om GRI-index framkom. Ett GRI-index är en lista som visar exakta sidor som informationen redovisats på samt vilka indikationer och aspekter som använts i rapporten. Endast hänsyn till GRI 405 tas i akt, då det bidrar till relevant information till denna studie. Det finns inga markanta skillnader i uppdateringen av G3 till G4 gällande mångfald och jämställdhet. GRI-G4:s indikatorer gällande mångfald och jämställdhet tog hänsyn till vad som inkluderats i empirin. I bilaga 1 återfinns information om indikatorerna och aspekterna gällande mångfald och jämställdhet.

Frågorna nedan framgick när rapporterna undersöktes och de användes för att kunna utlysa en jämförbarhet i hållbarhetsredovisningarna enligt GRI. Dessa fann vi inspirerade från en uppsats skriven av Olsson och Sjödin (2017) från Göteborgs Universitet. Då alla de företag som undersöks redovisar efter GRI lyder frågorna enligt följande;

1. Vilken version användes?
2. Vilken nivå användes?
3. Vilka indikatorer användes?
4. Vad skriver varje företag om respektive indikator?

Steg 1: När rapporterna undersökts och datainsamlingen hittats, har en sammanställning gjorts i en tabell. Rapportformat visar om företagen har en integrerad eller separat hållbarhetsrapport, vilken version och nivå som används samt vilka indikatorer som tas upp. Se tabell 3 nedan.

Tabell 3. Rapportformat och GRI-indikatorer

Bank	2012	2013	2014	2015	2016
Rapportformat					
Version					
Indikator					
Nivå					

När företagen granskats om de redovisar efter GRI, utfördes de tre stegen som utgör CONI-modellen. För att genomföra steg 1 har rapporterna studerats och utgått från de kategorier och underkategorier som finns i tabell 1. Den information som anses besvara våra frågeställningar och som kan kopplas till vår teoretiska referensram har inkluderats. GRI 405:s indikatorer låg även här som grund för det empiriska materialet. Steg 2 utfördes samtidigt som steg 1, då

författarna kodar den text gällande informationsinnehållet. En skala på 1-5 användes. Se tabell 2 för ytterligare information om de olika skalorna.

Steg 3 utfördes genom en sökning på orden mångfald och jämställ i varje rapport. De antal ord som framkom ur varje rapport summerades för att se hur omfattande bankerna använder orden. Resultatet lades sedan in i tabeller för att tydligare kunna se utvecklingen över åren, både inom bankerna såväl som mellan dem.

När all information samlats in analyserades det framkomna resultatet. Det gjordes genom att den utveckling som framkommit inom rapporteringen, förklaras med underlag från den teoretiska referensramen. Ena delen av analysen förklaras utifrån GRI om informationen är jämförbar och att en jämförelse görs mellan de olika bankernas redovisning. Den andra delen analyserar utvecklingen av redovisningen med hjälp av institutionell teori, legitimitetsteori och intressentperspektivet. Detta tillvägagångssätt hjälper oss att besvara våra forskningsfrågor. Resultatet och analysen kommer att presenteras i samma kapitel eftersom de är tätt sammankopplade och ett bättre flöde i texten uppnås.

3.5 Utvärdering av metod

Fördelar med innehållsanalys är möjligheten att överblicka större data eller göra jämförelser och faktum att informationen är publik (Bergström & Boréus, 2012). Det är dessutom en flexibel metod, där forskningsfrågor och kategorier kan justeras löpande under skrivandets gång (Bryman & Bell, 2011). Mycket information finns tillgänglig och analysen underlättas att skrivas. Möjlighet uppstår att undersöka innehållet på djupet, vilket underlättar för att forskningsfrågorna ska kunna bli besvarade.

När man undersöker organisatoriska dokument, kan forskningen endast ske på grundval av offentliga handlingar (Bryman & Bell, 2011). En generell kritik mot innehållsanalys och hållbarhetsredovisning är också att den inte kommer åt den underliggande verksamheten, vad företagen verkligen gör och inte bara vad de skriver att de gör (Holton, 2005; Göthberg, 2011). En annan nackdel med innehållsanalys är att metoden kan bli för subjektiv: forskarnas egna åsikter kan påverka det som undersöks och om det anses viktigt eller inte. Ytterligare en nackdel med kvalitativ aspekt är att den är svårare att replikera. Om mängden data är liten i en rapport är det svårare att generalisera över det totala resultatet.

Ord kan ha olika betydelser, vilket komplicerar analysen (Bergström & Boréus 2012). Dessutom är Nordeas rapporter på engelska, istället för de andra som är på svenska, då vi fått översätta ord och begrepp med så liknande betydelse som möjligt. Det är inte helt oproblematiskt med översättning eftersom ord med liknande betydelser kan ha olika stora användningsområden i olika språk och användas på lite olika sätt vilket påverkar jämförelsen. Metoden är dock lätt att replikera och kan användas för fortsatt forskning för kommande perioder (Beattie & Thomson, 2007).

3.5.1 Trovärdighet och tillförlitlighet

Det gäller att vara kritisk vid utförandet av en studie för att säkerställa att rapporterna innefattar hög kvalitet och tillförlitlighet. Den metod som brukas vid informationsinsamlingen måste granskas kritiskt och då en innehållsanalys gjorts, är det lätt att bristfällighet kan uppstå. En subjektiv bedömning av granskaren kan bli fallet (Bryman & Bell, 2011). Undersökningen av rapporterna granskades av båda författarna för att minimera risken. Års- och hållbarhetsredovisningarna anses trovärdiga då de följer de lagar och formalia som är

utformade för börsnoterade bolag. Undersökningen gjordes med noggrannhet, då datan är viktig för en innehållsanalys.

Eftersom denna undersökning byggs vidare på Beck et al. (2010) studie och då vi använder oss av liknande innehållsanalys, gör det metodens tillförlitlighet starkare eftersom man då inte låter sig påverkas lika mycket av hur författaren tänkt att rapporten ska uppfattas (Krippendorff, 2013). Dessutom användes orden i liknande kontext såsom Beattie och Thomson (2007) efterfrågar, för att bidra till en gemensam standard. Dock kan trovärdighet bli bristfällig, då bankerna skrivit sina hållbarhetsrapporter själva (Bryman & Bell, 2011).

Hållbarhetsrapporter är det sätt företagen kommunicerar med sina intressenter på och ambitionen har varit att ge en så rättvisande bild som möjligt utifrån vad som redovisats. Intervjuer har därför uteslutits men även av anledningen att de kan bli alltför subjektiva samt att man kan bli för beroende av respondenten.

4. Empiri och analys

I följande avsnitt presenteras det insamlade materialet samt en analys av uppsatsens empiri. Dessa upptäckter och analyser är baserade på information som framkommit i hållbarhetsrapporteringen och den teori som presenterats tidigare i referensramen.

4.1 Hur har hållbarhetsredovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor utvecklats och vilken information redovisas?

En viss förbättring går att urskilja kring hur de fyra bankerna har utvecklat sin hållbarhetsredovisning gällande mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Informationsinnehållet gällande steg 2 i CONI-modellen visade att majoriteten av innehållet i rapporterna var berättande, där få exakta siffror presenterades under samtliga år. Upplysningarna tillförde endast få detaljer eller bidrog med mer information än enbart ett omnämnande (nivå ett och två, där nivå två bidrar med ytterligare information) åren 2012-2013. Nivå tre och fyra yttrade sig någon enstaka gång. Nivå fem (som är den mest omfattande) förekom oftare än nivå tre och fyra men var fortfarande ovanlig. Ett antagande kan göras om att begreppen fortfarande är under utveckling och prioriteras lägre hos bankerna. Informationsinnehållet började utvecklas först 2014 och tog fart åren 2015-2016, där skillnader syns både i ökade detaljer och vad intressenterna efterfrågar innehållsmässigt. De ökade detaljerna tyder på det lagstadgade GRI och valet av information som redovisas. Utvecklingen skedde i princip samtidigt, vilket kan bero på att GRI spelade en större roll de senaste åren och blev obligatoriskt 2016. Majoriteten av upplysningarna låg på samma nivå, det vill säga nivå ett och två.

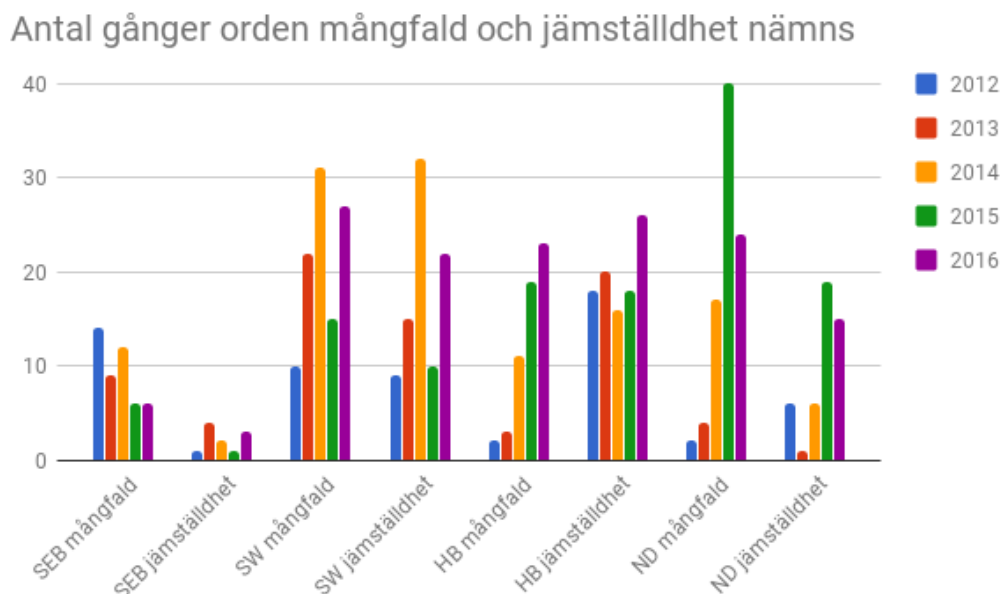
Gällande utbildning och utveckling, ligger fokus de första åren på att utbilda chefer i att beakta genusperspektivet och diskriminering. Dessa utbildningar och mentorprogram blir så småningom obligatoriska. Med åren flyttas fokus och det redovisas istället alltmer om vikten av att utbilda medarbetarna. Målen utformas mer specifikt och respektive bank blir tydligare med vad de vill åstadkomma. Samtliga banker tycker det är viktigt att föra dialog och samverka med sina kunder under alla de undersökta åren. Dialogen med leverantörerna hamnar i blickfånget från år 2014 och framåt. Respektive bank följer en uppförandekod 2015-2016 som beskriver hur de ska agera i relation till leverantörer, kunder, myndigheter och konkurrenter.

Synen på diskriminering och löneskillnader är densamma över åren, mellan bankerna. Alla banker beskriver att ingen typ av diskriminering får förekomma och att de varje år arbetar med att minska osakliga löneskillnader. Handelsbanken, SEB och Swedbank har till skillnad från Nordea tagit funktionsnedsättning i beaktande. Exempel på detta är att bankdosor anpassats för funktionsnedsatta (SEB, 2015).

Till skillnad från Nordea och SEB, har endast Swedbank och Handelsbanken fått pris eller utmärkelser (Swedbank, 2012; Handelsbanken, 2012). Swedbank rankades av AllBright till bästa bank vad gäller jämställdhet i ledningen och styrelsen och Handelsbanken mottog ”Annas Jämställdhetspris”, båda år 2012. Motiveringen var att Handelsbanken bedrivit ett målinriktat arbete för att främja lika möjligheter och rättigheter gällande mänskliga rättigheter i arbetet. Ingen tydlig koppling ses varför endast två av fyra banker fått pris eller utmärkelser under de undersökta åren. Utmärkelser utdelades endast 2012, och en anledning kan vara att året sågs som ett startskott och belöningarna skulle ses som en uppmuntran till ett fortsatt

arbete inom området. En annan anledning kan vara att samtliga banker inte prioriterar mångfald och jämställdhet lika mycket de senare åren.

Tabell 4. Summering av orden mångfald och jämställdhet



I tabellen ovan står SW för Swedbank, HB för Handelsbanken och ND för Nordea. Tabellen visar hur många gånger orden mångfald och jämställdhet har nämnts i varje banks hållbarhetsrapport för respektive år. Årens olika färgkodning finns till höger i diagrammet och antal gånger orden skrivits respektive år visas lodrätt. 2014 publicerade Swedbank ingen hållbarhetsrapport, av vilka orden har räknats från det årets årsredovisning istället. Jämförbarheten blir mindre i och med att rapporten behandlar ett större område och består av fler sidor, vilket gör att orden kan nämnas i fler sammanhang. Det innebär att harmoniseringen av redovisningen försvåras (Brown, de Jong & Levy, 2009).

En generell tendens är att bankerna använder begreppen alltmer över åren. Handelsbanken har haft en tydlig utveckling gällande hur mycket de nämner ordet mångfald. 2012 nämns ordet till exempel bara i sammanhang med GRI. Året efter skriver Handelsbanken att de vill bredda sin rekryteringsbas för att spegla samhället de verkar i (Handelsbanken, 2013, s 5) och 2014 nämns ordet betydligt mer och definieras för första gången:

”Mångfald omfattar individers olika kompetens och arbetslivserfarenhet, olika sätt att tänka och lösa problem, egenskaper, utseenden, beteenden och livssituationer. Mångfald omfattar också olikheter såsom kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion och andra diskrimineringsgrunder.”
(Handelsbanken, 2014, s 205)

Handelsbankens definition är i princip identisk med diskrimineringslagens (SFS 2008:567) och visar ganska tydligt på en tvingande isomorfism såsom Matten och Moon (2008) nämner. Även om SEB nämner ordet mångfald flest gånger 2012, definierar de inte uttrycket efter diskrimineringslagen förrän 2016, vilket är samma år då även Nordea väljer att göra det. Trots

att Handelsbanken skriver relativt lite om mångfald 2012 finns tecken på att de skapade en standard för bankerna, något DiMaggio och Powell (1983) beskriver som normativ isomorfism. Likriktningen kan också bidra till att skapa en legitimitet inom branschen (Beattie & Thomson, 2007). Det kan därför antas att Swedbank, som under åren som studerats inte använt diskrimineringslagens definition, kommer att göra det inom snar framtid.

SEB är den bank som skiljer sig mest från de andra genom att de nämner orden mångfald och jämställdhet betydligt färre gånger. Det går inte heller att se någon utveckling mot att SEB nämner orden alltmer över åren. Snarare verkar det finnas en negativ utveckling gällande ordet mångfald medan ordet jämställdhet ligger på en relativt stabil, låg nivå.

Det går med andra ord inte att se någon tydlig gemensam utveckling över bankerna gällande hur mycket de nämner mångfald och jämställdhet. Inte heller finns det en tydlig indikation på att någon av bankerna arbetar integrerat med frågan som ett sätt att urskilja sig och använda det som konkurrensfördel såsom Porter och Kramer (2006) nämner. Swedbank och Handelsbanken nämner dock att ”arbetet med jämställdhet och mångfald är strategiskt viktigt för att säkerställa bankens fortsatta konkurrens- och kompetenskraft [...]” (Swedbank, 2014, s 18) och ”vi är övertygade om att vårt ansvarsfulla sätt att driva vår bank ger oss konkurrensfördelar” (Handelsbanken, 2015, s 5) men utöver att bankerna nämner att de arbetar med det är det inget som tydligt syns på annat sätt i hållbarhetsrapporterna.

4.1.1 Könsfördelning

Könstilldelningen bland de anställda ligger relativt jämnt på i genomsnitt 54 procent kvinnor för samtliga banker mellan 2012 och 2016, med undantag för Nordea 2012. När det gäller könstilldelning bland chefer och de högsta ledande positionerna, visas dock ett annat resultat. På chefsnivå är det istället drygt 40 procent kvinnor i genomsnitt. För de högsta ledande positionerna varierar fördelningen mellan 14 procent kvinnor som lägst och drygt 30 som högst för bankerna över åren. Värt att notera är att inte alla banker nämner fördelningen på de olika positionerna över alla år, vilket medför risken att det kan uppstå siffror som är ännu lägre. Utifrån vad Alexius och Löwenberg (2013) såg, kan antas att bankerna väljer att visa sig från sin mest fördelaktiga sida men även att de kan använda sig av ”cherry picking” (Fagerström & Hartwig, 2016) och bara välja det som ser bäst ut för företaget självt.

Problemet med den ojämna fördelningen mellan kvinnor och män på mer kvalificerade tjänster som Holton (2005) och Lexius (2012) nämner, verkar finnas kvar. Det går dock att urskilja en viss förbättring gällande de högsta positionerna i bankerna över åren. SEB har exempelvis en tydligt positiv utveckling över andelen procent kvinnor i högsta ledande position över de undersökta åren. Nordea i sin tur nämner inte frågan alls 2012, medan de året efter skriver att arbete förs med att underlätta för kvinnor att avancera. 2014 nämner Nordea att det är 14 procent kvinnor på de högsta ledande positionerna och 2015 att det ligger på 22 procent. En sjunkande utveckling syns dock 2016. I Nordeas fall kan legitimitet vara en bidragande orsak till att de börjar nämna något som egentligen visar ett ganska dåligt resultat när man har i åtanke att det är rimligt att banken väljer att visa sin mest fördelaktiga sida (Alexius & Löwenberg, 2013). Om det inte vore på grund av att de andra bankerna redovisat hur könsbalansen ser ut i de högsta ledande positionerna i sina hållbarhetsrapporter, kan det antas att Nordea hellre hade valt ett område där de visat fina resultat.

Tabell 5: Andel kvinnor bland anställda

	2012	2013	2014	2015	2016
SEB			59	58	
Swedbank	55	54	56	56	56
Handelsbanken	54	54	54	53	53
Nordea	44	55	55	54	54,9

Siffrorna är i procent och visar andel kvinnor mot 100 procent. Fältet har lämnats blankt om det inte nämnts någon siffra i rapporten.

Tabell 6: Andel kvinnor på chefsnivå

	2012	2013	2014	2015	2016
SEB	42	42	43	44	46
Swedbank	43	43	45	44	
Handelsbanken	43	44	45	47	47
Nordea	46		43	41	43

Siffrorna är i procent och visar andel kvinnor mot 100 procent. Fältet har lämnats blankt om det inte nämnts någon siffra i rapporten.

Tabell 7: Andel kvinnor på högsta chefsnivå

	2012	2013	2014	2015	2016
SEB	24	26	25	27	31
Swedbank	33	30	29	32	32
Handelsbanken					
Nordea			14	22	20

Siffrorna är i procent och visar andel kvinnor mot 100 procent. Fältet har lämnats blankt om det inte nämnts någon siffra i rapporten.

4.1.2 Etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och övriga mångfaldsaspekter

Den enda bank som presenterar hur stor del av medarbetarna som har en annan etnisk tillhörighet är Swedbank. De benämner det som utländsk bakgrund och under 2014 nämns andelen vara 12 procent. Under 2015 är andelen 14 procent och 2016 har den ökat till 15 procent. 2012 och 2013 presenteras inga siffror men 2012 uttrycks att "Vi eftersträvar en jämn fördelning mellan kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund" (s 17). Swedbank nämner även under 2014-2015 att andelen medborgare i Sverige med utländsk bakgrund var 20 respektive 21 procent. 2015 skriver de även att de anpassat sin hemsida och säkerhetsdosa för personer med olika funktionsnedsättningar (Swedbank, 2015, s 15).

Åldersfördelning för Swedbanks anställda redovisa alla de undersökta åren. 2012 visas hur fördelningen ser ut för hela koncernen medan följande år presenteras information för varje land. Fördelningen ligger ganska stabilt över åren med majoriteten anställda i spannet 30-44 och 45-59 år. Gällande nyanställda är det övervägande majoritet i spannet 0-29 år.

SEB nämner 2012 att alla kunder ska få tillgång till finansiella tjänster oavsett etniskt ursprung, ekonomisk ställning, funktionshinder eller andra faktorer (s 26). 2013-2014 skiftas fokus mot medarbetare och det uttrycks att "ambitionen är att alla medarbetare ska känna att de har lika möjligheter att utvecklas oavsett kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning eller tro" (s 20; s 34). 2015 skrivs det att SEB arrangerat en tävling för personer med utländsk

bakgrund som bor i Sverige och startat företag (s 31). 2016 fokuseras det åter på medarbetare och uttrycks att banken strävar efter att ”öka andelen medarbetare med internationell bakgrund” (SEB, 2016, s 29). SEB skiftar med andra ord fokus mellan olika intressenter och uttrycker sig på olika sätt över åren. Det kan därför antas att de anpassar sig efter omvärldens förväntningar och använder det som verktyg för att nå framgång (Donaldson & Preston, 1995; Freeman, 2010; Beattie & Thomson, 2007). SEB redovisar inget om ålder i sina hållbarhetsrapporter.

Handelsbanken har under de undersökta åren fokus på anställda och styrelse gällande mångfaldsaspekter utöver könsfördelning. De skriver 2014: ”Genom att söka medarbetare med andra ursprung och bakgrunder kommer vi bli en ännu bättre bank [...]” (s 5). 2015 hänvisar Handelsbanken till sin policy, som ska främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande och att det därför är eftersträvansvärt att styrelsen präglas av en tillräcklig mångfald gällande geografiskt ursprung, ålder samt utbildnings- och yrkesbakgrund utöver kön (s 211). Detta resonemang kan kopplas till både Invest in Relations (2017) och Jizi och Nehmes (2017) teorier om vikten av en heterogen sammansättning i styrelsen, då det visat sig vara en lyckad strategi för företagets stabilitet och lönsamhet. Gällande ålder går det att utläsa i alla hållbarhetsrapporter förutom 2012, att kvinnliga medarbetare dominerar över manliga i könsfördelning, i åldersspannet 30-50 år.

Nordea nämner de tre första undersökta åren mänskliga rättigheter och att eftersträva lika möjligheter för anställda. De nämner 2014 att de arbetar för att alla kunder oavsett ålder eller funktionsnedsättning ska kunna använda deras online-tjänster (s 25). 2015 nämns att ”Our goal is to increase all aspects of diversity and inclusion (gender, ethnicity, impairment and age) [...]” (s 37) i sammanhanget varför det är viktigt att chefer utbildas för att minska omedvetna fördomar i rekryteringen. 2016 uttrycker de att Nordea vill bredda definitionen: ”We will broaden the scope of our efforts into more aspects of diversity such as gender, age, ethnicity, religious beliefs, sexual orientation, approaches and other identity-shaping factors.” (s 16). Nordea redovisar inget om ålder år 2016. Åren dessförinnan redovisas att åldersspannet 30-50 år dominerar bland alla positioner.

Det går med andra ord inte att se någon större likhet mellan bankerna gällande förhållningssättet och arbetet med etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller de andra aspekterna inom mångfald utöver kön mer än att det generellt finns ett större fokus på anställda. För de flesta bankerna går det inte heller att se någon tydlig utveckling över åren. Det enda undantaget är Swedbank som de första åren nämner mångfaldsbegreppet ytterst lite, för att sedan presentera andel medarbetare med utländsk bakgrund mot en ständig förbättring följande år. Med tanke på hur Swedbank urskiljer sig mot de andra bankerna skulle detta kunna vara ett sätt att integrera sitt hållbarhetsarbete och på så sätt stärka sin konkurrenskraft (Porter & Kramer, 2006).

4.1.3 Lika lön

Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska man främja lika rättigheter och möjligheter oavsett exempelvis kön. Detta innebär bland annat att det ska vara lika lön för lika arbete oberoende om den anställde är man eller kvinna. Handelsbanken skriver 2012 att de under året fortsatt med satsningen att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Swedbank nämner 2012 och SEB 2013 att de fortsätter att aktivt arbeta för att eliminera osakliga löneskillnader och Nordea uttrycker 2015 att män och kvinnor borde få samma ersättning för samma jobb. Att SEB och Nordea senare än de andra bankerna redovisar liknande information angående löneskillnader, kan ses som en bekräftelse av samhällets

förväntningar och att en legitimitet har skapats (Deegan & Unerman, 2011; Bettie & Thomson, 2007). En osäkerhet kan ha uppstått och bankerna tar efter varandra genom imiterande isomorfism (Bonevac, 2010), vilket kan vara ytterligare en anledning till varför Nordea och SEB väljer att redovisa aspekten senare än resterande banker.

Samtliga banker nämner att de arbetar med och prioriterar lika lön. Det finns dock en stor skillnad gällande hur de väljer att rapportera detta. Swedbank är den enda som visar den procentuella löneskillnaden på chefsnivå över alla fem år. Då Swedbank följer GRI och redovisar den procentuella löneskillnaden samtliga år, uppfylls informationskraven för aspekten gällande löneskillnader. Man ska dock ha i åtanke att Swedbank 2014 inte publicerat någon hållbarhetsrapport och att de 2015 har en separat hållbarhetsrapport som enbart gäller för GRI. Informationen har därmed hämtats från årsredovisningarna, vilket kan försvåra jämförbarheten i och med att rapporten är av mer finansiell karaktär.

Tabell 8: Löneskillnader mellan kvinnor och män

	2012	2013	2014	2015	2016
SEB	Ha lika lön	Ha lika lön	Elva orimliga fall		
Swedbank	74	73	72	72	78
Handelsbanken	Åtgärda skillnader		Minskat gap	Integrerad fråga	Arbetar vidare
Nordea				Borde ha lika lön	75,3

Siffrorna är i procent och visar kvinnornas lön mot männens 100 procent. Där det inte skrivits någon siffra men nämnts i ord finns en kort sammanfattning. I de fall det inte nämnts något om löneskillnader i rapporterna har fältet lämnats blankt.

Handelsbanken nämner över åren att man arbetar med frågan men publicerar inte några konkreta siffror i sina hållbarhetsrapporter. SEB nämner begreppet lika lön de tre första åren (2012-2014) och skriver 2014 att de sedan 2011 "haft särskild fokus på lika löner för män och kvinnor i samma roller" (SEB, 2014, s 34). SEB uttrycker även att de vid 2014 års kartläggning påträffat elva fall med orimliga skillnader, vilket resulterat i justeringar (s 34). 2015 och 2016 nämns dock inte frågan alls i SEB:s hållbarhetsrapporter.

Trots att Handelsbanken och SEB följer GRI, har de inte valt att redovisa den procentuella löneskillnaden. Nordea i sin tur skriver ingenting om löneskillnader förrän 2016 då de nämner att kvinnors löner generellt ligger på 75,3% gentemot männens (s 17). Varför Nordea inte lämnar information om löneskillnader tidigare kan bero på att GRI blev obligatoriskt först år 2016 och då ingår att beakta löneskillnader. Det kan även tyda på professionalisering, då Nordea vill efterlikna de andra bankerna, framförallt Swedbank som inkluderar fördelningen procentuellt. Det leder till att imiterande tryck uppstår (DiMaggio & Powell, 1983). Utifrån Porters och Kramers (2006) teori om att större förbättringar skulle kunna uppnås inom hållbarhet om företagen inte tvingats in i ett obligatoriskt system, stämmer inte överens med den framtagna empirin, då det för det mesta resulterat i positiva resultat utav lagkravet. En måttenhet uppnås (Sjöström & Sweet, 2010) gällande människa och miljö när GRI och dess standarder blir lagstadgat.

Trots att alla fyra banker skriver att de prioriterar och arbetar för att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, ser de ännu inte ut att ha lyckats. Det finns istället ett relativt stort gap, där den minsta skillnaden som nämns är hela 22 procent.

4.2 Hur kommuniceras mångfald och jämställdhet i rapporterna?

4.2.1 Rapportformat

Resultatet av undersökningen av GRI sammanfattas i tabell 9. Där visas bland annat vilket format hållbarhetsredovisningen haft i företagen de undersökta åren.

Tabell 9: Sammanfattning rapportformat

		2012	2013	2014	2015	2016
Handelsbanken	Form	Separat	Separat	Separat	Separat	Separat
	Version	G3	G3	G3	G4	G4
	Nivå	C+	C+	C+	Core	Core
	Indikator	LA13-14	LA13-14	LA13-14	LA12	LA12
SEB	Form	Separat	Separat	Separat	Separat	Separat
	Version	G3	G3	G4	G4	G4
	Nivå	B	B	Core	Core	Core
	Indikator	LA13	LA13	LA12	LA12	LA12
Swedbank	Form	Separat	Separat	Integrerad	Separat	Separat
	Version	G3	G3	G3	G4	G4
	Nivå	C+	C+	C+	Core	Core
	Indikator	LA13-14	LA13-14	LA13-14	LA12	LA12
Nordea	Form	Separat	Separat	Separat	Separat	Separat
	Version	G3	G3	G3	G4	G4
	Nivå	B+	B+	-	-	Core
	Indikator	LA13	LA13	LA12	LA12-13	LA12-13

År 2012-2016 hade samtliga banker hållbarhetsredovisningar, förutom Swedbank år 2015, varav alla rapporterade enligt GRI. Fram till 2013 var rapporteringen enligt G3 och 2016 hade alla banker ersatt G3 med G4. Övergången skedde 2015 för alla företag förutom för SEB som bytte 2014. För samtliga år finns fullständig data för antalet GRI-indikationer utifrån GRI-index.

Utifrån tabellen går det att urskilja att en utveckling över tid har skett gällande formatet av hållbarhetsredovisningen. En av anledningarna till att företag väljer att hållbarhetsredovisa är för att det är ett obligatorium, sedan 2016. Dock kan det finnas fler anledningar (Westermarck, 2003). Att erhålla legitimitet kan exempelvis vara en av anledningarna (Deegan & Unerman, 2011). Detta stöds också av intressentteorin som förklarar, sett till resultatet av undersökningen, att det är en utveckling som uppmärksammas gällande huruvida företagen beaktar sina intressenter, framförallt intressentgruppen medarbetare (Freeman, 2010).

För samtliga år det rapporteras enligt G3, syns skillnader mellan bankerna över tid gällande vilken nivå de legat på. Det finns en variation år 2012-2013 då de rapporterar från minsta (C+) till mittersta (B+), medan år 2014 rapporterar Nordea inte någon nivå alls och SEB som gick över till G4 samma år, rapporterar enligt den nya tillämpningsnivån (Core). När alla banker redovisat enligt G4 år 2015, låg nivån på core för samtliga. Detta tyder på att bankerna

från år 2015 haft en tydlig positiv utveckling på nivån och bankerna har blivit bättre över tid på att identifiera vad som är väsentligt för intressenterna, men även att de gamla tillämpningsnivåerna ersatts. Detta kan ses som tvingande isomorfism, då formella och informella påtryckningar skapats av bankerna och samhällets förväntningar (DiMaggio & Powell, 1983).

4.2.2 Val av indikatorer

Utvecklingen av valet av indikatorer har varit konsekvent över tid. Att samtliga banker byter indikatorer 2015 kan hänföras till övergången från G3 till G4. Det innebar ett ökat fokus på kvaliteten i rapporten istället för kvantiteten, av vilket det finns en beskrivning i referensramen. Hur ett företag väljer att definiera indikationerna kan bero på att bedömningar och tolkningar har en viss inverkan. Vid redovisningen av mångfald, framkommer det i undersökningen att definitionerna skiljer sig åt mellan bankerna över tid.

”SEB har som mål att erbjuda våra medarbetare likvärdiga möjligheter att utvecklas individuellt, oavsett kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller religion”. (SEB, 2012, s 21)

”Swedbank eftersträvar mångfald, däribland en jämn fördelning mellan kvinnor och män, såväl bland medarbetarna i stort som bland ledande befattningshavare”. (Swedbank, 2015, s 114)

”Mångfald omfattar bland annat individers olika kompetens och arbetslivserfarenhet samt olika sätt att tänka och lösa problem”. (Handelsbanken, 2016, s 29)

”We will broaden the scope of our efforts into more aspects of diversity such as gender, age, ethnicity, religious beliefs, sexual orientation, approaches and other identity-shaping factors” (Nordea, 2016, s 16)

Utifrån denna information syns en svårighet att kunna jämföra bankerna med varandra över tid, då det inte är samma information som redovisas gällande aspekten. Anledningen till varför företagen redovisar olika information kan vara att bankerna kan upplysa om frivillig information i sin rapportering (Ljungdahl, 1999). Reglering blev obligatoriskt 2016 för större företag. Tidigare år har det saknats lagar gällande vilken information som ska redovisas, vilket också kan ha bidragit till försämring av jämförbarheten.

Alla fyra banker har låtit en revisor utföra en extern granskning. Att en extern granskning genomförs kan ur ett CSR-perspektiv innebära att intressenterna får ett ökat förtroende för hållbarhetsrapporteringen, vilket resulterar i att företagen uppnår en högre legitimitet. Legitimitetsteorins utgångsläge är att företag genom hållbarhetsrapportering behöver leva upp till omvärldens förväntningar (Ljungdahl, 1999).

Samtliga bankers hållbarhetsrapporter är separata under de undersökta åren, förutom för Swedbank år 2015. En separat rapport kan utifrån ett intressentperspektiv tolkas som att företagen måste utvidga innehållet i sin redovisning, för att hänsyn till det vidgade perspektivet gällande intressenterna ska tas i akt. Endast en finansiell rapport räcker inte då den inte täcker olika intressentgruppers krav (McCuaig, 2006). Bankerna kan även bruka separata rapporter som ett verktyg för att gynna den ekonomiska utvecklingen och visa på att kundrelationer blir starkare (Pflieger et al, 2005).

4.2.3 Olika definitioner av begreppen mångfald och jämställdhet

När man tittar generellt på hur Swedbank uttrycker sig kring mångfald och jämställdhet i sina rapporter nämner de begreppen som väldigt tätt sammanvävda. Ibland nämns begreppen som att de betyder samma sak:

”Swedbank har en jämställdhets- och mångfaldsplan i syfte att göra organisationen mer jämställd såsom exempelvis att få män och kvinnor att dela mer på föräldraledighet och VAB. Varje enskilt affärsområde gör dessutom egna planer med riktade insatser i syfte att öka jämställdheten. Jämställd lönesättning innebär för Swedbank att män och kvinnor lönesätts utifrån samma grunder och att löneskillnader inte får bero på kön.” (Swedbank, 2014, s 182-183)

Handelsbanken har under de första åren, 2012-2013, fokus på jämställdhet och då i meningen att det ”handlar om att ta tillvara hela Handelsbankens potential” (s 10; s 187). Detta skulle man även kunna tolka som att mångfald är inkluderat även om ordet inte nämns i sammanhanget. Under 2014 nämns mångfald liknande diskrimineringslagens definition (SFS 2008:567) och inkluderar på så sätt jämställdhet i begreppet. Först 2016 nämns jämställdhet fristående: ”Handelsbankens jämställdhetsmål är att vara ett företag där kvinnor och män har samma möjligheter och förutsättningar att forma banken och sina arbetsliv” (s 29).

Nordea nämner mångfald och jämställdhet de två första åren men båda i meningen att lyfta fram kvinnor, främst vid rekrytering och högre chefsposter. 2014 nämner de mångfald i mer generella termer: ”Our workplaces support diversity, where differences are both respected and appreciated” (s 17), för att året efter åter nämna ordet i sammanhanget att få in fler kvinnor på olika positioner. 2016 används en liknande definition som diskrimineringslagens (SFS 2008:567).

SEB har en större uppdelning mellan begreppen men har generellt ett stort fokus på jämställdhet. Exempelvis skriver de 2013 i sin hållbarhetsrapport under rubriken ”Jämställdhet och mångfald”:

”SEB har under många år arbetat med att förbättra mångfalden och att ge alla lika möjligheter. Ambitionen är att alla medarbetare ska känna att de har lika möjligheter att utvecklas oavsett kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning eller tro. Vi har en tydlig ambition att öka mångfalden både vad gäller kön, ålder och etnisk bakgrund. Det är både en viktig affärsfråga och ett tydligt socialt ansvar. SEB:s mål är att ha en jämn könsfördelning på alla ledande positioner. Vid årsskiftet var andelen kvinnor på alla chefsnivåer 42 procent.” (SEB, 2013, s 20)

Fortsatt i stycket skriver SEB om hur de arbetat i projekt för att lyfta fram kvinnor till de operativa chefspositionerna och om ett mentorprogram för att förbättra könsbalansen. Först längre ner i stycket nämns arbetstagares rättigheter mer generellt.

Sammanfattningsvis går det alltså att säga att bankerna definierar mångfald och jämställdhet på olika sätt. Bankerna ändrar definition och sätt att uttrycka sig på över åren. Detta kan försvåra jämförbarheten mellan bankerna gällande hur de arbetar med frågan och för att förstå vad de menar när de nämner mångfald respektive jämställdhet. GRI:s uppgift är att underlätta harmonisering av redovisning för företag (Brown, de Jong & Levy, 2009). I denna studie är det inte så, vilket kan utläsas i empirin. Trots att samma riktlinjer följs, leder det inte alltid till

att informationen blir jämförbar (Nikolaeva & Bicho, 2011; Brown, De Jong & Lessidrenska, 2009) (se även avsnitt 4.4).

4.2.4 Tillämpning av redovisningsmetod

Då olika versioner av GRI använts över åren, kan en tolkning göras att olika metoder också använts vid utförandet av redovisningen. På så sätt minskas jämförbarheten ytterligare. Eftersom informationen behandlats genom olika metoder är de i grunden så olika att det inte går att analysera dem på samma sätt. Genom att använda samma redovisningsmetod hade jämförbarhetsprocessen underlättats liksom om ett enhetligt ramverk upprättats (Krisement, 1997).

År 2015-2016 när samtliga banker använder samma version av GRI, kan det antas att rapporterna ska vara jämförbara, och likartad informationen måste behandlas på samma sätt (Barlev & Hadad, 2007), vilket företagen inte gör gällande diskriminering:

”Vår uppförandekod är ett grundläggande verktyg för att se till att alla på SEB agerar i enlighet med våra normer och riktlinjer, inklusive områden som mångfald och jämställdhet” (SEB, 2015, s 34)

”Varje form av diskriminering och trakasserier är helt oacceptabla, vilket även framgår i bankens koncern-gemensamma riktlinjer för anställda.” (Handelsbanken, 2015, s 29)

Informationen ovan har inte redovisats på samma sätt och Nordea och Swedbank redovisar inget alls gällande diskriminering och kan därmed inte jämföras. I och med att den information som redovisas inte är samma och behandlas under samma aspekt och indikatorer, kan det uppstå problematik för rapportens användare att jämföra den information som skildras. Det problematiserar även för intressenter, såsom potentiella investerare, som ska utgå från den informationen som underlag. Nordea är den enda bank som även hänvisar till LA13 år 2016. Det innebär att information angående löneskillnader redovisas för rapporten 2016, vilken Swedbank också har gjort. Det kan dock påverka jämförbarheten genom att Nordea och Swedbank behandlat information som inte de andra bankerna gjort. Det blir istället svårt för intressenter att behandla den information som redovisas då det inte finns något att jämföra med.

Utifrån GRI (2016) ska företagens hållbarhetsredovisningar innehålla en beskrivning om hur aspekterna behandlas av ledningen samt företagens mål gällande hållbarhetsarbetet. Vissa av de undersökta bankerna har inte beaktat detta. Det försvårar jämförbarheten när företagen utesluter information som GRI-aspekterna efterfrågar. GRI:s högst prioriterade mål är att harmonisera redovisningen gällande hållbarhet, för att underlätta för företag genom att använda samma redovisningsmetoder. Harmonisering blir dock svårt att uppnå när bankerna inte redovisar det som efterfrågas.

En logisk tillämpning av informationen ska göra jämförbarheten möjlig (GRI, 2013), vilket innebär att informationen ska redovisas likadant över åren. Utifrån denna studie kan det konstateras att en konsekvent tillämpning av redovisningsprinciperna saknas utifrån denna studie. Det betyder att den redovisade informationen som gäller mångfald och jämställdhet är svår att jämföra. Vissa år har företagen fokuserat mer på det ena begreppet än det andra dessutom saknades det definition under de tidigare åren. Det innebär att en jämförelse inte

kan göras då indikationerna inte behandlar samma information. En del av åren har vissa indikatorer inkluderats och vissa har utelämnats beroende på vilket företag det är.

4.2.5 Legitimitet som det sociala kontraktet

Samtliga banker följer en uppförandekod. Koden beskrivs i enlighet med ILO:s och FN:s principer gällande mänskliga rättigheter. FN är en legitim och socialt accepterad organisation och kan därmed anses vara en av anledningarna till varför bankerna grundar sina uppförandekoder på dessa principer (GRI, 2013). Bankerna skapar legitimitet när uppförandekoden baseras på FN:s principer, vilket kan ses som en överensstämmelse med samhällets krav och förväntningar. Bankerna tar hänsyn till de sociala rättigheterna i samhället och ett socialt kontrakt skapas mellan företagen och samhället (Deegan & Unerman, 2011). Legitimitet är en viktig resurs som bankerna prioriterar att hålla kvar genom det sociala kontraktet.

Hur länge bankerna har hållbarhetsrapporterat kan förklara varför det rapporteras olika om respektive aspekt. Bankerna har hållbarhetsredovisat lika länge de undersökta åren och skillnader i rapportering borde då inte uppstå. Det finns mer likheter mellan SEB:s, Handelsbankens och Swedbanks hållbarhetsredovisningar där mängden information som finns om respektive del är ungefär lika stora. Redovisningen av aspekterna påminner också om varandra, såsom när det gäller behandling av internutbildning. Företagen uttrycker sig följande:

”2012 infördes också mångfald som en fast del i grundutbildningen för nyblivna chefer inom SEB-koncernen. Syftet är att öka förståelsen hos chefer för värdet av ökad mångfald”. (SEB, 2012, s 21)

”Utbildningsinsatser genomförs för att öka medvetenheten om hur sociala och kulturella normer påverkar attityder och beteenden i vardagen för chefer, medarbetare”. (Handelsbanken 2013, 2014, 2015)

”En jämställd könsfördelning i högsta chefskiktet är viktigt för oss, därför genomförs flera insatser runt om i banken i syfte att uppnå detta. En av dessa åtgärder är att utbilda chefer i genus, jämställdhet, mångfald och normmedvetenhet”. (Swedbank, 2015, s 183)

”The unconscious bias awareness training module specifically addresses the issue that ‘it is easy to hire someone like you’, and will be mandatory for all new leaders from 2016”. (Nordea, 2015, s 37)

Eftersom de undersökta bankerna definieras som de fyra största i Sverige, har samtliga en stor påverkan på sin omgivning. Fler krav och förväntningar från samhället finns att leva upp till.

4.2.6 Institutionella påtryckningar

Företag förväntas leva upp till samhällets och intressenters förväntningar och för att uppnå det antar företag liknande beteenden. Likheter kan urskiljas i bankernas hållbarhetsrapporter. Denna företeelse kan förklaras genom institutionell teori. En institution kan vara lagar, förväntningar och normer som finns i omvärlden, men också organisationer såsom staten och GRI (Matten & Moon, 2008).

DiMaggio och Powell (1983) presenterar tre olika typer av isomorfism, vilka kan bidra till homogenitet inom en bransch. Att bankerna upprättar hållbarhetsredovisningar kan bero på formella och informella påtryckningar som skapas av samhället och är tvingande. Tvingande påtryckningar tar sin form i regler och lagar på grund av att staten infört det. Lagkravet trädde dock inte i kraft förrän år 2016, vilket tyder på att de likheter som identifierats och den information som redovisats tidigare år tyder på informella påtryckningar från samhället och organisationer.

Samtliga företag väljer att inkludera frivilliga initiativ såsom uppförandekoder som är utformade i enlighet med ILO och FN. Det kan bero på att de är legitima organisationer och socialt accepterade i den omgivning bankerna befinner sig i. Detta tar sig uttryck i en form av tvingande påtryckning som utgörs från organisationerna. Eftersom GRI är det mest accepterade ramverket (GRI, 2013), kan det ses som att de bedriver ett informellt tryck. Med detta sagt är det en starkt bidragande förklaring till varför bankerna redovisar enligt GRI.

Även bankerna i sig kan agera informella påtryckare gentemot de som står i beroendeställning. Exempelvis kan de påverka sina leverantörer att agera efter vissa förhållningsregler:

”Resultatet från granskningen används av SEB som ett viktigt bidrag i val av leverantör, liksom för att mäta och utveckla nuvarande leverantörers hållbarhetsarbete.” (SEB, 2015, s 25)

”Vi ser en positiv koppling mellan uppförandekoden, vår relation med leverantörer och dess direkta effekt på vårt hållbarhetsarbete.” (Handelsbanken, 2016, s 45)

”Vid de upphandlingar som bankens centrala inköpsenhet hanterar är Swedbanks uppförandekod en del av ett bindande avtal och ska undertecknas av samtliga leverantörer”. (Swedbank, 2016, s 174)

”Nordea is working to strengthen our sustainable procurement practices, encouraging dialogues internally as well as with suppliers to promote compliant behaviour”. (Nordea, 2016, s 13)

Här kan de informella krav och förväntningar som omgivningen har på bankerna vara anledningen till varför de formats på detta sätt. Att leverantörer ska respektera mänskliga rättigheter ses som en självklarhet för många. En tolkning kan göras att samhället försätter bankerna med en tvingande press, som resulterar i att leverantörsprocesserna är lika. Det kan associeras med DiMaggio och Powells (1983) förklaring att företag inom samma bransch påverkar och efterliknar varandra genom både skrivna och oskrivna regler.

Under 2012 nämner både SEB och Handelsbanken att de utbildar sina medarbetare och chefer inom mångfald och jämställdhet. Först år 2014 följer Swedbank efter i samma spår, vilket kan kopplas till härmande isomorfism. Swedbank inspireras av andra framgångsrika banker, vilket också kan bero på att det uppstått viss osäkerhet inom företaget (Bonevac, 2010). Det leder till imiterande av andra företag som har uppnått framgång. Nordea ägnar sig inte åt internutbildning vad som kan utläsas men antagande om att det kommer införas är sannolikt.

Samtliga banker har någon typ av samarbete med antingen fackföreningar eller hjälporganisationer i mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Det kan tyda på att företagen vill skapa legitimitet, ligga i framkant och vara nummer ett inom branschen. Bankerna kan på så sätt vilja vara skapare av ett "best practice" (Matten & Moon, 2008) för de andra att följa. Ett annat exempel på fenomenet är utvecklingen av definitionen av begreppet mångfald där Handelsbanken varit ledande och de andra följt efter (se även avsnitt 4.3.1).

Alla hållbarhetsrapporter liknar varandra på ett visuellt sätt vilket kan tolkas på normativa tryck genom yrken. Varje rapport har upprättats av revisionsbyråer som kan vara en utav anledningarna till att de är utformade på liknande sätt. En annan anledning kan vara att samma revisor granskar rapporterna eller att det finns ett "rätt" sätt att utforma informationen på efter de normer och lagar som skapats. Kunskap sprids från anställda mellan olika organisationer som kan leda till att en homogenitet skapas. En tredje anledning kan bero på att de anställda på redovisningsbyråerna kommer från likartad utbildning.

4.2.7 Intressenternas perspektiv

Hållbarhetsrapporter syftar till att tillgodose olika intressenter med mer information än bara den finansiella. Högre krav ställs på företagen att hållbarhetsredovisa då företags påverkan på omvärlden har ökat (McCuaig, 2006). Intressenterna vill att informationen ska offentliggöras. Företeelsen förklarar den utveckling, att hållbarhetsrapporterna blivit mer omfattande, som skett under åren. Det som rapporteras blir mer betydelsefullt för användarna genom att det tillförs ytterligare detaljer och information. Ett exempel på detta är Nordea som från att inte redovisa något om löneskillnader 2012-2014, redovisar det 2015 och skriver det uttryckligt och för att sedan 2016 utöka informationen ytterligare med att skriva ut den exakta löneskillnaden mellan män och kvinnor (75 procent).

Aktieägare och investerare kräver en viss avkastning på satsat kapital men samtidigt att ansvar tas i akt inom sociala frågor (Ammenberg, 2012). För att företaget ska fortsätta ha god relation med dess intressenter har hållbarhetsarbetet en stor roll (Gray, Owen & Adams, 1996). Då samtliga undersökta företag verkar inom banksektorn, kan ett antagande göras att de primära intressenterna efterfrågar samma typ av information. Därav kan det även antas att det är en anledning till att det förekommer likheter i rapporterna. Ett exempel på detta kan visas i den uppförandekod som beskrivs åren 2015-2016. Utöver de primära intressenterna påverkar även sekundära intressenter bankerna såsom massmedia och Amnesty International. De sekundära intressenterna har också en betydande roll för det som redovisas i Handelsbankens, SEB:s, Swedbanks och Nordeas hållbarhetsrapporter. Likheter kan förekomma även om samma information inte redovisas för varje aspekt inom GRI. Exempel på likheter är när företagen tar upp information gällande leverantörer och diskriminering.

Samtliga undersökta banker redovisar tämligen omfattande om mångfald och jämställdhet och det redovisas relativt lika mycket information i hållbarhetsredovisningarna. Det kan tyda på att eftersom bankerna är stora och inflytelserika, uppstår ökad press från intressenterna som resulterar i mer omfattande rapporter (Tagesson et al., 2005). Trots ovanstående uppstår skillnader i omfattningen av redovisningen över åren mellan de olika bankerna.

5. Slutsats

I följande kapitel presenteras de slutsatser som är baserade på det empiriska materialet och de gjorda analyserna. Uppsatsens frågeställningar besvaras och avslutningsvis presenteras studiens bidrag samt förslag till vidare forskning.

5.1 Svar på frågeställning

Hur ser redovisningen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor ut och hur har de utvecklats för de fyra största bankerna i Sverige?

Denna studie har observerat utvecklingen av mångfalds- och jämställdhetsfrågor inom hållbarhetsredovisningen hos de fyra storbankerna i Sverige. För de undersökta åren, 2012-2016, kan slutsatsen dras att diverse påtryckningar från intressenter och institutioner haft en positiv effekt på mångfalds- och jämställdhetsfrågors utveckling. Med tanke på hur aktuellt ämnet är och hur mycket respektive bank satsar på att utbilda både chefer och medarbetare, borde utvecklingen dock varit mer tydlig.

GRI, vars riktlinjer blev obligatoriska att följa 2016, har haft en påverkan, speciellt i val av indikatorer, som resulterat i att redovisningen blivit mer detaljerad, både i skrift men också i siffror och grafer. Nordea skiljer sig från de andra bankerna på så sätt att de redovisar mycket information och väljer generellt fördelaktiga ord medan undersökningen visar att Nordeas utveckling gällande könsfördelning och löneskillnader haft sämst resultat. Viktigt att ha i åtanke dock är att Nordeas hållbarhetsredovisningar är skrivna på engelska, vilket bidragit till att jämförbarheten påverkats negativt då de inte använder exakt samma ord som resterande banker.

En generellt starkare utveckling syns de två senaste åren, vilket innebär att slutsatsen kan dras att det obligatoriska kravet haft en påverkan på samtliga banker. Det observeras också att när kravet att hållbarhetsredovisa blir obligatoriskt, uppnås en bättre kvalitet i rapporten som därmed ger mer relevant information till användaren. När bankerna haft ett krav på sig att hållbarhetsredovisa har utvecklingen av rapporterna blivit mer påtaglig, men det finns fortfarande mycket att göra gällande könsfördelning och eliminering av osakliga löneskillnader. I dessa frågor syns skillnaderna mellan bankerna tydligt och eftersom bankerna kan tänkas vilja visa sig från sin mest fördelaktiga sida, kan det antas att kravet kommer att påverka bankerna till att arbeta än mer aktivt med hållbarhetsfrågan framöver.

Generellt har utvecklingen varit positiv men trög. JämO:s kartläggning som täcker jämställdhetsfrågan, där det bland annat skrivs att bristande vetskap finns om hur könsfördelningen egentligen förhåller sig, gäller dessvärre fortfarande och det trots att JämO:s rapport skrevs för 25 år sen. Detta trots att det i allmänhet satsas mycket på internutbildning för både chefer, på alla nivåer, och övriga medarbetare. Den trend som visar på att företag fokuserar alltmer på mångfald istället för jämställdhet går även att se inom banksektorn under de undersökta åren. Dock kan det finnas en förväntan om att det redovisats mer om mångfald 2012-2016, då Holton observerat detta mönster redan 2005 i sin studie och att en utveckling kan ha antas skett sedan dess. Författarnas studie ser ett starkt fokus på jämställdhet under den tidigare tidsperioden i de granskade hållbarhetsrapporterna och därefter inkluderas mångfald gradvis. Det första undersökta året, 2012, nämner vissa banker inte mångfald alls. I det här

fallet kan dock variationer i hur begreppen definierats har en negativ påverkan, vilket gör att resultaten inte är jämförbara.

De flesta bankerna redovisar hur stor del av de anställda som är kvinnor på olika positioner och några redovisar hur stor löneskillnaden är. Under de undersökta åren var det dock bara Swedbank som valt att redovisa hur stor del av de anställda som har en annan etnisk tillhörighet än svensk och ingen av bankerna redovisar hur stor del av de anställda som har en funktionsnedsättning. Nordea, Handelsbanken och Swedbank är de banker som redovisar ålder. Majoriteten av deras medarbetare ligger runt 30-50 år över alla undersökta år. Dock har redovisningen av ålder minskat över tid för Nordea som utesluter det helt 2016. Det finns med andra ord en stor förbättringspotential i hur bankerna redovisar sitt mångfaldsarbete.

Vad som ytterligare framkommit i undersökningen är att rapporterna inte är jämförbara med varandra under åren 2012-2016. Detta har även tidigare forskning observerat och dessvärre verkar problematiken kvarstå. Det försvårar när en jämförelse ska göras mellan företag när informationen gällande mångfald och jämställdhet rapporteras och definieras på olika sätt av bankerna. De skillnader som identifierats är att GRI-indikationerna ofta definierats på olika sätt, att olika versioner av GRI har tillämpats och att konsekvent tillämpande av redovisningsmetod saknats över åren. 2015 använder samtliga banker samma version av GRI men studien visar att indikationerna tolkats på olika sätt och därför ändå inte är jämförbar.

Trots att rapporterna inte är jämförbara med varandra, framgår ändå en strävan hos samtliga banker att exponeras på ett liknande sätt. Exempelvis vill samtliga uppnå legitimitet och för att inte upphäva det sociala kontrakt som finns mellan bankerna och dess intressenter, anpassar sig bankerna till samhällets förväntningar. Dessutom redovisar samtliga banker en uppförandekod från och med 2014, som beskriver hur de ska agera och vad de ska beakta i relationen till leverantörer, kunder, myndigheter och konkurrenter. Ett annat motiv till att likheter uppstått är den institutionella teori som förklarar varför företag inom samma bransch blir mer likasinnade med hjälp av tre infallsvinklar: imiterande-, tvingande- och normativ isomorfism. De likheter som identifierats kan förklaras genom att bankerna verkar inom samma bransch och därmed har samma intressenter. Det går därmed att anta att intressenter kan ha ett ganska stort inflytande över de fyra svenska storbankerna.

5.2 Studiens bidrag

Göthberg (2011) observerade i sin undersökning gällande hållbarhetsfrågor i den svenska finansiella sektorn att det tidigare varit vanligare med självreglering men att en utveckling mot mer obligatoriska regler och högre tryck från normgivare blivit allt mer förekommande. I denna studie kan det ytterligare fastslås att denna utveckling har fortgått. Det har även uppmärksamats att allt fler aspekter redovisas gällande hållbarhet såsom kartläggning av procentuella skillnader i lön mellan män och kvinnor. Detta är en fråga som Alexius och Löwenberg (2013) berör i sitt förslag till ytterligare forskning gällande hållbarhet i den svenska banksektorn. Dessutom har det observerats att mångfald och jämställdhet är frågor som det arbetats med över alla fem år i alla de undersökta bankerna, dock i olika omfattning. Detta kan kopplas ihop med Holtons (2005) forskning som efterfrågar en fortsatt undersökning kring om det kan ses som bevis för ett långsiktigt arbete (över fem alternativt tio år) med mångfald i europeiska företag.

Denna studie visar också att det finns en fördel att hålla sig till samma redovisningsmetod över åren eftersom det underlättar för jämförbarheten. Det förenklar för olika intressenter att kunna tolka och använda informationen. För att det dessutom ska underlätta att tyda

utveckling över år och mellan olika banker är det en fördel att följa en gemensam standard, såsom att exempelvis definiera mångfald och jämställdhet efter Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Studien visar också på att normgivare påverkar redovisningen av mångfald och jämställdhet positivt. GRI:s obligatorium 2016 har haft särskild påverkan men även FN:s Global Compact har inverkat rådgivande.

5.3 Förslag till vidare forskning

Denna studie har i första hand syftat till att undersöka hur redovisningen gällande mångfald har utvecklats över tid mellan de fyra storbankerna. Det blir dessvärre svårt att dra slutsatser på en generell nivå, med hänsyn till uppsatsens avgränsningar. Förslag till vidare studier kan därför vara att undersöka om det uppstår skillnader och likheter i hur man redovisar mellan utländska banker och svenska banker alternativt göra en större undersökning med fler svenska banker inblandade.

Annat uppslag för vidare studier är att använda samma metodik som i denna uppsats och studera effekterna av det nya lagkravet ett antal år efter att det infördes. Kommer man då exempelvis kunna se tydligare jämförbarhet mellan bankerna? Kommer fler aspekter av mångfald nämnas och mätas? Kommer man kunna se en positiv förändring i könsfördelningen på de högre chefsposterna och har de osakliga löneskillnaderna minskat? Kan man hoppas på att de till och med är helt utjämnade?

6. Källförteckning

Alexius, S., & Löwenberg, L. (2013) Hållbar bankverksamhet? *Score rapportserier*, No. 1

Ammenberg, J. (2012). Miljömanagement: Miljö- och hållbarhetsarbete i företag och andra organisationer, Studentlitteratur AB, Lund.

Baden, D., & Harwood, I.A. (2012) Terminology matters: a critical exploration of corporate social responsibility terms. *Journal of Business Ethics*, 116:615-627

Barlev, B., & Hadad, J.R. (2007). Harmonization, Comparability, and Fair value Accounting. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, vol. 22, nr. 3, s. 493-509.

Beattie, V., & Thomson, S.J. (2007) *Lifting the lid on the use of content analysis to investigate intellectual capital disclosures*, Accounting Forum 31, s. 129-163

Beck, A.C., Campbell, D., & Shrives, P.J. (2010). Content analysis in environmental reporting research: Enrichment and rehearsal och the method in a British-German context. *The British Accounting Review*, 42(3), 207-222.

Bergström, G., & Boréus, K. (2012). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 3 ed. Lund: Studentlitteratur AB.

Bonevac, D. (2010). Is sustainability sustainable? *Academic Questions*, vol 23, s. 84-101.

Bouma, J., Jeucken, M., & Klinkers, L. (2001). *Sustainable banking: The greening of finance*. Sheffield, South Yorkshire, GBR: Greenleaf Publishing.

Brown, H.S., De Jong, M., & Levy, D.L. (2009). Building institutions based on information disclosure: lessons from GRI's sustainability reporting. *Journal of Cleaner Production*, vol. 17, s. 571-580.

Brown, H. S., De Jong, M., & Lessidrenska, T. (2009) The rise of the Global Reporting Initiative: a case of institutional entrepreneurship. *Environmental Politics*, 18(2), 182-200.

Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2 uppl. Malmö: Liber ekonomi.

Christensen, L. (2016). *Marknadsundersökning: en handbok*, vol. 2. Lund: Studentlitteratur AB.

Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2016). *Marknadsundersökning: en handbok*, vol. 2. Lund: Studentlitteratur AB.

Clarkson, M. (1995). A Stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance, *Academy of Management review*, 20(1), s. 92-117.

- Dao, V., Langella, I., & Carbo, J. (2011). From green to sustainability: information technology and an integrated sustainability framework. *Journal of Strategic Information Systems*, vol 20, s. 63-79.
- Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures - a theoretical foundation, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 15 issue: 3, pp. 282-311.
- Deegan, C., & Unerman, J. (2011). *Financial Accounting Theory: Second European Edition*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Di Maggio, P.J., & Powell, W.W. (1983). "The icon Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields". *American Sociological Review*, vol. 48(2), s. 147-160.
- Diskrimineringslag (SFS 2008:567). Hämtad 10/11-17, URL: <https://pro-karnovgroup-se.ezproxy.uib.se/document/869595/1#SFS2008-0567>
- Donaldson, T., & Preston, L. (1995). The Stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. *The Academy of Management Review*, 20(1), s. 65-91.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behaviour. *Pacific Sociological Review*, vol 18(1), s. 122-136.
- Fagerström, A., & Hartwig, F. (2016). Från hållbarhetsrapportering och bestyrkande till hållbarhetsredovisning och revision. *Balans, Fördjupning* (2), 1-4.
- Falk, S. (2015). *Få kvinnor tar sig till toppen*. Hämtad 17/11-17, URL: <https://www.finansliv.se/artikel/fa-kvinnor-tar-sig-till-toppen/>
- FAR (2016). *FAQ Hållbarhetsredovisning enligt ÅRL*, Hämtad 9/11-17, URL: https://www.far.se/contentassets/2b2cc988a3dd4056b3dbad9450d96dee/faq-hallbarhetsrapportering_slutgiltig.pdf
- Freeman, R.E (2010). *Strategic management, A stakeholders Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Frostenson, M., Helin, S., Sandström, J. (2015). *Hållbarhetsredovisning - grunder, praktik och funktion*. 1 uppl. Malmö: Författarna och Liber AB Grafström.
- García-Sánchez, I-M., Martínez-Ferrero, J. & García-Meca., E. (2017). Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality. *Management Decision*, 55(2), pp.347-382.
- Grahovar, M. (2016). *Hållbarhetsredovisningens innehåll - Vad har en inverkan på hur hållbarhetsredovisningens innehåll upprättas?* Bokförlaget: BAS
- Gray, O., Owen, D., & Adams, C. (1996). Accounting & Accountability Changes in corporate social and environmental reporting. *Prentice Hall Europe*: Hertfordshire.

- Global Reporting Initiative. (2013) *GRI at a glance*. Hämtad 8/11-17, URL: <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/press-resources/Pages/default.aspx>
- Globalreporting.org (2017). *Global Sustainability Standards Boards*. Hämtad 10/11-17, URL: <https://www.globalreporting.org/standards/gssb-and-standard-setting/>
- GRI 405. (2016) *GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016*. Hämtad 6/12-17, URL: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>
- GRI. (2013). *G4 Sustainability Reporting Guidelines*. Hämtad 16/11-17. <https://www.globalreporting.org/information/g4/Pages/default.aspx>
- Göthberg, P. (2011). *Corporate Social Responsibility in the Swedish Financial Services Sector*. Doctoral Thesis in Business Studies, KTH, Stockholm, Sweden.
- Handelsbanken (2012). *Hållbarhetsredovisning 2012*. Hämtad 22/11-17, URL: [https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2012/\\$file/hbh_2012.pdf](https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2012/$file/hbh_2012.pdf)
- Handelsbanken (2013). *Hållbarhetsredovisning Utdrag ur Handelsbankens årsredovisning 2013*. Hämtad 22/11-17, URL: [https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2013/\\$file/hallbarhetsred_2013.pdf](https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2013/$file/hallbarhetsred_2013.pdf)
- Handelsbanken (2014). *Hållbarhetsredovisning Utdrag ur Handelsbankens årsredovisning 2014*. Hämtad 22/11-17, URL: http://www.industrivarden.se/globalassets/innehavsbolagen/hb-2016-sv-hallbarhetsrapport_2016.pdf
- Handelsbanken (2014). *Hållbarhetsredovisning Utdrag ur Handelsbankens årsredovisning 2015*. Hämtad 22/11-17, URL: [https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2015_sv/\\$file/hallbarhetsred_2015_sv.pdf](https://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hallbarhetsred_2015_sv/$file/hallbarhetsred_2015_sv.pdf)
- Handelsbanken (2016). *Hållbarhetsredovisning 2016*. Hämtad 22/11-17, URL: http://www.industrivarden.se/globalassets/innehavsbolagen/hb-2016-sv-hallbarhetsrapport_2016.pdf
- Holton, V. (2005). Diversity reporting: how European business is reporting on diversity and equal opportunities, *Women in Management Review*, Vol. 20 Issue: 1, pp. 72-77.
- Invest In Relations. (2017) *Börsbolagen som är sämst på jämställdhet*. Hämtad från Dagens Industri, 12/11-17, URL: https://www.di.se/nyheter/borsbolagen-som-ar-samst-pa-jamstalldhet/?utm_campaign=di_sondag&utm_medium=email&utm_source=nyhetsbrev
- Jeucken, M., & Bouma J.J. (1999). GMI 27. The changing Environment of Banks. *Greener Management International*, Vol. 27, pp. 21-35.

- Jizi, I.M & Nehme, R. (2017), Board gender diversity and firms' equity risk, *Equality, Diversity and Inclusions: An International Journal*, Vol. 36, No 7
- Joseph, G. (2012) Ambiguous but tethered: An accounting basis for sustainability reporting. *Critical Perspectives on Accounting*, 23, pp. 93-106.
- Krajnc, D., & Peter, G. (2005). How to compare companies on relevant dimensions of sustainability. *Ecological Economics*. Vol. 55, pp. 551-563.
- Krisement, V.M. (1997). An approach for measuring the degree of comparability of financial accounting information. *The European Accounting Review*, Vol. 6, nr. 3, pp. 465-485.
- Krippendorff, K. (2013) *Content analysis: An introduction to its methodology*, SAGE publications, 3rd ed.
- Larsson, L-O., & Ljungdahl, F. (2008). *License to operate: CSR och hållbarhetsredovisning i praktiken*. Stockholm: Ekerlids förlag.
- Leszczynska, A. (2012). Towards shareholders' value: an analysis of sustainability reports. *Industrial Management and Data Systems*, 6, pp. 911-928.
- Lennartsson, R. (2016). *Lyft för hållbarhetsredovisningen när GRI blir standard*. Hämtad 16/11-17, URL: <https://www.tidningenbalans.se/nyheter/lyft-hallbarhetsredovisningen-nar-gri-blir-standard/>
- Lexius, M. (2012) *Finansförbundet och jämlikheten*, TAM-arkiv. Hämtad 13/11-17, URL: http://www.tam-arkiv.se/area/finansforbundet/finansforbundet_och_jamlikheten
- Ljungdahl, F. (1999). *Utdelning av miljöredovisning i svenska börsbolag: praxis, begrepp och orsaker*. Lund: Lund University Press.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). Implicit and Explicit CSR: A Conceptual Framework For A Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility, *Academy of Management Review*, Vol. 33, pp. 404-424.
- McCuaig, B. (2006). A case for responsible reporting. *Internal Auditor*. Vol 63, nr. 2, pp. 59-62.
- Meyer, J. W., & B. Rowan, (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, pp. 340-363.
- Nikolaeva, R., & Bicho, M. (2011). The role of institutional and reputational factors in the voluntary adoption of corporate social responsibility reporting standards. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(1), pp. 136-157.
- Nordea (2012). *CSR Report 2012*. Hämtad 24/11-17, URL: <https://www.nordea.com/Images/33-35036/nordea-CSR-report-2012.pdf>
- Nordea (2013). *CSR Report 2013*. Hämtad 24/11-17, URL: <https://www.nordea.com/Images/37-35038/nordea-CSR-report-2013.pdf>

Nordea (2014). *CSR Report 2014*. Hämtad 24/11-17, URL:
<https://www.nordea.com/Images/37-34916/Nordea-CSR-Report-2014.pdf>

Nordea (2015). *Sustainability Report 2015* Hämtad 24/11-17, URL:
<https://www.nordea.com/Images/34-102713/Nordea-Sustainability-Report-2015.pdf>

Nordea (2016). *Sustainability Report 2016*. Hämtad 24/11-17, URL:
https://www.nordea.com/Images/33-169617/Nordea_Sustainability_Report_2016.pdf

Nordea (2016). *Nordea i korthet*. Hämtad 22/11-17, URL:
<https://www.nordea.com/sv/om-nordea/vilka-vi-ar/Nordea-i-korthet/>

Organisationen JämO (1992) *Män väljer män - en kartläggning av några av Sveriges största företag ur ett jämställdhetsperspektiv*, JämO:s rapportserie, No 2

Pflieger, J., Fischer, M., Kupfer, T., & Eyerer, P. (2005). The Contribution of Life Cycle Assessment to Global Sustainability Reporting of Organizations. *Management of Environmental Quality*. Vol. 16, nr. 2, pp. 167-179.

Porter, M., & Kramer, M. (2006) Strategy & Society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, Vol. 84

Regeringskansliet. (2016) *Statliga myndigheter redovisar underlag för Sveriges genomförande av Agenda 2030*. Hämtad 10/11-17, URL:
<http://www.regeringen.se/artiklar/2016/09/statliga-myndigheter-redovisar-underlag-for-sveriges-genomforande-av-agenda-2030/>

Reuter, M. (2010) *Idéer för framtiden: Sparbanksrörelsens ansvar i det transnationella rummet*. Sparbanksakademins skriftserie 2010:1.

Scholtens, B. (2009). Corporate Social Responsibility in the International banking Industry. *Journal of Business Ethics*, Vol 86, pp. 159-175. DOI 10.1007/s10551-008-9841-x

SEB. (2012) *Vår historia*. Hämtad 22/11, URL:
<https://sebgroun.com/sv/om-seb/vilka-vi-ar/var-historia>

SEB (2012). *Hållbarhetsrapport 2012*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroun.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2012/seb_cs_2012_sve_130422.pdf

SEB (2013). *Hållbarhetsrapport 2013*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroun.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2013/seb_cs_2013_sve.pdf

SEB (2014). *Hållbarhetsrapport 2014*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroun.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2014/hallbarhetsrapport_2014.pdf

SEB (2015). *Hållbarhetsrapport 2015*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2015/seb_hallbarhetsrapport_2015.pdf

SEB (2015). *Sustainability Fact Book and GRI Index 2015*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroup.com/siteassets/about_seb1/sustainability/reporting_package/2015/seb_cs_fact_book_2015.pdf

SEB (2016). *Hållbarhetsrapport 2016*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2016/seb_hallbarhetsrapport_2016.pdf

SEB (2016). *Sustainability Fact Book and GRI Index*. Hämtad 23/11-17, URL:
https://sebgroup.com/siteassets/about_seb1/sustainability/reporting_package/2016/seb_cs_fact_book_2016.pdf

Sjöström, E., & Sweet, S. (2010) *Idéer för framtiden: Det ansvarsfulla kapitalet - CSR på finansmarknaden*. Sparbanksakademins skriftserie 2010:1.

Slovin, M.B., Sushka, M.E., & Polonchek, J.A. (1993). The value of bank durability: Borrowers as bank stakeholders. *The Journal of Finance*, vol. 48, pp. 247-266.

Stephens, C., & Skinner, C. (2013). Banks for a better planet? The challenge of sustainable social and environmental development and the emerging response of the banking sector. *Environmental Development*, Vol. 5, pp. 175-179.

Stubbs, W., Higgins, C., & Milne, M. (2013). Why do companies not produce sustainability reports? *Business Strategy and the Environment*, 22, pp. 456-470.

Svenska Bankföreningen (2013a). *Bankerna i Sverige*. Hämtad 10/11-17, URL:
<https://www.swedishbankers.se/fakta-och-rapporter/svensk-bankmarknad/bankerna-i-sverige/>

Svenska Bankföreningen (2013b). *Bankerna i Sverige*. Hämtad 22/11-17 URL:
<https://www.swedishbankers.se/media/3262/bankerna-i-sverige-2017.pdf>

Swedbank (2012). *Hållbarhetsredovisning 2012*. Hämtad 22/11-17, URL:
https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/@corpaff/@pubaff/documents/presentation/cid_853476.pdf

Swedbank (2013). *Hållbarhetsredovisning 2013*. Hämtad 22/11-17, URL:
https://www.swedbank.com/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/documents/publication/cid_1330744.pdf

Swedbank (2014). *Fördjupad hållbarhetsredovisning i enlighet med GRI G4*. Hämtad 22/11-17, URL:
https://www.swedbank.com/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/@corpaff/@pubaff/documents/financial/cid_1652570.pdf

Swedbank (2015). *Fördjupad hållbarhetsredovisning 2015*. Hämtad 22/11-17, URL: https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sbg/@gs/@ir/documents/financial/cid_1972601.pdf

Swedbank (2014). *Årsredovisning 2014*. Hämtad 22/11-17, URL: https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sbg/@gs/@ir/documents/financial/cid_2005846.pdf

Swedbank (2015). *Årsredovisning 2015*. Hämtad 22/11-17, URL: https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sbg/@gs/@ir/documents/financial/cid_1972584.pdf

Swedbank (2016). *GRI Rapport 2016*. Hämtad 22/11-17, URL: https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sbg/@gs/@ir/documents/financial/cid_2238214.pdf

Swedbank (2016). *Sammanställning av hållbarhetsinformation 2016*. Hämtad 22/11-17, URL: https://www.swedbank.se/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/@com/documents/publication/cid_2259312.pdf

SwedSec (2014). *Om Swedsec: om oss*. Hämtad 9/11-17, URL: <http://www.swedsec.se/om-swedsec/om-oss/swedsec-licens/>

Tagesson, T., Blank, V., Broberg, P., & Colin, S O. (2005). *What Explains the Extent and Content of Social and Environmental Disclosures on Corporate Websites: A Study of Social and Environmental reporting in Swedish Listed Corporations*

Thompson, P., & Cowton, C.J. (2004). Bringing the environment into bank lending: implications for environmental reporting. *The British Accounting Review*, 36, pp. 197-218. DOI: 10.1016/j.bar.2003.11.005.

Verdugo, V.C (2012). The positive psychology of sustainability. *Environment, Development and Sustainability*, Vol. 14, pp. 651-666.

Vucetich, J.A., & Nelson, P.M. (2010). Sustainability: virtuous or vulgar? *American Institute of Biological Science*, 60, pp. 539-544.

Weber, O. (2005). Sustainability benchmarking of european banks and financial service organizations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 12, pp. 73-87.

Westermark, C. (2003). *Hållbarhetsredovisning: Teori, standarder och praktisk tillämpning*. Lund: Studentlitteratur.

Wiese, A., Kellner, J., Lietke, B., Toporowski, W., & Zielke, S. (2012). Sustainability in retailing - a summative content analysis. *International Journal of Retail and Distribution Management*, vol 40, pp. 318-335.

Årsredovisningslag (1995:1554). Hämtad 10/11-17, URL: https://www-faronline-se.ezproxy.ub.gu.se/Dokument/SFS/1995/SFS19951554/?query=ÅRL& t_id=b6U_G4TgFcf_LVV_ir6sWgg%3d%3d& t_q=ÅRL& t_tags=andquerymatch%2clanguage%3asv%2csiteid%3a2d0126f6-8f11-4b52-8c5b-2c31a7cbf4ad& t_ip=130.241.16.16& t_hit.id=FarOnline_Web_Models_Pages_XmlDocumentPage/ eca707b1-212a-498b-a3b0-4a8447ff55f7_sv& t_hit.pos=1

7. Bilagor

7.1 Bilaga 1. GRI 405 - Anställningsförhållande och arbetsvillkor

Reporting requirements

The reporting organization shall report the following information:

- a. Percentage of individuals within the organization's governance bodies in each of the following diversity categories:
 - i. Gender;
 - ii. Age group: under 30 years old, 30-50 years old, over 50 years old;
 - iii. Other indicators of diversity where relevant (such as minority or vulnerable groups).
- b. Percentage of employees per employee category in each of the following diversity categories:
 - i. Gender;
 - ii. Age group: under 30 years old, 30-50 years old, over 50 years old;
 - iii. Other indicators of diversity where relevant (such as minority or vulnerable groups).

Reporting requirements

The reporting organization shall report the following information:

- a. Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation.
- b. The definition used for 'significant locations of operation'.

7.2 Bilaga 2. Olika nivåer för kodning

1. Disclosure addresses issue related to category definition; pure narrative
2. Disclosure addresses issue related to category and provides details; pure Narrative
3. Disclosure addresses issue related to category in numerical way; purely quantitative
4. Disclosure addresses issue related to category in numerical way, including qualitative explanations; narrative and quantitative
5. Any numerical disclosure to the category including qualitative statements demonstrating year comparisons; narrative, quantitative and comparable

(Beck, Campbell & Shrives, 2010)