



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

**Utvecklingen av frivilliga upplysningar
i års-och hållbarhetsredovisningar om
jämslällldhet i svenska företag**

Kandidatuppsats i företagsekonomi
Externredovisning
Vårterminen 2018
Handledare: Berit Hartmann
Författare: Sabina Savu Ali
Olivia Dalerstedt

Förord

Vi vill tacka vår handledare Berit Hartmann som varit till stor hjälp med sina synpunkter under arbetets gång. Vi vill även tacka våra opponenter samt seminariegrupp för konstruktiv kritik och goda råd. Slutligen vill vi tacka varandra, för en god insats och ett gott samarbete.

Göteborg, den 28 maj 2018

Sabina Savu Ali

Olivia Dalerstedt

Abstract

In 2012, ten of Sweden's largest companies participated in a voluntary initiative to bring more women to top positions within the companies and 2016 a legal requirement was implemented regarding sustainability reporting including gender equality reporting. Thus, this paper will study the influence of both the initiative and the legal requirement on selected companies disclosed information and key figures regarding gender equality. The data found was conducted from selected companies annual- and sustainability reports, both voluntary and mandatory disclosures. A pre-study was conducted for all ten companies involved in the voluntary initiative. Then, a main study was conducted for three of the companies between the years 2007-2017.

The paper found that the legal requirements from 2016 regarding sustainability reporting did not have an influence on the companies' disclosures in this study. An explanation to this finding is that there has been a need for companies to legitimize their business regarding gender equality several years before the legal requirement arrived.

The paper also found that the voluntary initiative did not have any impact on either the disclosed information regarding gender equality nor the growth of the key figures. It was noted that the key figures were growing in the same pace before and after the initiative.

This paper also found that there is no continuity in the disclosed information regarding gender equality in the companies' reports. Which could imply that the companies lack an overall structure in the reports regarding gender equality, thus, makes it difficult to compare the companies with each other and over time.

Key words: battle of the numbers, voluntary disclosure, legal requirement, annual reports, gender equality, sustainability reports.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
2. Teoretisk referensram.....	7
2.1 Definitioner.....	8
2.1.1 Lagkravet om hållbarhetsredovisning för statligt ägda företag	8
2.1.2 Hållbarhetsrapportering enligt ÅRL för privata företag	8
2.1.3 Könsuppdelad statistik	8
2.1.4 Frivilliga upplysningar	8
2.1.5 Obligatoriska upplysningar	9
2.1.6 Hållbarhetsredovisning	9
2.1.7 Greenwashing.....	9
2.2 Tidigare forskning	9
2.2.1 Drivkrafter bakom att inkludera frivillig information.....	10
2.2.2 Frivilliga initiativ	11
2.2.3 Obligatoriska upplysningar	11
3. Metod.....	12
3.1 Val av metod.....	12
3.2 Val av studieobjekt – urval.....	13
3.3 Insamling av empiri	14
3.3.1 Förstudie.....	14
3.3.2 Huvudstudie	14
3.4 Analys av empiriska data.....	16
3.5 Metodkritik	16
4. Empiri.....	17
4.1 Förstudie	17
4.2 Huvudstudie	18
4.2.1 SAAB	18
4.2.2 H&M.....	25
4.2.3 SEB	31
5. Analys.....	38
5.1 Inslag av lagkravet 2016.....	38
5.2 Frivilliga initiativet Battle of the numbers.....	39
5.3 Skillnader i presenterad information om jämställdhet - över tid och mellan företag	40
6. Slutsats.....	43
6.1 Inslag av lagkravet 2016.....	43
6.2 Frivilliga initiativet Battle of the numbers.....	43
6.3 Skillnader i presenterad information om jämställdhet - över tid och mellan företag	44

6.4 Bidrag	44
6.5 Förslag till framtida forskning	45
7. Referenser.....	46

1. Inledning

Jämställdhet är ständigt ett aktuellt ämne och trots att Sverige räknas till ett av världens mest jämställda länder (Grinups, Sundgren och Forsberg u.å.) är vägen dit fortfarande lång. Enligt AllBirghtrapporten (2016) har nio av tio svenska bolag inte en jämn könsfördelning i ledningsgruppen och arbetsmarknaden är fortfarande könsuppdelad i form av skillnader mellan män och kvinnor när det gäller karriärmöjligheter, lön, status och förmåner. I vår rapport avser jämställdhet att oavsett kön har både män och kvinnor samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. En jämn könsfördelning anses vara när båda könen finns representerade till minst 40 % (AllBrightrapporten 2016). På arbetsplatser på ledande nivåer inom såväl offentlig sektor som inom näringslivet finns en mansdominans enligt jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66). Ett svenskt projekt som fått medial uppmärksamhet angående sitt arbete för kvinnor i arbetslivet på högre positioner är Battle of the Numbers (hädanefter benämns Battle of the Numbers BoN). Mellan år 2012 och 2013 deltog tio av Sveriges största företag i BoN vars syfte var att förbättra kvinnors möjligheter att få operativa chefspositioner samtidigt som lönsamheten inom företagen ökar. De företag som deltog i projektet var: Ericsson, Scania, H&M, SEB, IKEA, SPP, SAAB, SSAB, Sandvik och Volvo. I projektet deltog tio kvinnor från varje företag samt VD för samtliga företag (Battle of the Numbers 2012). Efter projektets avslut gjordes en utvärdering av projektet, som bland annat kom fram till att varje företag som deltog har gjort könsskillnader till en strategisk prioritet och nämner att företagens VD:s meddelat detta vid aktieägarmöten, i årsredovisningar samt via intern och extern press (We are the story doers u.å.; Battle of the Numbers u.å.). Då ingen ytterligare uppföljning av BoN har genomförts är det därför intressant att studera om frivilliga initiativ som BoN har haft en påverkan på företagens årsredovisningar och nyckeltal. Frivilliga upplysningar om exempelvis jämställdhet lämnas bland annat i företags årsredovisningar. Dessa dokument är viktiga handlingar för att kommunicera ut information och kan därför användas för att kommunicera sociala och hållbarhetsfaktorer till allmänheten (Cowen, Ferreri och Parker 1987; Guthrie och Parker 1989; Neua m. fl. 1998). De senaste tio åren har det tillkommit två lagkrav för att reglera företags information om hållbarhet, ett lagkrav kom år 2008 för statliga företag och ytterligare ett lagkrav kom 2016 för privata företag av en viss storlek. Hållbarhetsrapporterna ska innehålla upplysningar angående hållbarhet på fyra områden. Dessa områden är: miljö, sociala förhållanden och personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korrupktion (Svensk handel u.å.).

Under det senaste decenniet har det skett en ökning gällande forskning om hållbarhetsredovisning (Deegan 2002). Forskningen tyder på att företag uppger information utöver lagkrav för att upprätthålla dess legitimitet för sin verksamhet och påverka sin omgivning (Deegan 2002; Dowling och Pfeffer 1975). Då företagens intressenter alltmer efterfrågar information om företags sociala, miljömässiga och etiska arbete ökar behovet av att legitimera sig (Vormedal och Ruud 2009). Bland forskare diskuteras olika strategier för företag att legitimera sin verksamhet. Ett exempel som ges är att delta i frivilliga initiativ för att betona ett företags positiva beteenden och för att legitimera nuvarande strukturer speciellt när dessa initiativ drivs av organisationer med hög trovärdighet från samhället (Puxty 1991; Cooper och

Sherer 1984). Ett annat exempel på hur företag kan legitimera sin verksamhet är genom Greenwashing, vilket innebär att företag som bidrar till negativ miljöpåverkan försöker skapa en ny, positiv bild av företagen utan att förändra sina verksamheter (Hopwood 2009). Företag framhäver med andra ord en positiv åtgärd för miljön som antagits, men som i jämförelse med den negativa påverkan på miljön som företaget bidrar till är obefintlig (Magali och Burbano 2011). Detta går emot tidigare forskning och föreställningar att företag inkluderar information för att ge en rättvisande bild (Deegan 2002).

Denna studie kommer att fokusera på vad som redovisas i de valda företagens års- och hållbarhetsredovisningar och jämföra detta med den konsupplade statistiken i dessa. Således kommer studien inte att ge svar på vad som faktiskt pågår inom själva företagen och vad företagen faktiskt gör. De utvalda företagen i denna studie kan ha större respektive mindre engagemang än vad som speglas i års- och hållbarhetsredovisningarna. Utifrån tidigare forskning och denna studies fokus blir det därför intressant att studera om företag deltar i frivilliga initiativ endast för att legitimera nuvarande strukturer, eller om ett deltagande faktiskt har en påverkan på företagens rapportering av frivillig information och utveckling av jämställdhet.

Syftet med denna rapport blir därför, baserat på ovanstående resonemang, att undersöka vilka inslag som har en påverkan på företags utveckling av information om jämställdhet. Rapporten ämnar också besvara vilken påverkan BoN hade på utvalda företags års- och hållbarhetsredovisning samt nyckeltal.

Med bakgrund i syftet är de frågeställningar som rapporten kommer att besvara följande:

1. Vilket inslag hade 2016 års lagkrav på utvecklingen av redovisning av frivillig information?
2. Har det frivilliga initiativet BoN haft någon påverkan på företagens jämställdhetsarbete och nyckeltal som redovisas i års- och hållbarhetsrapporter?
3. Skiljer sig information om jämställdhet över tid och mellan företag?

Utifrån ovan syfte och frågeställningar ämnar studien bidra till forskningen med ytterligare ett perspektiv på lagkravs och frivilliga initiativs inverkan på information i års- och hållbarhetsredovisning.

2. Teoretisk referensram

För att kunna besvara syftet och frågeställningarna har den teoretiska referensramen utformats utifrån tidigare forskning och diskussioner inom området. Dessutom har definitioner inom området givits för att kunna förstå de begrepp som används i rapporten.

2.1 Definitioner

2.1.1 Lagkravet om hållbarhetsredovisning för statligt ägda företag

I november 2007 infördes ett lagkrav för statligt ägda företag som innebar att publicera en hållbarhetsredovisning enligt GRI:s riktlinjer från och med räkenskapsår 2008. De statligt ägda företagen ska presentera ett flertal policyers, däribland en jämställdhetspolicy. En könsfördelning över företags anställda, ledning och styrelse ska också presenteras. Syftet med lagkravet är enligt regeringen att statligt ägda bolag ska vara förebilder gentemot andra företag när det kommer till bland annat miljöansvar och socialt ansvarstagande. Detta kan enligt regeringen på så vis driva på frågor gällande jämställdhet i såväl privata och statliga företag (Regeringen 2008).

2.1.2 Hållbarhetsrapportering enligt ÅRL för privata företag

Den första december 2016 trädde ett nytt lagkrav om hållbarhetsredovisning i kraft som innebar att företag av en viss storlek ska upprätta en hållbarhetsrapport från och med räkenskapsår som inleds efter den 31a december 2016. Detta innebär att rapporter som upprättas från och med räkenskapsår 2017 påverkas av det nya lagkravet. Syftet med det nya lagkravet är att göra hållbarhetsinformation mer jämförbar och öppen (Svensk handel u.å.).

Hållbarhetsrapporten ska innehålla upplysningar angående hållbarhet på flera områden. Ett av dessa områden är sociala förhållanden och personal. Området sociala förhållanden och personalfrågor är inte definierat, men i lagen finns exempel på vilken information som ska anges. Området ska bland annat innehålla information om jämställdhet. Företagen måste själva göra en bedömning av vilka upplysningar som är relevanta att publicera i hållbarhetsredovisningen med utgångspunkt i företagets intressenter (Svensk handel, u.å.).

2.1.3 Könsuppdelad statistik

Enligt årsredovisningslagen (1995:1554) ska företag i Sverige med mer än tio anställda redovisa könsuppdelad statistik. Detta innebär att företag ska redovisa antalet anställda uppdelat på kvinnor och män samt hur fördelningen ser ut på ledande positioner och i styrelsen (1995:1554).

2.1.4 Frivilliga upplysningar

Frivilliga upplysningar är information som företag lämnar i års- och hållbarhetsredovisningar utan att det finns något lagstadgat krav eller reglering kring (Baruch 1992). Detta innebär information som lämnas ut inom områden som inte är obligatoriska att redovisa om eller information utöver lagstadgat minimikrav (Gray m.fl. 2001).

2.1.5 Obligatoriska upplysningar

Den information som företag lämnar i sina årsredovisningar som är lagstadgade, reglerade eller redovisningsstandarder/praxis är obligatoriska upplysningar. (Gunawan och Lina 2015). Obligatoriska upplysningar innefattar bland annat resultaträkning, balansräkning, noter, förvaltningsberättelse och finansieringsanalys (1995:1554).

2.1.6 Hållbarhetsredovisning

Hållbarhetsrapportering definieras som processen att kommunicera ut de sociala och miljömässiga effekterna av organisationernas ekonomiska åtgärder mot särskilda intressentgrupper inom samhället och mot samhället som helhet. Detta innebär att redovisningen i företagen utökas till att innehålla mer än den traditionella finansiella redovisningen. Denna typ av utökning av redovisningen baseras på antagandet att företag har ett större ansvar utöver att tjäna pengar för sina aktieägare. (Gray, Owen och Adams 1987, 3)

2.1.7 Greenwashing

Greenwashing, även kallat grönmålning eller gröntvättning innebär att företag som bidrar till negativ utveckling av miljö och hållbarhet försöker skapa en positiv bild som miljövänliga. Detta görs via till exempel reklam och marknadsföring genom att främja uppfattningen att ett företags produkter, mål eller policys är miljövänliga. Ett företag som typiskt använder sig av Greenwashing är ett företag som lägger mer resurser på att påstå sig vara miljövänliga än att ta till faktiska åtgärder. Användandet av Greenwashing har ökat de senaste åren för att motsvara konsumenters växande efterfråga av miljövänliga varor och tjänster (Rahman, Park och Geng-qing 2015).

2.2 Tidigare forskning

Sedan mitten av 90-talet har forskningen kring hållbarhetsredovisning ökat. Ett flertal artiklar har skrivits om ämnet och hållbarhetsredovisning får allt mer uppmärksamhet från företag, intresseorganisationer och regeringar. Till skillnad från annan redovisning har den hållbara redovisningen saknat ett tydligt mönster och kvaliteten på redovisningen varierar (Deegan 2002). För att bidra med riktlinjer har internationella organisationer givit ut sina rekommendationer, exempelvis Global Reporting Initiative, som hädanefter benämns GRI (Gray 2002). GRI är en internationell standard för hållbarhetsredovisning Även om uppmärksamheten kring GRI har ökat så är hållbarhetsrapportering i största del fortfarande frivillig. Aspekten att hållbarhetsredovisningen ökar trots att den än så länge är frivillig gör forskare intresserad av ämnet, då för att studera vilka drivkrafter som kan finnas bakom den frivilliga informationen. Företag ska inte antas påverkas av endast en drivkraft utan flera drivkrafter kan påverka ett företag samtidigt (Deegan 2002).

2.2.1 Drivkrafter bakom att inkludera frivillig information

Deegan och Blomquist (2005) undersöker i sin studie drivkrafter till varför företag redovisar om hållbarhet i sin årsredovisning samt varför företag utvecklar uppförandekoder med fokus på hållbarhet. Legitimitetsteorin anser att organisationer uppger frivillig information som en reaktion över skillnaden i legitimitet mellan organisationen och samhället och för att legitimera sina intentioner och påverka sin omgivning (Deegan 2002; Dowling och Pfeffer 1975). Utifrån diskussionen att företag lämnar frivillig information för att uppfylla intressenternas förväntningar och för att legitimera sin verksamhet (Deegan 2002) har en förväntan skapats. Utifrån resultatet förväntar vi oss ingen skillnad i redovisningen om jämställdhet året innan lagkravet 2016 och året efter då företag redan har börjat redovisa om ämnet.

Både Deegan (2002) och Gray, Owen och Adams (1996) har kommit fram till att organisationer använder information både för att bekräfta intressenters förväntningar och vinna support samt för att distrahera från mindre legitim verksamhet (Deegan 2002; Gray, Owen och Adams 1996). I en studie av Cooper och Sherer (2002) diskuteras att företag som inför legitimerande faktorer såsom införandet av policys eller förändringar i företagets upplysningar endast gör detta för att upprätthålla företagets verksamhet (Cooper and Sherer 2002). Införandet av legitimeringsstrategier i form av förändring av frivilliga upplysningar är en reflektion av ledningsfrågor och att de åtgärder som tas för att legitimera verksamheten är ett hinder mot en riktig förändring (Cooper and Sherer 2002). En förväntan har därför utformats att de valda företagen i den kommande huvudstudien kommer lämna frivilliga upplysningar om exempelvis visioner och policys, men att dessa dels inte kontinuerligt följs upp, dels inte skrivs om kontinuerligt.

Lyon och Kim (2014) diskuterar i sin studie att press på företag från intressenter att legitimera sig kan verka till att företag överdriver sina åtgärder för hållbarhet genom officiell frivillig information, även kallat Greenwashing. Enligt Magali och Burbano (2011) bidrar Greenwashing till att konsumenter och andra intressenter har svårt att skilja mellan företag som faktiskt gör skillnad och de som just sysslar med Greenwashing. Greenwashing är särskilt svårt att hantera då den sortens information är till stor del oreglerad och de åtgärder som görs mot företag som sysslar med Greenwashing är osäkra (Magali och Burbano 2011). Utifrån tidigare forskning angående Greenwashing har en förväntan skapats. I studien förväntas en diskrepans mellan frivilliga upplysningar och utvecklingen av nyckeltal, det vill säga vad företag redovisar om skiljer sig mot vad nyckeltalen visar.

Det finns också forskning i varför företag väljer att inte redovisa om hållbarhet. Stubbs (2012) diskuterar ett antal anledningar. Företag ser det som onödigt då pressen från intressenter på företaget är för liten för att de ska genomföra en strukturell förändring. Andra ser hållbarhetsredovisning som något som är bra att göra, men att det inte är ett måste. Företagen anser också att det rapporteringen inte är något som de vill lägga resurser på, de anser att det finns andra sätt att bemöta hållbarhetsproblem än att redovisa om dem, exempelvis att införa ett projekt utan att redovisa om det. (Stubbs 2012).

Då denna rapport ämnar undersöka vilka inslag som har en påverkan på företags utveckling av information om jämställdhet har därför forskning om drivkrafter till varför företag redovisar om hållbarhet i företags års- och hållbarhetsredovisningar presenterats. Detta då tidigare forskning har visat att företag redovisar om hållbarhet mer än eventuella lagkrav. Från Stubbs (2012) studie har också anledningar till varför företag inte redovisar om hållbarhet presenterats detta för att förklara eventuella skillnader i kontinuiteten i redovisning om hållbarhet.

2.2.2 Frivilliga initiativ

Deegan och Blomquist (2005) har i en studie undersökt samarbeten med australiensiska företag och Världsnaturfonden, ett av världens största privata miljö- och naturorganisationer (Världsnaturfonden, 2018). Världsnaturfonden uppfattas inneha standarder med höga värderingar vilket skulle bidra till ökad legitimitet för företag som samarbetade med organisationen. Om organisationer som exempelvis Världsnaturfonden fortsätter att granska företags verksamheter och företagen är beredda att samarbeta med dessa organisationer så kan det resultera i förbättringar i sociala och miljömässiga standarder (Deegan och Blomquist 2005).

En svårighet i studier gällande företag som deltar i frivilliga initiativ är att uppskatta skillnaden ett deltagande faktiskt innebär (Deegan och Blomquist 2005). Puxty (1991) och Cooper och Sherer (2002) diskuterar att företag som deltar i frivilliga initiativ endast deltar för att legitimera företagets nuvarande organisation, speciellt när dessa initiativ bedrivs av organisationer som enligt samhället har en hög trovärdighet. Deltagande i frivilliga initiativ såsom Världsnaturfonden bidrar alltså inte med någon fundamental förändring inom företaget, utan skapar endast små förändringar i den befintliga verksamheten. Trots de små förändringarna kan samarbetet leda till att företaget vinner stöd från organisationen och eventuellt minska kritik mot företaget, dock endast med en minimal förändring för miljön (Deegan och Blomquist 2005). Utifrån vad Deegan och Blomquist (2005), Puxty (1991) och Cooper och Sherer (2002) diskuterar har det skapats en förväntan att de företag som deltar i BoN endast deltar för att legitimera sin redan legitima verksamhet, det vill säga försöka skapa en bra bild av företaget för omvärlden. Därför har vi en förväntan att utvecklingen av redovisningen och utvecklingen av nyckeltalen inte har förändrats mer än för tidigare år än efter ett deltagande i BoN.

Diskussionen om tidigare forskning angående företags deltagande i frivilliga initiativ har presenterats för att i analysen diskutera varför företag deltar i liknande initiativ som BoN.

2.2.3 Obligatoriska upplysningar

I en debattartikel skriven av Bebchuk och Jackson (2012) diskuteras obligatoriska upplysningar, som tvingar företag att redovisa information enligt standarder, underlättar vid jämförelser av företag för olika intressenter. Även om företag bifogar frivillig information, vilket dess intressenter kräver, så är denna information svår att jämföra. Författarna hävdar då att lagkrav som innebär att företag måste redovisa information enligt en viss mall skulle underlätta jämförelser mellan företag. Vidare hävdar Bebchuk och Jackson (2012) att utan

lagkrav skulle det tagit lång tid för intressenter att engagera sig tillräckligt för att företag skulle påverkas att inkludera tillräcklig hög kvalitet på den frivilliga informationen. Även om intressenter lyckas med att engagera företag kan några av dessa inte vara samarbetsvilliga att bifoga korrekt information, men att det är främst de företagen som frivillig information skulle vara nödvändig för (Bebchuk och Jackson 2012).

Två forskare, Atkins och Maroun (2015), har undersökt börsnoterade bolag i Sydafrika när ett lagkrav infördes som innebar en integrering av icke-finansiell information i årsrapporter. Atkins och Maroun (2015) kommer, i sin rapport, fram till ett par brister vilket går emot exempelvis Gray, Owen och Adams (1996) som förespråkar en ökad reglering. Atkins och Marouns (2015) studie kommer fram till att de integrerade rapporterna kan anses vara för långa och bestå av upprepningar vilket är negativt för rapporternas användbarhet. Författarna diskuterar även risker med att integrera icke-finansiell rapportering, att missa att återspegla verksamheten och påvisa kvaliteter.

3. Metod

3.1 Val av metod

Denna studie ämnar undersöka vilka inslag som har haft en påverkan på företags utveckling av information om jämställdhet, därför har en kartläggning genomförts av hur utvecklingen av hållbarhetsredovisning sett ut tiden innan lagkravet 2016 infördes. Eftersom delsyftet var att utföra en uppföljning av BoN utfördes också en kartläggning av utvecklingen av nyckeltal för samtliga tio företag som deltagit. De nyckeltal som utformades var: antal kvinnliga anställda, andel kvinnliga chefer, andel kvinnliga ledande befattningshavare samt andel kvinnor i styrelsen. För att besvara syftet och studiens frågeställningar valdes att genomföra en förstudie och en huvudstudie. För att få en djupare förståelse för nyckeltalen samt för att besvara syftet valdes tre företag systematiskt ut efter att nyckeltalen samlats in.

Tidsperioden på elva år mellan 2007 och 2017 valdes dels för att kunna analysera inslag över tid, dels eftersom denna tidsperiod inkluderar lagkravet 2008, det frivilliga initiativet Battle of the Numbers samt det nya lagkravet från 2016.

Tidigare forskning har studerat utvecklingen av frivilliga upplysningar samt varför företag lämnar frivilliga upplysningar, vilket ledde till ett antal förväntningar hos författarna. Med förväntningar menas vad författarna kan förvänta sig vid insamlingen av empiri utifrån tidigare forskning och det teoretiska ramverket. Förväntningarna utformades dessutom för att kunna stödja en senare analys.

Metoden baserades på att samla in information utifrån vad företag redovisar om i års- och hållbarhetsrapporter. Utifrån tidigare forskning om Greenwashing kan det därför bli

problematisks att i denna studie granska års- och hållbarhetsredovisningar. Detta åtgärdas genom valet att studera dels vad företag lämnar för frivilliga upplysningar på olika nivåer, dels studera utvecklingen av nyckeltal inom jämställdhet. Genom detta minimeras problematiken angående Greenwashing.

3.2 Val av studieobjekt – urval

De företag som valdes utgick från de företag som deltagit i det frivilliga initiativet BoN. En fördel med att välja företag som deltagit i ett frivilligt initiativ är att det går att undersöka om det frivilliga initiativet haft inverkan på utvecklingen eller om det kan förklaras av andra faktorer. De företag som deltog i BoN påverkades inte av lagkravet från 2008 (Regeringen 2008). Genom att välja företag som inte påverkas av lagkravet går det att studera om lagkravet haft någon indirekt påverkan i form av en ökning av frivilliga upplysningar. Samtliga tio företag påverkas av det nya lagkravet från 2016 (Svensk handel u.å.) och därmed kan det gå att studera om det skett en skillnad i information efter lagkravet 2008 jämfört med lagkravet 2016 eller om utvecklingen skett innan dess.

För att vidare studera företagen valdes tre företag systematiskt ut baserat på resultatet av nyckeltalen i förstudien. Vid en jämförelse av företagens nyckeltal var SAAB ett företag som utmärkte sig. SAAB hade som utgångspunkt en låg andel kvinnor enligt nyckeltalen, men en god utveckling av andel kvinnor i styrelse och på övriga ledande befattningshavare, således valdes SAAB ut för att vidare studera vad företaget redovisar om jämställdhet. Ett annat företag som utmärkte sig var H&M som hade en hög andel kvinnor på alla nyckeltal, mer än 40 % vilket innebär att företaget ej är jämställt. Det var därför intressant att studera vad ett kvinnodominerat företag redovisar om jämställdhet och om det då går att se skillnader mellan exempelvis SAAB och H&M. Ytterligare ett företag som utmärkte sig var SEB som var ett av de mest jämställda företagen som deltog i BoN enligt nyckeltalen. Därför valdes SEB ut som det tredje företaget för att studera vad ett mer jämställt företag redovisar om jämställdhet och om det går att se skillnader mellan samtliga tre företag.

Valet att granska företagens års- och hållbarhetsrapporter var för att undersöka vad företag lämnar ut för information i offentliga handlingar och vad företag själva väljer att redovisa om. Företag använder sig av hållbarhetsrapportering för att kommunicera hållbarhetsinformation till allmänheten. Dessutom är årsredovisningar accepterade som mått på ett företags inställning till denna typ av rapportering (Cowen, Ferreri och Parker 1987; Guthrie och Parker 1989; Neua m.fl. 1998), därför var det till studiens fördel att välja offentliga rapporter.

Årsredovisningar är ett krav enligt lagstiftning och publiceras regelbundet av alla företag. Detta gör att årsredovisningar kan användas vid jämförande analys över en längre rapporteringsperiod (Tilt 2001). Genom att använda årsredovisningar som jämförelser över tid kan studiens syfte uppfyllas.

3.3 Insamling av empiri

3.3.1 Förstudie

För att få en bättre förståelse av vad företag redovisar om i sina årsrapporter har samtliga årsrapporter granskats översiktligt i en förstudie vilket gjorde det enklare vid utformningen av kategorier. I förstudien ingick även att samla information om de nyckeltal som valdes ut. Då det inte tydligt framgick vilka nyckeltal som BoN använt, valdes att samla in egna nyckeltal för samtliga år för att få ett enhetligt resultat. Dessa nyckeltal är delvis baserade på ÅRL:s (1995:1554) krav för könsuppdelad statistik. I förstudien samlades nyckeltal in för åren 2012–2017 för att studera utvecklingen efter BoN. Resultatet av nyckeltalen sammanställdes och låg till grund för huvudstudien där en djupare analys av SAAB, H&M och SEB genomfördes.

3.3.2 Huvudstudie

För att vidare analysera de tre valda företagen, uppnå syftet och kunna besvara frågeställningarna valdes att göra en innehållsanalys. Flera studier som ämnat att studera innehållet som lämnas i årsredovisningar och som fokuserat på vad som rapporterats, har använt sig av innehållsanalys som forskningsmetod för att samla in empiriskt material. (Guthrie och Petty 2000; Guthrie m.fl. 1999; Bontis 2003).

Innan insamlandet av själva empirin skapades en mall med kategorier att följa för att få en tydligare överblick. För att undvika snedvridning följdes Weberprotokollet som enligt Bryman och Bell (2011, s.300) används för att minska påverkan av andelen personliga värderingar i så hög utsträckning som möjligt.

Här följer en beskrivning av hur studien följt samtliga åtta steg:

Steg 1: Definiera enheter

Steg 2: Definiera kodningskategorierna

Steg 3: Prövning av kodningskategorierna på text

Steg 4: Bedömning av testanalysen i steg 3

Steg 5: Revidera eventuella kodningskategorier

Steg 6: Repetera steg 3–5 tills hög reliabilitet uppnås och kategorierna är trovärdiga

Steg 7: Insamling av empirin

Steg 8: Bedömning av noggrannhet och/eller uppnådda reliabiliteten

(Bryman och Bell 2011, s.300).

Steg 1: Vid kodningen valdes mindre enheter i form av meningar eftersom detta var relevant för att kunna dela upp texten i kategorier samt för att uppnå syftet då meningar ökar den kontextuella förståelsen vid analys av texten (Steenkamp och Northcott 2008).

Steg 2: Med hjälp av förstudien definierades kategorierna. Eftersom dessa ska vara kopplade till frågeställningen som sedan ska kunna besvaras utformades följande kategorier:

könsuppdelad statistik, visioner, mål, interna frivilliga projekt, frivilliga initiativ, policy och om företagen har en hållbarhetsrapport eller inte.

Könsuppdelad statistik: var den första kategorin som utformades eftersom enligt årsredovisningslagen (1995:1554) ska företag i Sverige med mer än tio anställda, redovisa könsuppdelad statistik. Utöver vad som är lagstadgat i ÅRL söktes efter ytterligare könsuppdelad statistik för att undersöka om företagen hade ett frivilligt engagemang i frågan.

Den andra kategorin som utformades var visioner eftersom jämställdhetsarbete kan uttryckas i visioner. Visioner är en strävan eller ett framtida tillstånd som önskas uppnås, men uppfyller inga krav på mätbarhet eller tidsbundenhet som vid till exempel mål (Wahl m. fl 2011)

Den tredje kategorin som utformades var mål och innehöll att söka efter vad företag redovisat om mål om jämställdhet. Företag kan arbeta mot jämställdhet som mål enligt Roth (2011:12) och användes därför som en av kategorierna.

Den fjärde kategorin som utformades var interna frivilliga projekt för att studera vad företag redovisar om interna planer, projekt, seminarier och utbildningar inom området jämställdhet.

Den femte kategorin som utformades var externa frivilliga initiativ som kom till för att undersöka vad som skrevs i företags årsredovisningar om frivilliga initiativ samt vilken effekt detta har haft genom att undersöka vad företagen redovisade om BoN före, under och efter projektets gång.

Kategorin 'hållbarhetsrapport' innebar att undersöka om företagen har en separat hållbarhetsrapport eller inte. Om företagen hade en separat hållbarhetsrapport bockades den rutan för i tabellen.

Kategorierna som valdes organiserades i en tabell:

FÖRETAG	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hållbarhetsrapport											
Könsuppdelad statistik											
Externa frivilliga projekt											
Interna frivilliga projekt											
Visioner											
Mål											
Policy											

Steg 3: För att samla korrekt och tillförlitlig information oavsett vem som läste rapporterna gjordes en testanalys där kategorierna prövades på text. (Weber 1990, s.12). Genom att granska tre årsrapporter, SAAB år 2007 och 2016 samt H&M 2016 kunde eventuella oklarheter och svårigheter upptäckas (Bryman och Bell 2011, ss.314–315).

Steg 4: Testanalysen visade att oklarheter uppstod i vad som faktiskt ska vara under respektive kategori samt att information kunde vara svårplacerat.

Steg 5: Efter testanalysen korrigerades mallen i form av en tydligare definition av respektive kategori för att undvika oklarheter. Policy var ytterligare en kategori som skapades eftersom enligt 2008 års lag ska statligt ägda företag redovisa en jämställdhetspolicy (Regeringen 2008). Genom att undersöka om privata bolag skrivit om detta kunde det studeras om lagkravet haft ett inslag. Ytterligare en 'kategori' tillkom efter testanalysen, nämligen om företag har en separat hållbarhetsrapport så kryssas den rutan för. Vad som står i separata hållbarhetsrapporter disponeras under ovan kategorier.

Steg 6: Information som samlas in ska inte kunna passa in i mer än en kategori (Bryman och Bell 2011, s.311). Resultatet av den andra testanalysen visade att båda författarna endast placerat utvald information i en av kategorierna.

Steg 7: Vid insamlingen av materialet delades företagens rapporter upp så att varje kodare tog vartannat år av respektive företag. Genom att studera vartannat år istället för varje år direkt efter varandra av en och samma kodare minimeras reliabilitetsproblem (Bergström och Boréus 2012). Efter att hela materialet bearbetades, sammanställdes resultatet.

Steg 8: Bedömning av noggrannhet och/eller uppnådda reliabiliteten diskuteras under metodkritik.

3.4 Analys av empiriska data

För att uppnå studiens syfte skapades en kodningsmall för att enklare kunna göra analyser och jämförelser mellan företagen. Dessutom användes mallen för att enklare få en överblick av utvecklingen. Kodningsmallen bestod av de kategorier som utformades i enlighet med steg två i Weberprotokollet. Det vill säga; hållbarhetsrapport, könsuppdelad statistik, externa frivilliga initiativ, interna frivilliga projekt, visioner, mål och policys. Vidare sammanställdes empirin i form av tabeller för att lättare kunna få en överblick till analysen.

3.5 Metodkritik

För att uppnå trovärdighet gjordes en testanalys för att upptäcka oklarheter och tydligare definiera kategorier samt för att säkerställa att författarna kodar på liknande sätt. Reliabiliteten uppnås eftersom testanalysen visade att information endast gick att placera i en kategori.

Vidare gällande validiteten så skapades kategorier utifrån det teoretiska ramverket för att kunna mäta frivilliga upplysningar och jämföra med lagkrav. Förstudien som utfördes hjälpte också till vid utformningen av kategorier då en överblick skapades av vad företagen redovisar om. Eftersom de valda företagen deltagit i ett frivilligt externt initiativ valdes att samla in information om vad företagen redovisar om externa initiativ för att undersöka vilken påverkan initiativen haft på företagens rapportering. Däremot har författarna till viss del fått göra en bedömning av vad som ska ingå i respektive kategori då det endast var faktorer om jämställdhet

som undersöktes. Vissa företag använde sig utav ordet mångfald, och om mångfald inte var tydligt specificerat att även inkludera kön så togs mångfald ej med vid kodningen av texten då det inte ansågs klassificeras som jämställdhet enligt denna studie. Detta eftersom mångfald även kan inkludera faktorer som till exempel ålder och etnicitet (Mångfald u.å.).

4. Empiri

4.1 Förstudie

I förstudien samlades fyra nyckeltal in över sex år. Från starten av BoN 2012 till den senaste rapporten som fanns tillgänglig 2017. Resultatet presenteras nedan i fyra olika tabeller.

I tabell 1–4 presenteras andelen kvinnor för respektive nyckeltal, år och företag, exempelvis i tabell 1 för Ericsson är andelen kvinnliga anställda 22 % för år 2012.

Tabell 1

Andel anställda	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Ericsson</i>	22%	21%	22%	22%	23%	23%
<i>Scania</i>	16%	16%	16%	17%	17%	17%
<i>IKEA</i>	53%	54%	55%	55%	56%	56%
<i>SPP</i>		54%	56%	54%	56%	
<i>SAAB</i>	22%	22%	22%	21%	22,6%	23%
<i>H&M</i>	78%	77%	76%	76%	75%	74%
<i>Volvo</i>	17%	17%	17%	18%	17%	18%
<i>SSAB</i>	20%	21%	19%	19%	19%	18%
<i>Sandvik</i>	19%	19,1%	19%	19,5%	19,4%	19,4%
<i>SEB</i>	56%	56%	57%	56%	56%	57%

I tabell 1 presenteras utvecklingen av nyckeltalet andel kvinnliga anställda för respektive företag över sex år. SPP lämnade inte upplysningar om könsuppdelningen av andel anställda år 2012 och 2017.

Tabell 2

Andel chefer	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Ericsson</i>				18%		20%
<i>Scania</i>			15%	15%	15%	20%
<i>IKEA</i>						
<i>SPP</i>	57%	52%	52%			
<i>SAAB</i>	22%	25,1%	26%	27,2%	27,1%	28%
<i>H&M</i>	74%	73%	72%	72%	69%	73%
<i>Volvo</i>						
<i>SSAB</i>	18%	18%	19%	18%	17%	17,4%
<i>Sandvik</i>	18%	21%	23%	25%	24%	19%
<i>SEB</i>	42%	42%	43%	44%	46%	47%

I tabell 2 presenteras utvecklingen av nyckeltalet andel kvinnliga chefer för respektive företag över sex år. Information om detta nyckeltal kunde inte utläsas i alla företagens års- och hållbarhetsredovisningar.

Tabell 3

Andel styrelse						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Ericsson</i>	27%	25%	30%	36%	46%	43%
<i>Scania</i>	1,9%	3,1%	5,4%	7,4%	9,4%	7,7%
<i>IKEA</i>	41%	50%	33%	35%	33%	38%
<i>SPP</i>	43%	50%	25%	40%	16,7%	
<i>SAAB</i>	22%	33%	33%	33%	30%	40%
<i>H&M</i>	58%	58%	58%	58%	58%	63,6%
<i>Volvo</i>	14%	17%	20%	23%	22%	23%
<i>SSAB</i>	6%	8%	19%	23%	29%	34%
<i>Sandvik</i>	11%	11%	12%	12%	15%	14%
<i>SEB</i>	40%	47%	47%	47%	53%	47%

I tabell 3 presenteras utvecklingen av nyckeltalet andel kvinnor i styrelsen för respektive företag över sex år.

Tabell 4

Andel övriga ledande befattningshavare						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Ericsson</i>	29%	29%	29%	31%	35%	36%
<i>Scania</i>	1%	1%	2%	3%	4%	4%
<i>IKEA</i>	45%	43%	49%	47%	40%	40%
<i>SPP</i>	43%	38%	43%	44%	56%	
<i>SAAB</i>	36%	30%	33%	33%	27%	38%
<i>H&M</i>	38%	40%	40%	44%	55%	50%
<i>Volvo</i>	19%	19%	21%	21%	24%	25%
<i>SSAB</i>	16%	19%	19%	23%	27%	27%
<i>Sandvik</i>	18%	20%	20%	21%	21%	20%
<i>SEB</i>	20%	17%	20%	28%	31%	30%

I tabell 4 presenteras utvecklingen av nyckeltalet andel kvinnor i övrig ledande befattning för respektive företag över sex år.

4.2 Huvudstudie

Vid insamlandet av empiri för företagen SAAB, H&M och SEB noterades upprepande av samma information i års- och hållbarhetsrapporterna om jämställdhet, dessa har noterats men ej återgivits mer än en gång.

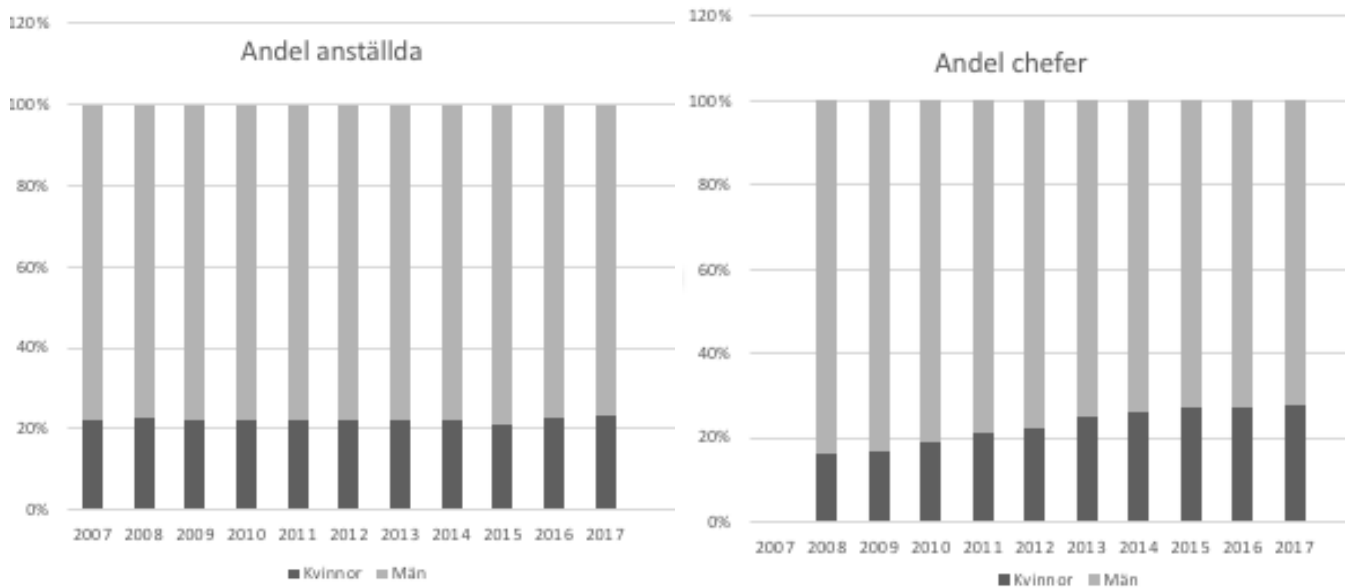
4.2.1 SAAB

SAAB verkar inom den globala marknaden med världsledande produkter, tjänster och lösningar inom branscherna försvarsindustri och flygteknik vilket klassificeras som en mansdominerad bransch då övervägande anställda är män (SAAB u.å.).

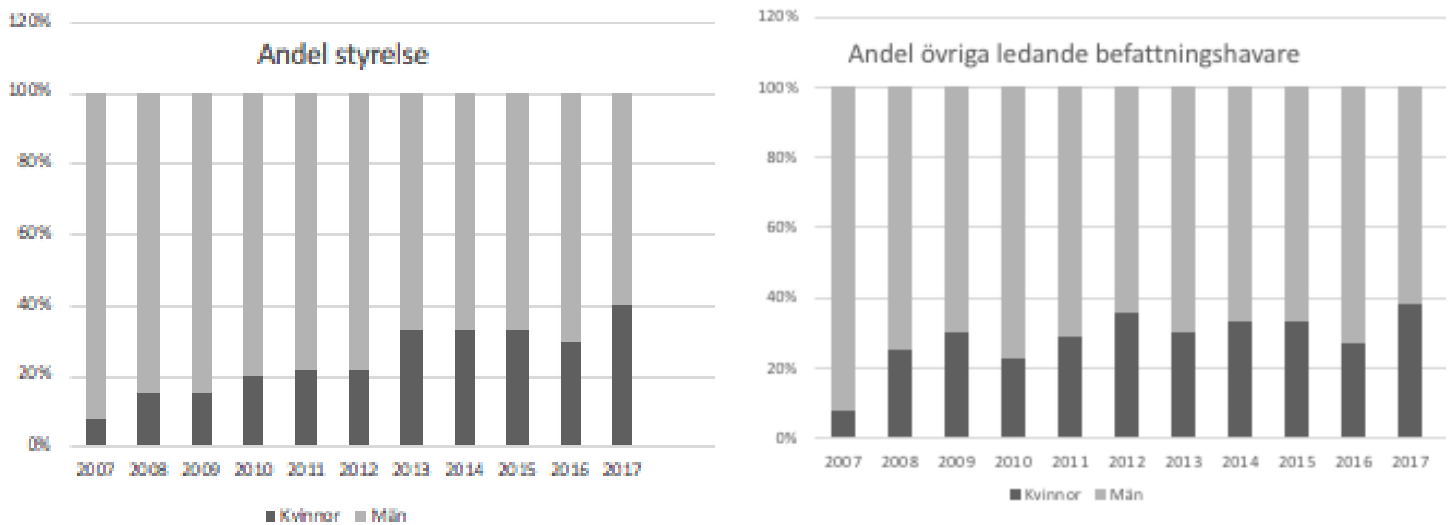
4.2.1.1 Nyckeltal

Följande diagram visar utvecklingen av nyckeltalen hos företaget för åren 2007–2017.

Utvecklingen av könsfördelningen av andel anställda och andel chefer:



Utvecklingen av könsfördelningen av andel styrelse och antal övriga ledande befattningshavare:



4.2.1.2 Kodning av text

Följande tabell är en sammanställning av resultatet av kodningen av information i SAAB:s års- och hållbarhetsredovisningar. Vidare i empirin finns specificerat vad företaget redovisat under respektive kategori.

SAAB	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hållbarhetsrapport								x	x		
Könsuppdelad statistik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Externa frivilliga projekt	x	x	x		x	x	x		x		x
Interna frivilliga projekt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Visioner	x		x		x		x	x	x	x	x
Mål	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Policy							x	x			

SAAB	2007
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL. Medarbetarundersökning ang. om män och kvinnor arbetar under lika villkor
<i>Externa f. initiativ</i>	Arbetar med att få fler kvinnor att välja ingenjörslinjen.
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetat med interna frivilliga initiativ för att öka andelen kvinnor, mångfaldsarbete globalt där det bl.a. ingår att anställa fler kvinnor samt öka kvinnliga chefer.
<i>Visioner</i>	Fler kvinnliga chefer bidrar till fler kvinnor överlag i företaget, genom att bejaka alla medarbetare bl.a. enligt kön tillvaratas all potential.
<i>Mål</i>	Minst en kvinnlig kandidat för varje ledig chefsposition som ska gå vidare till intervju
<i>Policy</i>	

(SAAB 2007)

SAAB	2008
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL. Medarbetarundersökning ang. om män och kvinnor arbetar under lika villkor
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltog i Lerato House, ett barnhem för flickor.
<i>Interna f. projekt</i>	Internt mentorsprogram för kvinnor där målgruppen är blivande chefer. Skriver att företaget arbetar målmedvetet för att öka andelen kvinnliga chefer som förhoppningsvis ska leda till fler kvinnliga medarbetare.
<i>Visioner</i>	
<i>Mål</i>	Utvecklat 30/70 2015 vilket innebär att år 2015 ska det vara 30 % lönesättande kvinnliga chefer i företaget.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2008)

SAAB	2009
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen lönesättande kvinnliga chefer var 17 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Delade ut ett pris till ”Årets Teknikkvinna”.
<i>Interna f. projekt</i>	Interna projektet 30/70 där målsättningen är 30 % lönesättande kvinnliga chefer samt interna mentorprogrammet för framtida kvinnliga chefer. Blivit bättre på kommunikation för att attrahera kvinnor till företaget.
<i>Visioner</i>	Skapa en förutsättning för mångfald, där en jämställdhet mellan könen ger bättre förutsättning för affärer
<i>Mål</i>	Mål att år 2015 ha 30 % kvinnliga chefer lönesättande chefer.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2009)

SAAB	2010
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga lönesättande chefer var 19 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Delar ut ett pris till ”Årets Teknikkvinna”.
<i>Interna f. projekt</i>	Blivit utnämnda till Sveriges bästa arbetsplats av tidningen ”Veckans affärer” där jämställdhet var en betydande faktor. I Företagsbarometern rakande kvinnor företaget på tionde plats.
<i>Visioner</i>	
<i>Mål</i>	Vill bli rankade femte plats i Företagsbarometern av kvinnor. Målsättning 30/70 projektet, där 30 % av SAAB lönesättande chefer ska vara kvinnor 2015. Nämner också att de har ”högt uppsatta jämställdhetsmål”, men nämner inte dessa ytterligare, tanken bakom är att uppnå mångfald är en kritisk faktor till dess lönsamhet.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2010)

SAAB	2011
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga lönesättande chefer var 21 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Nämner ett strukturerat internt arbete där målet är jämnare könsfördelning. Görs bl.a. genom rekrytering av nya talanger
<i>Visioner</i>	Totala andelen kvinnliga medarbetare är 20 % och företaget vill att denna andel ska öka. Vision att jämnare könsfördelning gör företaget mer framgångsrika i dess affärstänkande och i förmågan i att utveckla lösningar till kunder.
<i>Mål</i>	Internt mål att andelen kvinnliga chefer ska för år 2015 vara 30 %.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2011)

SAAB	2012
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga lönesättande chefer var 22,1 %. Vd:n skriver att han är stolt att vara en av de mest jämlika högteknologiska företagen.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltog i BoN med syftet att få fler kvinnor till operativa och beslutsfattande positioner.
<i>Interna f. projekt</i>	Tilldelats utmärkelsen årets bästa arbetsplats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Internt mentorsprogram för kvinnor.
<i>Visioner</i>	
<i>Mål</i>	Till varje ledarposition ska minst en kvinna namnges vid ersättning. Fortsätter arbetet med målsättningen att år 2015 vara minst 30 % kvinnor på ledande befattning. Skriver att målet snart är på väg att infrias och när detta nås ska ambitionen höjas ytterligare.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2012)

SAAB	2013
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt bifogar företaget utvecklingen av andelen kvinnliga anställda och chefer. Skriver att under året har 43 kvinnor anställts till chefspositioner samt att andelen kvinnliga chefer var 25,1 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Företaget utsåg Årets Teknikkvinna samt deltog i BoN.
<i>Interna f. projekt</i>	Fortsätter det interna arbetet att öka balansen mellan könen i företaget. Skriver att detta kräver konkreta åtgärder, bl.a. rätt kompetens samt en process med bred upptagningsområde. Internt talent-managementprogram. Genusperspektivet är en självklar del i dess ledarskapsutbildningar.
<i>Visioner</i>	Enligt Vd:n ska jämställdhet vara en viktig del av företagets strategi, inte bara ett projekt. Ett jämställt företag presterar bättre samt gör företaget mer innovativt och lönsamt.
<i>Mål</i>	Mål att minst 30 % av cheferna ska vara kvinnor år 2015.
<i>Policy</i>	Rörande anställning, ska ej bero på irrelevanta faktorer såsom kön.

(SAAB 2013)

SAAB	2014
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga chefer i företaget var 26 %. Det interna talent management processen fördubblade andelen kvinnor under året till 34 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Internt mentorsprogram för kvinnor. Företaget stöttar mindre företag i Sydafrika som bl.a. drivs av kvinnor. Internt talent managementprogram.
<i>Visioner</i>	Jämställdhet ska vara en självklarhet i företaget.
<i>Mål</i>	Fler kvinnor är ett strategiskt mål, minst 30 % av lönesättande chefer ska vara kvinnor. Vid chefsrekrytering ska minst en kandidat vara en kvinna.
<i>Policy</i>	Mångfaldspolicy där anställning ska bygga på kunskap och ej kön.

(SAAB 2014)

SAAB	2015
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt andelen lönesättande kvinnliga chefer var 27,2 %. Liksom 2013 finns en graf över utvecklingen av kvinnliga chefer och medarbetare.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltog i ett initiativ med ambitionen att väga upp obalansen i könsfördelningen i försvars- och säkerhetsindustrin.
<i>Interna f. projekt</i>	Projekt i Sydafrika för att stötta företag, som bl.a. drivs av kvinnor. Jämställdhet viktig faktor i det interna mångfaldsarbetet genom att öka andelen kvinnor på lönesättande positioner och överlag i företaget. Anordnade projektet ”Introduce a Girl to Engineering Day” för tjejer mellan 12 och 19 år.
<i>Visioner</i>	Skriver att jämställdhet är en prioriterad fråga.
<i>Mål</i>	Nådde ej tidigare målet om 30 % lönesättande kvinnliga chefer, men förväntar sig göra detta år 2016. Nytt mål: år 2025 ska det vara minst 35 % lönesättande kvinnliga chefer och 25 % kvinnliga medarbetare.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2015)

SAAB	2016
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga chefer globalt var 24,5 % och i Sverige 27,1 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Belönades 2016 med svenska industrins jämställdhetspris för insatser inom jämställdhet. Anordnade projektet ”Introduce a Girl to Engineering Day” för tjejer mellan 12 och 19 år. Bidrar till Agenda 2030 mål 5 genom sitt arbete för att öka andelen kvinnliga chefer.
<i>Visioner</i>	Öka teknikintresset bland kvinnor och vad företaget för kvinnor i samhället.
<i>Mål</i>	År 2025 ska minst företaget ha minst 30 % kvinnliga chefer globalt och 35 % i Sverige samt 25 % kvinnliga medarbetare globalt och 30 % i Sverige.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2016)

SAAB	2017
<i>HållbarhetsR</i>	
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnliga chefer globalt var 25,2 % och i Sverige 28,4 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Samarbete med Svenska Ridförbundet för att öka kvinnors kännedom om företaget.
<i>Interna f. projekt</i>	Program för att öka mångfald och jämställdhet.
<i>Visioner</i>	Övertygelse att mångfald bidrar till ökad innovationskraft, mångfald enligt företaget är människors lika värde, oavsett exempelvis kön. Viktigt att öka teknikintresset bland kvinnor.
<i>Mål</i>	Liksom föregående två åren; målsättning år 2025 30 % kvinnliga chefer globalt och 35 % i Sverige.
<i>Policy</i>	

(SAAB 2017)

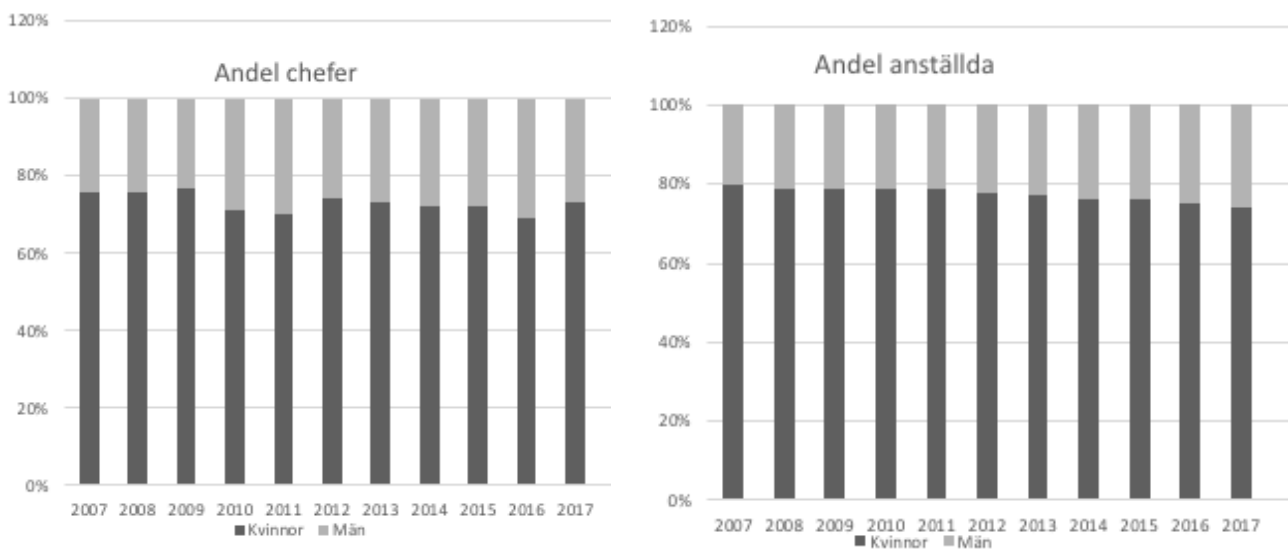
4.2.2 H&M

H&M är ett globalt detaljhandelsbolag inom modebranschen och säljer främst kläder. Företaget verkar i en kvinnodominerad bransch då övervägande anställda är kvinnor (H&M u.å.).

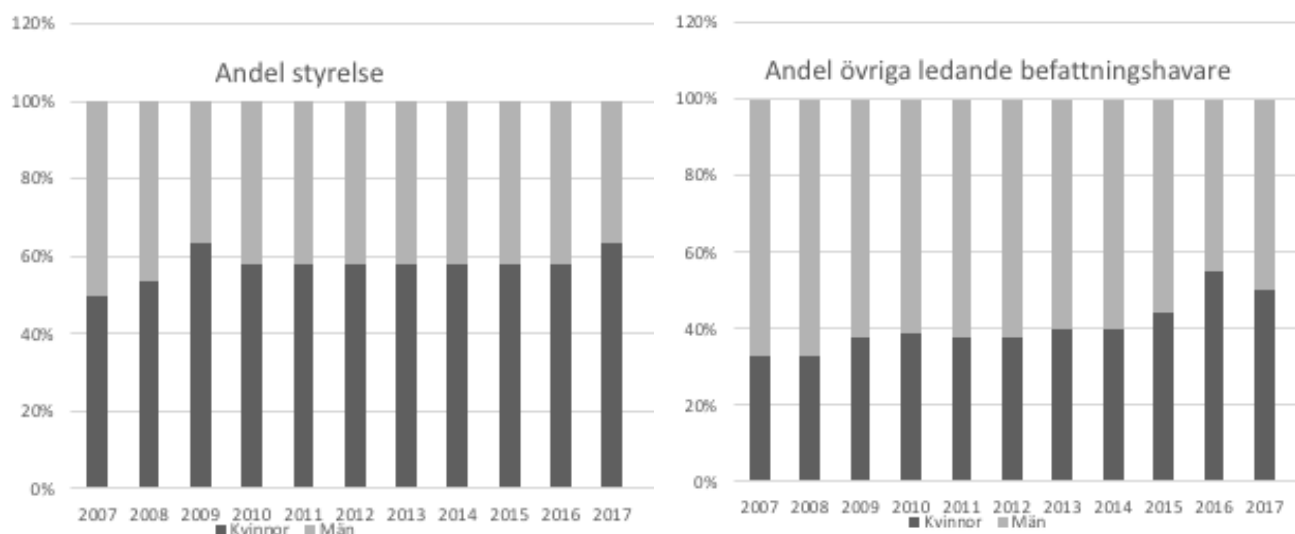
4.2.2.1 Nyckeltal

Följande diagram visar utvecklingen av nyckeltalen hos företaget för åren 2007–2017.

Utvecklingen av könsfördelningen av andel anställda och andel chefer på H&M



Utvecklingen av könsfördelningen av andel styrelse och andel övriga ledande befattningshavare på H&M



4.2.2.2 Kodning av text

Följande tabell är en sammanställning av resultatet av kodningen av information i H&M:s års- och hållbarhetsredovisningar. Vidare i empirin finns specificerat vad företaget redovisat under respektive kategori.

H&M	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hållbarhetsrapport	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Könsuppdelad statistik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Externa frivilliga projekt	x		x		x	x	x	x	x		x
Interna frivilliga projekt		x	x	x	x		x	x	x	x	x
Visioner	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mål									x		
Policy		x	x	x	x	x	x		x	x	x

H&M	2007
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt andelen kvinnliga anställda på chefspositioner var 76 %,
<i>Externa f. initiativ</i>	Stödjer projektet Workers Capacity Buildning project, för att uppnå och bibehålla arbetares hälsa, fokus legat på lika möjligheter mellan könen.
<i>Interna f. projekt</i>	Utarbetar globala riktlinjer för mångfald och jämställdhet, ska verka för grundläggande respekt för individen. Många marknader kräver ansvarsfullt agerande vad gällande socialt ansvar.
<i>Visioner</i>	Verksamheten ska agera på ett hållbart sätt gällande ekonomi, sociala förhållanden och miljö.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	

(H&M 2007)

H&M	2008
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL, andelen anställda kvinnor på ansvarspositioner var 76 % samt jämfört lönerna mellan könen där kvinnor tjänar nästan lika mycket som män.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Fortsätter att arbeta med att förbättra företagets globala riktlinjer rörande jämställdhet och mångfald.
<i>Visioner</i>	Siktat mot att alla ska jobba under samma villkor.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Polisy som ska implementeras år 2009, jämställdhets- och diskrimineringspolicy, där alla anställda har samma värde och ingen ska bli sämre behandlad pga. kön.

(H&M 2008)

H&M	2009
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL, andelen anställda med chefspositioner inom företaget samt en jämförelse av lönerna mellan könen.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltar i projektet "Better Cotton Initiative" som verkar för en bomullsindustri med bättre sociala villkor. Programmet "Women in retail" blev försenat, men förväntas starta nästa år.
<i>Interna f. projekt</i>	Fokuserar extra på tre områden, bl.a. utbilda och anställa kvinnor. I samband med invigningen av nya butiker i Saudiarabien startade ett utbildningsprogram för kvinnor, med mål att främja kvinnliga anställda och att öka möjligheten för att kvinnor ska få arbete i Saudiarabien.
<i>Visioner</i>	Omtanke om människor ska genomsyra varje led. Hållbarhetsvision där företaget bidrar med lika förutsättningar för alla anställda och potentiella anställda där företaget verkar.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Hållbarhets- och jämställdhetspolicys och att dessa bygger på ILO konventionen. Dessa policys implementeras genom att handböcker för de anställda och "Välkommen till H&M" broschyrer.

(H&M 2009)

H&M	2010
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL, andelen kvinnliga anställda med ansvarspositioner inom företaget är 71 % samt att andelen kvinnor som är garanterad anställning under och efter sin graviditet är 100 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Planerar att år 2011, tillsammans med sin samarbetspartner i Saudiarabien, öppna ett internt center för att utbilda kvinnor inom detaljhandeln. Utbildar anställda inom rättigheter som anställda i Indien, detta har bland annat fokus på jämställdhet
<i>Visioner</i>	Att alla medarbetare anställs utifrån samma förutsättningar. Strävar efter att det ska vara lika möjligheter inom hela företaget. Styrelsens sammansättning ska präglas av mångsidighet och bredd, där jämn könsfördelning ska vara en av faktorerna.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Hållbarhetspolicy där de anställdas mänskliga rättigheter inte kränks. Investmentpolicy där fokus ska ligga på tre delar, varav en av dessa är att anställa och utbilda kvinnor och unga.

(H&M 2010)

H&M	2011
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt andelen kvinnliga anställda med ansvarspositioner var 70 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Företaget är med och finansierar, utvärderar och förbättrar en hjälplinje för kvinnor i Bangladesh. Detta för att stödja kvinnor i landet som utsätts för våld och diskriminering då majoriteten av människorna i klädtillverkning är kvinnor. Stipendier till kvinnliga studenter i landet för att de ska få en chans till utbildning.
<i>Interna f. projekt</i>	Projekt i Saudiarabien, ett center för att utbilda kvinnor inom detaljhandeln, ett eget träningscenter i Bangladesh och stipendier till kvinnor i Bangladesh.
<i>Visioner</i>	Viktigt att stärka kvinnors position i samhället då majoriteten av de anställda i företaget är kvinnor. Föreslagen sammansättning ska präglas av mångsidighet, varav en av dessa faktorer är en jämn könsfördelning.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Flertal policyer bl.a. en som täcker jämställdhet.

(H&M 2011)

H&M	2012
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt andelen kvinnor på ansvarspositioner var 74 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Ihop med Ethical Trading Initiative för att avsluta Sumangali Systemet, vilket innebär att kvinnor tvingas bort från sina hem för att arbeta.
<i>Interna f. projekt</i>	Företaget investerar i samhällen för att stärka samhällen och anställning med ett speciellt fokus på kvinnor.
<i>Visioner</i>	Valberedningens sammansättning av styrelse motiverades att den ska vara präglad av mångfald där jämn könsfördelning ska vara en av faktorerna. Strävar efter att vara en inkluderande arbetsplats där jämlikhet uppmuntras. Vill säkerhetsställa lika rättigheter genom hela organisationen oavsett kön, ålder osv.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Mänskliga rättigheter där fokus ska ligga på vissa områden, varav en av dessa är kvinnliga rättigheter.

(H&M 2012)

H&M	2013
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt anställda med ansvarspositioner, där kvinnor representerade 73 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	”Better Cotton Initiative” som arbetar för förbättrad sociala och miljömässiga förhållanden inom bomullsindustrin. Deltagande i BoN.
<i>Interna f. projekt</i>	H&M conscious Foundation, en intern stiftelse som stödjer projekt inom hållbarhet, bland annat stärkt ställning för kvinnor.
<i>Visioner</i>	Verksamheten ska drivas på ett sätt som är ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbart. Öppen och inkluderande arbetsplats där mänskliga rättigheter respekteras.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Diskriminerings- och jämlikhet policy, en mot trakasserier och en för mångfald.

(H&M 2013)

H&M	2014
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt anställda med ansvarspositioner, där kvinnor representerade 72 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Ihop med Ethical Trading Initiative för att avsluta Sumangali Systemet, vilket innebär att kvinnor tvingas bort från sina hem för att arbeta. H&M Conscious Foundation har arbetet ihop med WaterAid för att ge 250 000 studenter rent vatten, vilket förhindrar sjukdomar som i sin tur förbättrar könsmässig jämlikhet.
<i>Interna f. projekt</i>	Conscious Foundation arbetar med att stärka kvinnor i utvecklingsländer tillsammans med CARE.
<i>Visioner</i>	Jämlikhet är en prioriterad fråga och dess arbetsplatser ska vara inkluderade där mänskliga rättigheter respekteras. En ställning mot trakasserier och diskriminering där kvinnors rättigheter ska vara en prioriterad fråga. Styrelsesammansättningen ska vara präglad av bland annat jämn könsfördelning. Arbetar för jämlikhet då majoriteten av anställda är kvinnor, dock lämnar H&M ingen vidare förklaring till detta.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	

(H&M 2014)

H&M	2015
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt anställda med ansvarspositioner, där kvinnor representerade 72 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Arbetar med UNICEF, WaterAid och CARE, där fokus ligger på förändringsarbete inom tre områden, där stärka kvinnors ställning är en av dessa. Startat ett projekt tillsammans med CARE för att förbättra kvinnors ställning i vävningsindustrin. Projekt med ETI mot barnarbete i Indien.
<i>Interna f. projekt</i>	Utbildat leverantörer i jämlikhet.
<i>Visioner</i>	Mångfald, där kön är en av faktorerna, är en värdefull tillgång för företaget och att de lovar att de ska driva för jämställdhet samt att det är en del av H&Ms företagskultur. Enligt valberedning ska styrelsesammansättningen vara präglad av bland annat jämn könsfördelning.
<i>Mål</i>	Jobbar med nya mål inom hållbarhet och att vara arbetsgivare som erbjuder lika möjligheter för alla anställda.
<i>Policy</i>	Tre policyer kopplade till jämställdhet, dessa är: mångfaldspolicy, antidiskriminering och jämställdhet- och trakasseripolicy.

(H&M 2015)

H&M	2016
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt anställda med ansvarspositioner, där kvinnor representerade 69 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Internt jobbar med att kvinnor ska ha samma tillgång till arbetsmarknaden som män. Arbetar aktivt för att öka kvinnors möjligheter att delta i arbetslivet.
<i>Visioner</i>	Mångfald och jämställdhet är en värdefull tillgång för företaget. Genom att vara goda förebilder inom jämställdhet tror Företaget att de bygger ett starkare företag. Enligt valberedning ska styrelsesammansättningen vara präglad av bland annat jämn könsfördelning.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Under 2016 har företagets policy mot diskriminering och trakasserier uppdaterats.

(H&M 2016)

H&M	2017
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt anställda med ansvarspositioner, där kvinnor representerade 73 %
<i>Externa f. initiativ</i>	Under 2016 skänkte en del av intäkterna till den externa organisationen Plan International för deras arbete för tjejer. Samarbetade med den externa organisationen CARE för att förändra och utmana stereotyper och bidra till FN:s mål att öka kvinnors ekonomiska ställning.
<i>Interna f. projekt</i>	I Indien, med att förse kvinnliga medarbetare med säker transport från och till jobbet. En kampanj för menskoppar för att bryta stigmat rörande mens.
<i>Visioner</i>	Enligt valberedning ska styrelsesammansättningen vara präglad av bland annat jämn könsfördelning och att de under många år har haft just detta.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Sociala policyer där jämställdhet är en del och att dessa grundar sig bland annat på FN- och ILO-konventioner.

(H&M 2017)

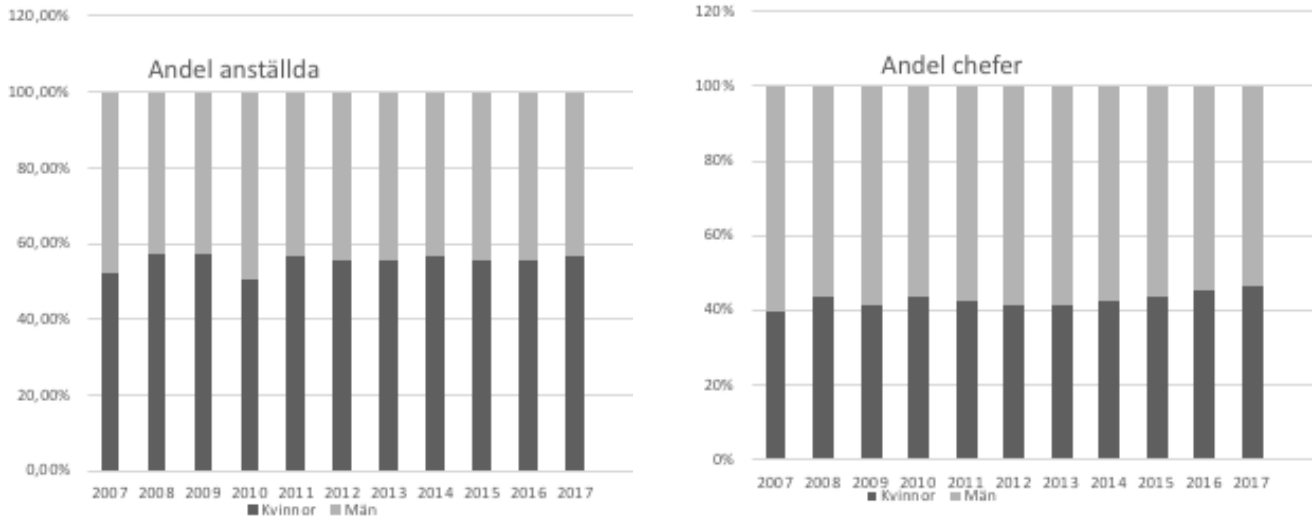
4.2.3 SEB

SEB är en finanskoncern och en av Sveriges största banker. Företaget är verksam inom bankbranschen, mer specificerat är företaget en affärsbank (SEB u.å.).

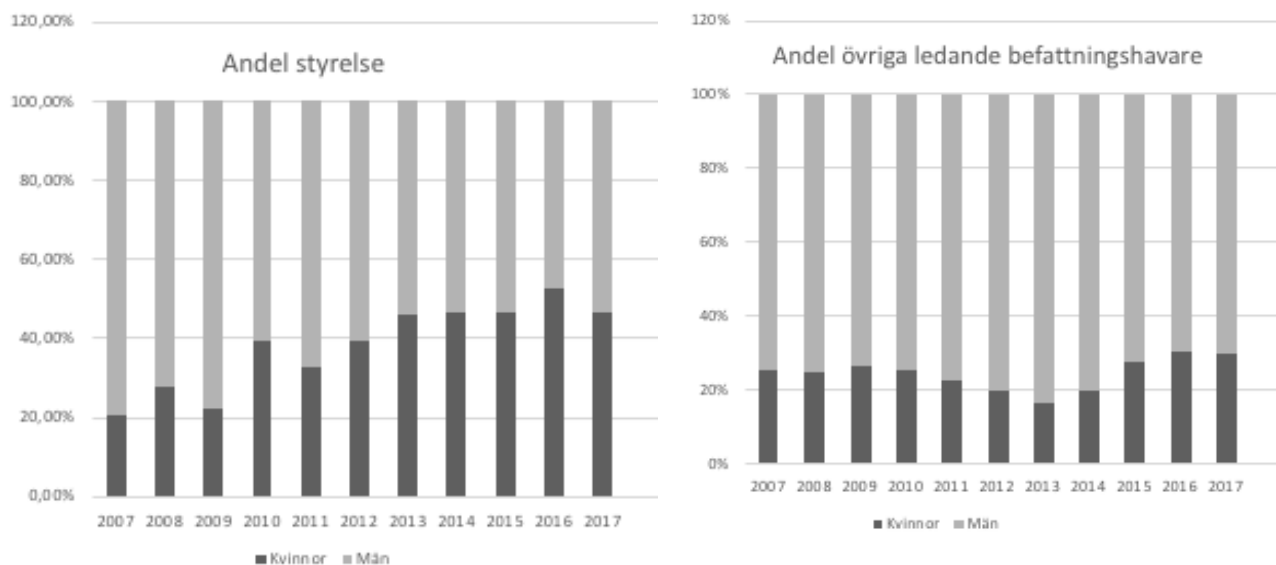
4.2.3.1 Nyckeltal

Följande diagram visar utvecklingen av nyckeltalen hos företaget för åren 2007–2017.

Utvecklingen av könsfördelningen av andel anställda och andel chefer på SEB



Utvecklingen av könsfördelningen av andel styrelse och andel övriga ledande befattningshavare på SEB



4.2.3.2 Kodning av text

Följande tabell är en sammanställning av resultatet av kodningen av information i SEB:s års- och hållbarhetsredovisningar. Vidare i empirin finns specificerat vad företaget redovisat under respektive kategori.

SEB	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hållbarhetsrapport	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Könsuppdelad statistik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Externa frivilliga projekt	x	x	x			x	x	x			
Interna frivilliga projekt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Visioner	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mål	x	x	x	x	x	x	x	x			
Policy	x	x							x	x	

SEB	2007
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL.
<i>Externa f. initiativ</i>	Stödjer olika sociala projekt med ett fokus på jämställdhet i form av mentorskap.
<i>Interna f. projekt</i>	
<i>Visioner</i>	Aktivt arbeta för jämställdhet i banken och att företaget ska sträva efter att oavsett kön erbjuda alla anställda lika möjligheter.
<i>Mål</i>	Båda könen ska finnas representerade till minst 40 % vardera på varje nivå.
<i>Policy</i>	En policy som inkluderar långsiktigt åtagande för att uppnå en jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på alla nivåer inom koncernen.

(SEB 2007)

SEB	2008
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL.
<i>Externa f. initiativ</i>	Stödjer sociala samarbetsprojekt som bland annat inkluderar jämlikhet mellan könen, detta görs via ett mentorprogram.
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetar med att ge sina anställda oavsett kön samma möjligheter till yrkesutveckling.
<i>Visioner</i>	Redovisar ett antal visioner, att oberoende av kön ska alla medarbetare på SEB ha samma möjligheter till utveckling och karriär. Som arbetsgivare se till att uppmuntra jämställdhet.
<i>Mål</i>	Båda könen ska finnas representerade till minst 40 % vardera.
<i>Policy</i>	Rekryteringspolicy vars huvudsyfte är att erbjuda en enhetlig process för rekrytering av nya medarbetare. Mångfaldspolicy som innebär att oavsett kön ska SEB erbjuda samma rättigheter och möjligheter.

(SEB 2008)

SEB	2009
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL.
<i>Externa f. initiativ</i>	Investerade pengar i Indien för att stödja kvinnliga entreprenörer.
<i>Interna f. projekt</i>	Aktivt arbeta för jämställda löner mellan kvinnor och män. Ett program för att öka andelen kvinnliga chefer genom att utveckla och uppmuntra kvinnliga anställda till högre befattningar. Fler kvinnliga chefsprogram, TCM LEAD är ett exempel på ett chefsprogram i form av ett mentorprogram där ungefär 50 kvinnliga medarbetare deltar. Ge alla anställda oavsett kön samma möjligheter till utveckling och karriär. Uppmuntrar företaget kvinnor till att ta högre ledarpositioner.
<i>Visioner</i>	Alla anställda ska ha lika möjligheter för utveckling och karriär oavsett kön.
<i>Mål</i>	Två mål: vid alla chefstillsättningar på högre nivå ska det finnas åtminstone en kvinnlig kandidat och det långsiktiga målet att båda könen ska finnas representerade till minst 40% vardera.
<i>Policy</i>	

(SEB 2009)

SEB	2010
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetade aktivt för att uppmuntra kvinnor till att välja högre befattningar samt att lönerna mellan män och kvinnor ska vara jämställda. En privatekonom som är anställd på SEB gav ut en novellsamling för att öka kunskapen om privatekonomi för kvinnor.
<i>Visioner</i>	Alla anställda ska ha lika möjligheter för utveckling och karriär oavsett kön.
<i>Mål</i>	Två mål presenterades, vid alla chefstillsättningar på högre nivå ska det finnas åtminstone en kvinnlig kandidat och det långsiktiga målet, att båda könen ska finnas representerade på en jämn nivå.
<i>Policy</i>	

(SEB 2010)

SEB	2011
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt redovisades att 51 % av företagets anställda som deltog på grundläggande chefsutbildning var kvinnor.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetar aktivt för att uppmuntra kvinnor att välja ledande positioner samt för lika lön oavsett kön och att de gör löpande utvärderingar. Under året anordnade en kurs i rekrytering utifrån ett mångfaldsperspektiv och att företaget aktivt uppmuntrar kvinnor att söka chefstjänster.
<i>Visioner</i>	Övertygade om att jämställdhet bidrar till affärsverksamheten och kundbemötandet liksom att stärka SEB som arbetsgivare. Ska erbjuda samma möjligheter och rättigheter oavsett kön med mera.
<i>Mål</i>	Uppnå jämn könsfördelning på alla tjänster, detta inklusive chefsnivåer, samt att det alltid ska finnas en representant av varje kön vid sökande till en tjänst.
<i>Policy</i>	

(SEB 2011)

SEB	2012
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt redovisade att andelen kvinnor på högre chefspositioner vilket år 2012 var 24 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltagande i projektet BoN. Stöttar kvinnliga nätverk för att stödja kvinnor i yrkeslivet.
<i>Interna f. projekt</i>	Startat ett nytt mentorprogram för kvinnliga chefer. Prioriterade områden för bolagsstyrelse är mångfald i styrelser, speciellt fokus på kvinnor. Arbetar aktivt för ersättning ska ske efter prestation och inte efter faktorer såsom kön. Skriver en tydlig plan för att utveckla och behålla talanger inom företaget.
<i>Visioner</i>	Anställda ska utvecklas utan betydelse av kön bland andra faktorer.
<i>Mål</i>	50 % av cheferna ska vara kvinnor.
<i>Policy</i>	

(SEB 2012)

SEB	2013
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt att andelen kvinnor på alla chefspositioner var 42 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltagande i projektet BoN.
<i>Interna f. projekt</i>	Kommer fortsätta sitt mentorsprogram, stärka ledare i coachning, könsneutral rekryteringsprocess och införa ett styrkort för jämställdhet inom SEB som helhet samt att rätta till skillnader i lön mellan könen.
<i>Visioner</i>	Ambition att medarbetare ska ha samma möjligheter att utvecklas oberoende av bland annat kön.
<i>Mål</i>	Jämn könsfördelning mellan könen på ledande positioner.
<i>Policy</i>	

(SEB 2013)

SEB	2014
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL, andelen kvinnliga chefer, 43 %, och andelen seniora chefer, 25 %, samt könsfördelning bland undre chefer.
<i>Externa f. initiativ</i>	Deltog i det externa mentorprogrammet Stella, grundat 2004, som drivs av det kvinnliga nätverket Carpe Competencia.
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetet med att förbättra hur företaget rekryterar för att säkerhetsställa att erbjuda medarbetare lika möjlighet oavsett bl.a. kön. Skriver också att det finns styrkort för att mäta och följa upp jämställdhet. Incitamentsprogram för mångfald inom styrelsen med speciellt fokus på kvinnlig representation.
<i>Visioner</i>	Ambition att medarbetare ska ha samma möjligheter att utvecklas oberoende av bland annat kön.
<i>Mål</i>	Minst en kandidat av varje kön för chefsbefattningar samt jämn könsfördelning inom ledande positioner.
<i>Policy</i>	

(SEB 2014)

SEB	2015
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt kvinnor på högre chefspositioner, vilket detta året var 28 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Internt mentorsprogram för kvinnor.
<i>Visioner</i>	Fokuserar på kvinnors representation vid styrelseutvärderingar.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Uppförandekod är ett verktyg för att se till att alla medarbetare agerar i enlighet med riktlinjer, där jämställdhet är ett område.

(SEB 2015)

SEB	2016
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt kvinnor på högre chefspositioner, vilket detta året var 46 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Arbetar aktivt vad gäller strukturer och processer för att öka andelen kvinnor i högre operativa positioner och ledarroller.
<i>Visioner</i>	Ambition att medarbetare ska ha samma möjligheter att utvecklas oberoende av bland annat kön. Jämn könsfördelning på alla nivåer inom organisationen, detta är också närmare specificerat i ett utvecklingsmål för jämställdhet
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	Uppförandekod för att säkerhetsställa jämställdhet.

(SEB 2016)

SEB	2017
<i>HållbarhetsR</i>	X
<i>Könsuppdelad statistik</i>	Enligt ÅRL samt kvinnor på högre chefspositioner, vilket detta året var 47 %.
<i>Externa f. initiativ</i>	
<i>Interna f. projekt</i>	Aktivt arbetar med att öka antalet kvinnor på högre operativa positioner och i seniora roller. #metoo kampanjen uppmärksammades av SEB i deras årsredovisning och företaget ökade därför den interna kommunikationen om SEB:s ståndpunkt och hur missförhållanden ska rapporteras.
<i>Visioner</i>	Ambition att medarbetare ska ha samma möjligheter att utvecklas oberoende av bland annat kön samt en jämn könsfördelning på alla nivåer inom företaget.
<i>Mål</i>	
<i>Policy</i>	

(SEB 2017)

5. Analys

5.1 Inslag av lagkravet 2016

Den empiri som har samlats in har resulterat i ett antal analyser om frivilliga upplysningar, lagkrav, frivilliga initiativ och utvecklingen av information om jämställdhet. Utifrån denna studie kan det konstateras att rapporteringen av information om jämställdhet inte har ökat mellan 2016 och 2017 då lagkravet om hållbarhet infördes. Exempelvis lämnade SAAB, SEB och H&M upplysningar i samtliga kategorier som tidigare år och det noterades ingen skillnad av information än tidigare år. SEB redovisar i sina årsredovisningar att företaget båda åren hade som vision att uppnå jämn könsfördelning. SAAB har haft liknande mål under alla år, även 2017 när det nya lagkravet började gälla. H&M har liknande policys där bland annat jämn könsfördelning ska ingå för båda åren. Förklaringar till att inga konkreta skillnader noterades kan bero på att samtliga företag haft behov av att legitimera sin verksamhet tidigare, då detta är en av de främsta orsakerna enligt forskarna till att företag lämnar frivilliga upplysningar (Kent och Zunker 2013; Deegan 2002; Dowling och Pfeffer 1975). Enligt Deegan (2002) kan företag inte antas påverkas av en enskild drivkraft när det gäller upplysningar om frivillig information, utan påverkas av flera samtidigt. Samhällets intressenter kan bland annat ha satt press på företagen redan innan lagkravet 2016 då jämställdhet är ett ämne som fått mer och mer uppmärksamhet (AllBrightrapporten 2016). Detta styrker resultatet att företag redan innan börjat redovisa frivilliga upplysningar om jämställdhet för att uppnå legitimitet.

Således bekräftas förväntningen, att ingen skillnad i redovisningen om jämställdhet året innan lagkravet och året efter kommer kunna påvisas, genom att 2016 års lagkrav inte haft inslag i

års- och hållbarhetsredovisningar utifrån resultatet i empirin. Utifrån denna studie hade lagkravet från 2016 inte någon konkret inverkan på utvecklingen av information om jämställdhet vilket kan bero på att det endast gått ett år sedan lagkravet, det finns då en möjlighet att effekterna av lagkravet inte har verkat än. Om endast lagkrav hade inverkan bör redovisningen haft skillnader mellan åren 2016 och 2017. Den insamlade empirin tyder på att företagen redan flera år tidigare börjat lämna upplysningar om jämställdhet, detta då det finns fler än en enskild drivkraft till att företag lämnar upplysningar om hållbarhet (Kent och Zunker 2013; Deegan 2002; Dowling och Pfeffer 1975).

Enligt denna studie hade 2016 års lagkrav inget inslag vilket kan tyda på att det tidigare lagkravet som kom 2008 för statliga företag kan påverkat företagens redovisning om jämställdhet. Dock undersöktes endast året innan 2008 års lagkrav och därför kan resultatet från empirin inte förklara specifikt vilken skillnad 2008 års lagkrav gjorde, eftersom det kan finnas fler faktorer som kan påverkat. Resultatet från empirin som samlats in tyder dock på att 2008 års lagkrav hade mer inslag på företagens redovisning om jämställdhet än 2016 års lagkrav. Detta då ingen skillnad observerades i redovisningen av jämställdhet hos företagen mellan år 2008–2016. Regeringen hade också som syfte att de statligt ägda bolagen ska agera som förebilder för andra företag gällande redovisning av hållbarhet i och med lagkravet 2008, vilket styrker att 2008 års lagkrav hade inslag på utvecklingen av redovisningen om jämställdhet.

I empirin noterades inte en ökning av information om jämställdhet i årsredovisningar för åren 2016 och 2017 för SAAB i jämförelse med åren innan. Något som noterades var att företaget hade en separat hållbarhetsredovisning för år 2014 och 2015, men att denna integrerades med årsredovisningen år 2016. Enligt lagkravet från år 2016 finns inget krav för separat hållbarhetsredovisning, således kan det diskuteras att lagkravet kan påverkat informationen om jämställdhet negativt genom att minska information till att endast uppfylla lagens minimikrav. Detta kan bero på att genom att endast uppfylla det lagliga kravet anses företagen vara tillräckligt legitima.

5.2 Frivilliga initiativet Battle of the numbers

Resultatet av den empiri som samlades in i förstudien åren efter BoN visade att det generellt skett en ökning i de nyckeltal som analyserades. Exempelvis ökade andelen kvinnliga chefer i SEB från 42 % 2012 till 47 % 2017. Ett annat exempel var Volvo som ökade andelen kvinnor på positionen övriga ledande befattningshavare från 19 % 2012 till 25 % 2017. I den kategori som H&M inte anses vara jämställda, övriga ledande befattningshavare, ökade andelen kvinnor från 38 % 2012 till 50 % 2017. Deegan och Blomquist (2005) analyserar i sin rapport att samarbeten mellan företag och frivilliga organisationer med hög legitimitet, där företag och organisationer har en ”öppen dialog”, kan resultera i förbättringar. Utvecklingen hos de företag som deltagit i BoN, som kan antas inneha hög legitimitet då det fick medial uppmärksamhet, kan ligga i linje med det Deegan och Blomquist (2005) studerat.

Empirin stöttar förväntningen om att utvecklingen av redovisningen och utvecklingen av nyckeltalen inte har förändrats mer än för tidigare år än efter ett deltagande i BoN. Detta eftersom huvudstudien gav en annan synvinkel än förstudien. Det uppmärksammades i huvudstudien att utvecklingen av nyckeltalen mellan åren 2007 - 2012 var generellt sett lika som utvecklingen åren 2012 - 2017. Exempelvis ökade andelen kvinnliga chefer i SAAB innan BoN från 16 % 2008 till 22 % 2012 och efter BoN från 22 % 2012 till 28 % 2017. I SEB ökade andelen kvinnor i styrelsen från 21 % år 2007 till 40 % 2012 och från 40 % till 47 % 2017. Detta resultat styrks av Puxty (1991) och Cooper och Sherer (2002) som kritiserar att samarbeten med organisationer med hög legitimitet leder till förbättringar inom hållbarhet. Företag deltar i frivilliga initiativ endast för att legitimera den befintliga verksamheten och på så sätt vinna stöd från allmänheten (Puxty 1991; Cooper och Sherer 2002). Vilket dock inte leder till några särskilda förändringar i företaget i praktiken. Detta styrks dels genom att nyckeltalen inte förändras på grund av ett deltagande i ett frivilligt initiativ, dels genom att företagen endast nämner BoN under de åren företagen deltog i initiativet. Någon uppföljning rörande BoN gavs således inte i de granskade företagens års- och hållbarhetsredovisningar.

Vidare lämnar SEB och SAAB upplysningar om mål angående jämställdhet i sina års- och hållbarhetsrapporter utan koppling till BoN. Detta görs både innan och efter deltagandet i initiativet. SAAB:s mål var först att andelen kvinnliga lönesättande chefer skulle vara 30 % innan år 2015, vilket inte uppnåddes. År 2015 sattes ett nytt mål att andelen kvinnliga chefer ska vara 35 % innan 2025. SEB lämnade redan 2007 upplysningar om en policy för att uppnå jämställdhet och ett mål om att minst 40 % av vardera kön ska vara representerade på varje nivå. H&M som redan hade en hög andel kvinnor innan deltagande i BoN, kan anses delta för att risken att förändra verksamheten är minimal då företaget redan har en majoritet kvinnor på flertalet nyckeltal. Således har H&M inget behov av att förändra sin verksamhet för att förändra sina nyckeltal. Ett deltagande i initiativet belyser H&M:s nyckeltal och visar på deras höga andel kvinnor i företaget.

Vidare kan ett deltagande för SEB och SAAB i BoN diskuteras bero på att företagen vill legitimera sitt redan existerande arbete för jämställdhet. Detta eftersom det av årsredovisningar inte har framgått att initiativet lett till någon förändring varken det arbete företagen gör för jämställdhet eller förändring av utvecklingen i siffrorna företagen rapporterar om.

5.3 Skillnader i presenterad information om jämställdhet - över tid och mellan företag

Den empiriska data som samlades in i huvudstudien visade på en otydlighet i den presenterade informationen om jämställdhet då det saknas kontinuitet i informationen över åren. Denna brist på kontinuitet i årsredovisningarna kan exemplifieras i SAAB:s mentorsprogram för kvinnor, vilket nämns åren 2008, 2009, 2012 och 2014. I årsredovisningarna framgår det att mentorprogrammet påbörjats innan det för första gången nämns, samt att mentorprogrammet pågår under flertalet år utan att nämnas alls. Ett annat exempel är H&M:s projekt i Saudiarabien där målet är att fler kvinnor ska få jobb inom detaljhandeln vilket varken skrivs om kontinuerligt

eller följs upp. Även företagens visioner i huvudstudien har förändrats mellan åren, exempelvis SAAB som dels inte redovisar om visioner varje år dels ändrar sina visioner. År 2007 hade SAAB som vision att bejaka alla medarbetare oavsett kön, år 2008 redovisades ingen vision och år 2014 var visionen att jämställdhet ska vara en självklarhet i företaget. SEB har inte kontinuerligt redovisat om mål varje år vilket försvårar jämförelsen. Företaget har redovisat upplysningar om mål varje år mellan 2007–2014, men saknade upplysningar om detta de tre sista åren.

Bristen på kontinuitet hos SAAB, H&M och SEB kan tyda på att företagen inte har någon övergripande struktur i deras upplysningar rörande jämställdhet vilket gör det svårt att kunna göra jämförelser mellan företagen. Enligt Bebhuk och Jackson (2012) är lagkrav en nödvändighet för att kunna skapa kontinuitet och jämförbarhet. Pressen från företagets intressenter räcker inte för att redovisa kontinuerligt även om intressenterna förväntar sig det. Bristen på kontinuitet kan bero på att upplysningarna som lämnas är frivilliga och företaget saknar drivkrafter att redovisa om detta (Stubbs 2012). Det finns en möjlighet att SAAB inte haft behov av att legitimera sin verksamhet genom att inte skriva om mentorprogrammet just de åren (Kent och Zunker 2013; Deegan 2002; Dowling och Pfeffer, 1975) och därför kan kontinuitet saknas.

I resultatet av empirin noterades även skillnader innehållsmässigt mellan SAAB och SEB i jämförelse med H&M där fokus legat på olika arbeten inom jämställdhet. På grund av skillnaderna är det svårt att jämföra företagen. I empirin noterades att H&M fokuserar mer på externa projekt för att hjälpa kvinnor i utsatta situationer, främst i utvecklingsländer, samt att förbättra arbetsvillkor hos leverantörer snarare än fokusera på de kvinnliga anställda på H&M. SAAB däremot lägger mer fokus på interna projekt för dess kvinnliga anställda. Detta kan bero på att H&M dels verkar i en kvinnodominerad bransch, dels redan har en hög andel kvinnor anställda på alla positioner. Då SAAB verkar i en mansdominerad bransch kan deras behov av att legitimera sig antas vara större än andra branscher. Detta går i linje med vad Stubbs (2012) diskuterar i sin rapport om orsaker till att företag inte väljer att rapportera om hållbarhet, där H&M anser att detta inte behövs. SEB som utifrån nyckeltalen visar fokus och engagemang på interna projekt och mål för att öka eller bibehålla andelen kvinnor på olika positioner, detta då de inte är helt jämställda.

Utifrån teorin utformades en förväntan att de företag som vidare analyserades, SEB, H&M och SAAB, kommer att lämna frivilliga upplysningar om exempelvis visioner och policys, men att dessa dels inte kontinuerligt följs upp, dels inte skrivs om kontinuerligt. Denna förväntan bekräftades i empirin då H&M redovisar om policys kopplade till jämställdhet alla år förutom år 2014, men där ingen kontinuerlig uppföljning sker. Förväntan styrks också av SEB som lämnar uppgifter om policys för att uppnå jämn könsfördelning, men endast fyra gånger av de observerade åren. Förväntan och resultatet från empirin går i linje med studien av Cooper och Sherer (2002) där företag endast inför legitimerande faktorer som till exempel policys för att upprätthålla företagets verksamhet. Detta kan vidare diskuteras om det beror på att ledningen inte är tillräckligt engagerad, då policys är lätta att upprätta men desto svårare att implementera.

Vidare förväntades en diskrepans mellan frivilliga upplysningar och utvecklingen av nyckeltal, det vill säga, vad företagen redovisar i sina årsrapporter skiljer sig mot vad nyckeltalen visar. Avsaknaden av kontinuitet och jämförbarhet kan tyda på att det finns en diskrepans mellan vad företags verksamhet och vad företagen redovisar om. Detta är dock inget som går att besvara på ett djupare plan utifrån den empiri som samlats in, men tyder desto mer på ett behov av tydligare riktlinjer för själva rapporteringen för att få en ökad jämförbarhet och kontinuitet.

Vid en vidare analys av nyckeltalen, görs en jämförelse om vad företagen redovisar om jämställdhet i relation till nyckeltalen. Resultatet visar att nyckeltalen ökar och att det har skett en generell ökning av samtliga nyckeltal sedan BoN, samt för SEB, SAAB och H&M mellan 2007 och 2017. Då nyckeltalen ökar tyder detta på att en utveckling i positiv riktning sker av andel kvinnor på olika positioner i företagen.

Det är svårt att jämföra SEB, H&M och SAAB med varandra när det gäller redovisning av jämställdhet generellt. Däremot redovisar samtliga företag likadan information om könsuppdelad statistik, vilket är tydligt specificerat i ÅRL. Resultatet av de empiriska nyckeltalen gör det därmed enkelt att jämföra företagen över tid och med varandra. Detta till skillnad mot utvecklingen av redovisning om jämställdhet som saknar kontinuitet. På grund av avsaknaden i kontinuitet och jämförbarhet tyder den insamlade empirin på att det finns ett behov av tydligare riktlinjer för rapporteringen av jämställdhet vilket går i linje med vad Bebhuk och Jackson (2012) debatterar om.

Sedan 2016 finns riktlinjer om hållbarhetsredovisning utifrån ett lagkrav som gäller för privata företag (Svensk handel u.å.). Däremot kräver endast lagkravet en miniminivå av information. Det saknas även en mer detaljerad beskrivning av vad respektive område ska innehålla i lagkravet och det är därmed upp till företagen att själva bedöma vilka upplysningar som ska lämnas (Svensk handel u.å.). Resultatet av empirin visar att de undersökta företagen, redan innan lagkravet, redovisar utöver en miniminivå. Den information som SEB, SAAB och H&M presenterade var dock svår att jämföra och det är otydligt huruvida åtgärder följs upp och vad som görs i praktiken. Detta eftersom lagkravet är flexibelt och företag har möjlighet att anpassa och styra vilka frågor som är aktuella för dem.

En nackdel med flexibiliteten är att företag kan välja att inte redovisa negativ information eller framhäva en åtgärd som tas men som inte är väsentlig i jämförelse med företagets verksamhet. Motiveringen bakom är att det kan leda till en sämre bild av företaget. Detta leder in på den kritik om Greenwashing som Lyon och Kim (2011) diskuterar i sin studie. Företag överdriver sina åtgärder inom hållbarhet genom frivilliga upplysningar eftersom samhället sätter press på företaget att verka hållbart. Allt fler företag sysslar med Greenwashing och risk finns att intressenter har svårt att skilja på vad företagen faktiskt gör och vad företagen uppger i årsredovisningar (Lyon och Kim 2012). Enligt Parguel, Benoît-Moreau och Larceneux (2011) gynnas företag av att kommunicera aktivt om hållbarhet, men inte investera i hållbarhet på motsvarande vis. Detta är i linje med resultatet i empirin som visar att detta inte blir jämförbart och att det är svårt att veta vad som följs upp och vad som faktiskt görs i praktiken. Genom

tydligare riktlinjer kan det bli lättare att säkerställa att företag lämnar ut tillräcklig med information till sina intressenter för att kunna ta beslut.

Utifrån tidigare forskning och de lagkrav och initiativ som uppkommit under det senaste decenniet, hade en generell ökning av hållbarhetsinformation inte varit orimlig. Resultatet av den insamlade empirin visar dock inte detta. Däremot noterades en ökning av upprepning av information. Detta går i linje med det resultat som visade sig i en studie av Atkins och Maroun (2015) om företag i Sydafrika där ett lagkrav om obligatorisk hållbarhetsredovisning införts. Anledningen till upprepningar kan vara att ge en bättre bild av företaget genom mer information, som dock inte speglar sig i praktiken. Det kan också bero på att företagen inte känner mer press att lämna ytterligare upplysningar om jämställdhet i redovisningen. Det vill säga, det som företagen redan redovisar om räcker enligt intressenterna och att företagen kan anse att detta inte något de vill lägga ännu mer resurser på (Stubbs 2012).

6. Slutsats

Syftet med studien var att undersöka vilka inslag som har påverkan på företags utveckling av redovisning om jämställdhet. Mer specifikt vilket inslag lagkravet från 2016 har haft. Dessutom var syftet att undersöka det frivilliga initiativet BoN:s påverkan på företags jämställdhetsarbete och nyckeltal.

6.1 Inslag av lagkravet 2016

Utifrån studien kan det konstateras att redovisningen av information om jämställdhet inte har ökat mellan 2016 och 2017 då lagkravet infördes. Därmed har denna studie kommit fram till att 2016 års lagkrav inte haft ett större inslag på företagens rapportering om jämställdhet. Förklaringar till slutsatsen är att det kan ha funnits behov hos företag att legitimera sin verksamhet flera år innan lagkravet kom. Behov av legitimering är enligt forskare, en av de vanligaste orsakerna till att företag börjar lämna frivilliga upplysningar (Deegan 2002; Dowling och Pfeffer 1975). Att utvecklingen sedan lagkravet 2016 inte haft ett märkbart inslag i denna studie kan delvis bero på att det endast gått ett år sedan lagkravet. Resultatet från empirin visar att lagkravet på statliga företag från år 2008 har haft ett större inslag än 2016 års lagkrav.

6.2 Frivilliga initiativet Battle of the numbers

Det frivilliga initiativet BoN har enligt denna studie inte haft någon påverkan på företags redovisning av jämställdhet eller på utvecklingen av dess nyckeltal. Detta uppmärksammades i huvudstudien då åren innan och efter BoN undersöktes. En utveckling av nyckeltal noterades såväl innan som efter deltagandet i initiativet och därmed kan inte en slutsats dras att det frivilliga initiativet bidrog till utvecklingen av nyckeltalen. Detta styrks av Cooper och Sherer (2002) som diskuterar att företag deltar i frivilliga initiativ för att legitimera den befintliga

verksamheten och vinna stöd från samhället, vilket denna studie också kommer fram till. De undersökta företagen redovisade om det frivilliga initiativet åren de deltog, men någon uppföljning rörande BoN framgick inte i valda års- och hållbarhetsredovisningar.

Ett ytterligare resultat från studien kommer fram till att trots diskussioner om Greenwashing, något som blivit allt mer populärt bland företag, så har nyckeltalen om jämställdhet ökat.

6.3 Skillnader i presenterad information om jämställdhet - över tid och mellan företag

Den empiriska data som samlats in visar att det saknas kontinuitet i information om jämställdhet. Vilket kan tyda på att företagen inte har någon övergripande struktur i sin redovisning om jämställdhet. Detta leder till en svårighet vid jämförelse av information mellan år och företag då den information som presenterades var svår att jämföra över åren och mellan företagen. Det var även otydligt huruvida åtgärder följs upp och vad som görs i praktiken.

Resultatet av studien visar att olika branscher har olika behov av legitimitet. Studien kommer fram till att företagen skiljer sig åt innehållsmässigt. SAAB, SEB och H&M fokuserar på jämställdhet på olika sätt. Vilket också gör det svårt att jämföra företagen med varandra. Slutsats kan dras utifrån studiens empiriska resultat att det behövs tydligare riktlinjer gällande redovisning om jämställdhet.

6.4 Bidrag

Syftet med studien var att undersöka vilka inslag som hade påverkan på företags utveckling av information om jämställdhet samt besvara vilken påverkan BoN hade på utvalda företags års- och hållbarhetsredovisning samt nyckeltal. 2016 års lagkrav hade inget inslag på utvecklingen av redovisning av frivillig information. Däremot kan 2008 års lagkrav haft inslag. Det frivilliga initiativet BoN har inte haft påverkan på företagens jämställdhetsarbete och inte heller på utvecklingen av de nyckeltal som studerats. Huruvida information om jämställdhet skiljer sig över tid och mellan företag är något som inte går att besvara i denna studie. Detta på grund av att företag inte redovisar kontinuerligt. Något som däremot upptäcktes var att företag i olika branscher fokuserar på olika saker inom jämställdhet i sin redovisning.

Studiens bidrag till forskningen är:

I denna studie tyder resultatet på att företag som deltar i frivilliga initiativ endast gör detta för att visa upp sin redan legitima verksamhet.

Företagen som granskats är verksamma i helt olika branscher och en upptäckt som gjordes i studien var att företag fokuserar på olika saker inom området jämställdhet beroende på bransch. Till exempel fokuserar H&M som verkar i en kvinnodominerad bransch mer på kvinnor i utvecklingsländer medan SAAB som verkar i en mansdominerad bransch fokuserar mer på sina kvinnliga anställda i företaget.

Studien undersökte vad som hände när ett lagkrav började gälla och kom fram till att detta lagkrav inte hade något inslag på ett område som har fler drivkrafter till att redovisa information.

Vidare bidrar studien till forskningen med en bekräftelse på att nyckeltal inom jämställdhet har ökat under det senaste decenniet trots diskussioner om Greenwashing ur ett negativt synsätt.

6.5 Förslag till framtida forskning

Eftersom denna studie inte kunde förklara drivkrafter till att företag lämnar frivilliga upplysningar hade ett förslag till vidare forskning kunnat vara att intervjua företag för att kunna få en djupare förståelse till varför och vilka drivkrafter företag har till att lämna frivilliga upplysningar.

Vidare hade det varit intressant att undersöka om företagen varit medvetna om 2016 års lagkrav och om något i så fall gjorts för att förbereda sig inför det. Detsamma gäller andra faktorer som kan påverkat, till exempel 2008 års lagkrav. Eftersom denna studie fokuserade på tre företag i helt olika branscher hade ett förslag kunnat vara att studera ett antal företag i samma bransch för att kunna kartlägga skillnader. En upptäckt i studien var att det sker upprepning av information i årsrapporterna och därför skulle man kunna undersöka kvalitén av information i års- och hållbarhetsredovisning.

7. Referenser

AllBrightrapporten. (2016). *Var femte kvinna nu ledare*.

https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/587ca42a9de4bbb43ffb3dd1/1484563505326/AllBrightrapporten+2016_Digital.pdf (Hämtad 2018-05-22)

Atkins, J. & Maroun, W. 2015. Integrated reporting in South Africa in 2012: Perspectives from South African institutional investors. *Meditari Accountancy Reserach*, 23 (2). Ss 197-221. <https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/full/10.1108/MEDAR-07-2014-0047> (Hämtad 2018-05-23)

Baruch, Lev. 1992. Information Disclosure Strategy. *California Management Review*, 34 (4). ss. 9–32. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/41166701> (Hämtad 2018-05-22)

Battle of the Numbers. 2012. *Battle of the Numbers*.

http://www.battleofthenumbers.se/site/wp-content/uploads/2012/11/BATTLE_summary.pdf (Hämtad 2018-03-05)

Bebchuck, L.A. & Jackson, R. 2012. Voluntary disclosure on corporate political spending is not enough. *The New York Times*. 17 december. <http://www.ub.umu.se/skriva/skriva-referenser/referenser-harvard> (Hämtad 2018-05-23)

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

Bontis, N. (2003). Intellectual capital disclosures in Canadian corporations. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 7 (1/2), ss. 9-20. <https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/abs/10.1108/eb029076> (Hämtad 2018-05-22)

Bryman, A. & Bell, E. 2011. Företagsekonomiska forskningsmetoder. Stockholm: Liber AB
Cooper, D.J. & Sherer, M.J. The value of corporate accounting reports: Arguments for a political economy of accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 9 (3-4), ss. 207-232. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361368284900084> (Hämtad 2018-05-23)

Cowen, S. Ferreri, L.B. & Parker, L.D. 1997. The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: a typology and frequency-based analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 12 (2), ss. 111-112. <https://scholar.google.com/scholar?hl=en&q=Cowen%2C+S.%2C+Ferreri%2C+L.B.+and+Parker%2C+L.D.+%281987%29%2C+“The+impact+of+corporate+characteristics+on+social+responsibility+disclosure%3A+a+typology+and+frequency-based+analysis”%2C+Accounting%2C+Organisations+and+Society%2C+Vol.+12+No.+2%2C+pp.+-.> (Hämtad 2018-05-23)

Deegan, C. 2002. *Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15 (3) ss.282-311. <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/09513570210435852> (Hämtad 2018-05-22)

Deegan, C. & Blomquist, C. 2005. Stakeholder influence on corporate reporting: An exploration of the interaction between WWF-Australia and the Australian minerals industry. *Accounting, Organizations and Society*, 31 (4-5), ss. 343-372. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368205000334> (Hämtad 2018-05-22)

Dowling, J. & Pfeffer, J. 1975. Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. University of California Press. <http://www.jstor.org/stable/1388226> (Hämtad 2018-05-22)

Ericsson (2013). Årsredovisning 2012. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-ar-2012-se.pdf>

Ericsson (2014). Årsredovisning 2013. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-annual-report-2013-se.pdf>

Ericsson (2015). Årsredovisning 2014. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-annual-report-2014-se.pdf>

Ericsson (2016). Årsredovisning 2015. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-annual-report-2015-se.pdf>

Ericsson (2017). Årsredovisning 2016. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/2016/ericsson-annual-report-2016-se.pdf>

Ericsson (2018). Årsredovisning 2017. Stockholm: Ericsson AB. <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/2017/ericsson-annual-report-2017-se.pdf>

Gray, R. 2002. The social accounting project and accounting organizations and society privileging engagement, imaginings, new accountings and pragmatism over critique?. *Accounting, Organizations and Society*, 27 (7). Ss. 687-708. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368200000039> (Hämtad 2018-05-22)

Gray, R. Javad, M. Power, D. M. & Sinclair, C. D. 2001 Social and environmental disclosure and corporate characteristics: A research note and extension. *Journal of Business Finance & Accounting*, 28 (3-4), ss. 327-356. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-5957.00376> (Hämtad 2018-05-22)

Gray, R. Owen, D. & Adams, C. 1996. *Accounting & Accountability: Changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. Hertfordshire: Prentice Hall Europe.

Gray, R. Walters, D. Bebbington, J. & Thompson, I. The greening of enterprise: An exploration of the (NON) role of environmental accounting and environmental accountants in organizational change. *Critical perspectives on accounting*, 6 (3) ss. 211-239. <https://doi.org/10.1006/cpac.1995.1021> (Hämtad 2018-05-23)

Grinups Sundgren, B. & Forsberg, G. [u.å.] Jämställdhet. *Nationalencyklopedin*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/jamstalldhet> (Hämtad 2018-05-22)

Gunawan, H. & Lina Octa, E. 2015. Mandatory and voluntary disclosure of annual report on investor reaction. *International journal of economics and financial issues*, 5. Ss.311–314. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/363185> (Hämtad 2018-05-22)

Guthrie J. & Parker, L.D. 1989. Corporate social reporting: a rebuttal of legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, 19 (76). Ss. 343-52. <https://scholar.google.com/scholar?hl=en&q=Guthrie%2C+J.+and+Parker%2C+L.D.+%281989%29%2C+%22Corporate+social+reporting%3A+a+rebuttal+of+legitimacy+theory%22+Accounting+and+Business+Research%2C+Vol.+19+No.+76%2C+pp.+> (Hämtad 2018-05-23)

Guthrie, J. & Petty, R. 2002. *Are companies thinking smart? Australian CPA*, ss. 62–65. <https://www.researchonline.mq.edu.au/vital/access/manager/Repository/mq:53619> (Hämtad 2018-05-22)

Guthrie, J. Petty, R. Ferrier, F. & Wells, R. 1999. *There is no accounting for intellectual capital in Australia: A review of annual reporting practices and internal measurement of intangibles within Australian organisations*. *Journal of intellectual capital*, 1 (2), ss. 155-176. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/14691930010348731> (Hämtad 2018-05-23).

H&M. H&M-gruppen i korthet. <http://about.hm.com/sv/about-us/h-m-group-at-a-glance.html> (Hämtad 2018-05-24)

H&M (2008). Årsredovisning 2007. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB. https://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2007_sv.pdf

H&M (2008). Hållbarhetsredovisning 2007. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/CSR%20Report%202007.pdf>

H&M (2009). Årsredovisning 2008. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2008_p2_sv.pdf
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2008_p1_sv.pdf

H&M (2009). Hållbarhetsredovisning 2008. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/CSR%20Report%202008.pdf>

H&M (2010). Årsredovisning 2009. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2009_p2_sv.pdf
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2009_p1_sv.pdf

H&M (2010). Hållbarhetsredovisning 2009. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/Style%20and%20Substance%20Sustainability%20Report%202009.pdf>

H&M (2011). Årsredovisning 2010. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2010_p2_sv.pdf
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2010_p1_sv.pdf

H&M (2011). Hållbarhetsredovisning 2010. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202010.pdf>

H&M (2012). Årsredovisning 2011. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2011_P2_sv.pdf
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual_Report_2011_P1_sv.pdf

H&M (2012). Hållbarhetsredovisning 2011. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202011.pdf>

H&M (2013). Årsredovisning 2012. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012_sv.pdf

H&M (2013). Hållbarhetsredovisning 2012. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202012.pdf>

H&M (2014). Årsredovisning 2013. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2013_sv.pdf

H&M (2014). Hållbarhetsredovisning 2013. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/en/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202013_en.pdf

H&M (2015). Årsredovisning 2014. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual%20Report%202014_sv.pdf

H&M (2015). Hållbarhetsredovisning 2014. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/en/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202014_en.pdf

H&M (2016). Årsredovisning 2015. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Annual%20Report%202015_sv.pdf

H&M (2016). Hållbarhetsredovisning 2015. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2015%20Sustainability%20report/HM_SustainabilityReport_2015_final_FullReport.pdf

H&M (2017). Årsredovisning 2016. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
<https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Arsredovisning%202016.pdf>

H&M (2017). Hållbarhetsredovisning 2016. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2016%20Sustainability%20Report/HM_group_SustainabilityReport_2016_FullReport_en.pdf

H&M (2018). Årsredovisning 2017. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/sv/Annual%20Report/Årsredovisning%202017_sv.pdf

H&M (2018). Hållbarhetsredovisning 2017. Stockholm: H&M Hennes & Mauritz AB.
https://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf

Hopwood, A.G. 2009. Accounting and the environment. *Accounting, Organizations and Society*, 34 (3-4). ss. 433-439.
<https://www-sciencedirectcom.ezproxy.ub.gu.se/science/article/pii/S0361368209000294>
(Hämtad 2018-05-22)

IKEA (2013). Årsredovisning 2012. Tillgänglig: Retriever Business

IKEA (2014). Årsredovisning 2013. Tillgänglig: Retriever Business

IKEA (2015). Årsredovisning 2014. Tillgänglig: Retriever Business

IKEA (2016). Årsredovisning 2015. Tillgänglig: Retriever Business

IKEA (2017). Årsredovisning 2016. Tillgänglig: Retriever Business

IKEA (2018). Årsredovisning 2017. Tillgänglig: Retriever Business

Jämställdhetspolitiska utredningen (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. SOU:2005:66. Stockholm: Socialdepartementet

Kent, P. & Zunker, T. 2013. Attaining legitimacy by employee information in annual reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26 (7), ss. 1072-1106.
<https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2013-1261> (Hämtad 2018-05-22)

Lyon, T.P. & Kim, E. 2014. Greenwash vs. Brownwash: exaggeration and undue modesty in corporate sustainability disclosure. *Organization science*, 26 (3), ss.705-723.
<https://pubsonline.informs.org/doi/citedby/10.1287/orsc.2014.0949> (Hämtad 2018-05-23)

Magali, D.A. & Burbano Cuerel, V. 2011. The drivers of Greenwashing. *California Management Review*, 54 (1), ss. 64-87.
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/cmr.2011.54.1.64> (Hämtad 2018-05-22)

Milne, M. & Adler, R. 1999. Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12 (2). ss. 237-56.
<https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/full/10.1108/09513579910270138>
(Hämtad 2018-05-22)

Mångfald. *Begrepp – jämställdhet och mångfald*. <http://www.mangfald.org/node/795>
(Hämtad 2018-06-04)

Neua, D. Warsameb, H. & Pedwellc, K. 1998. Managing public impressions: Environmental disclosures in annual reports. *Accounting, Organizations and society*, 23 (3), ss. 265-282. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368297000081> (Hämtad 2018-05-23)

Parguel, B. Benoît-Moreau, F. & Larceneux, F. 2011. How sustainability ratings might deter 'Greenwashing': A closer look at ethical corporate communication. *Journal of business ethics*, 102 (1) ss. 12-28. <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/880753311?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=11162> (Hämtad 2018-05-23)

Puxty, A. 1991. Social accountability and universal pragmatics. *Advances in public interest accounting*, 4 ss. 35-46. https://ac.els-cdn.com/S0361368205000334/1-s2.0-S0361368205000334-main.pdf?tid=e754b7fa-17e6-493f-beb9-595f1fb62480&acdnat=1527059297_2d01470ad4649ec6afcb9a80ab5ea615 (Hämtad 2018-05-23)

Rahman, I. Park, J. & Geng-qing Chi, C. 2015. Consequences of 'Greenwashing': Consumers' reactions to hotels' green initiatives. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (6). Ss. 1054-1081. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/IJCHM-04-2014-0202> (Hämtad 2018-05-22)

Ramus, C.A. & Montiel, I. 2005. When are corporate environmental policies a form of Greenwashing? *Business & Society*, 44 (4) ss. 377-414. <https://doi.org/10.1177/0007650305278120> (Hämtad 2018-05-23)

Regeringen. 2008. *2008 års redogörelse för företag med statligt ägande*. Skr. 2007/08:120. 2018-07-03. https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/skrivelse/2008-ars-redogorelse-for-foretag-med-statligt_GV03120 (Hämtad 2018-05-22)

Regeringen. 2009. *2009 års redogörelse för företag med statligt ägande*. Skr 2008/09:120. 2009-07-09. <https://www.regeringen.se/49bb52/contentassets/c58018fa2811466d888352fca82ecc0c/2009-ars-redogorelse-for-foretag-med-statligt-agande-skr.-200809120> (Hämtad 2018-05-22)

Regeringskansliet (2017). Jämställdhetsminister Åsa Regnér deltar i manifestationen ME TOO Stockholm (pressmeddelande från Regeringen 2017.10) <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/10/jamstalldhetsminister-asa-regner-deltar-i-manifestationen-me-too-stockholm/> (Hämtad 2018-05-22)

Regeringskansliet (2018). *Feministisk regering*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/> (Hämtad 2018-05-22)

Ringqvist Thand, E. (2014). Kvotering av kvinnor ett farligt förslag. *Dagens Samhälle*. 28 november. <https://www.dagensamhalle.se/debatt/kvotering-av-kvinnor-ett-farligt-foerslag-12319> (Hämtad 2018-05-22)

Roth, A-K. (2011). Jämställdhetsboken- från teori till praktik. Vällingby: Elanders Tryck AB SAAB. Company in brief. <https://saabgroup.com/about-company/company-in-brief/> (Hämtad 2018-05-24)

SAAB (2008). Årsredovisning 2007. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/corporate/about-saab/corporate-governance/corporate-governance-report/arsredovisning_2007.pdf

SAAB (2009). Årsredovisning 2008. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2008/arsredovisning_2008.pdf

SAAB (2010). Årsredovisning 2009. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2009/saab_arsredovisning_2009_sv.pdf

SAAB (2011). Årsredovisning 2010. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2010/saab_sv_2010_final.pdf

SAAB (2012). Årsredovisning 2011. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2011/saab_ar_sve_final_120313.pdf

SAAB (2013). Årsredovisning 2012. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2012/saab_arsredovisning_2012.pdf

SAAB (2014). Årsredovisning 2013. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2013/saab_arsredovisning_2013.pdf

SAAB (2015). Årsredovisning 2014. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/globalassets/publications-pdfs/corporate/investor-relations/reports/2014/saab_ar_14_swe.pdf

SAAB (2015). Hållbarhetsredovisning 2014. Linköping: SAAB AB. https://saabgroup.com/investor-relations/reports/~/_link/1a4445bd141e48f4bd12965c16aae442.aspx

SAAB (2016). Årsredovisning 2015. Linköping: SAAB AB.
https://saabgroup.com/globalassets/corporate/investor-relations/reports/saab_ar2015_se.pdf

SAAB (2016). Hållbarhetsredovisning 2015. Linköping: SAAB AB.
https://saabgroup.com/globalassets/corporate/responsibility/sustainability-reports/saab_cr-15_swe_final.pdf

SAAB (2017). Årsredovisning 2016 med hållbarhetsredovisning. Linköping: SAAB AB.
https://saabgroup.com/globalassets/saab_ar16_swe.pdf

SAAB (2018). Årsredovisning 2017 med hållbarhetsredovisning. Linköping: SAAB AB.
https://saabgroup.com/globalassets/corporate/responsibility/sustainability-reports/2017/saab_ar_17_swe.pdf

Sandvik (2013). Årsredovisning 2012. Sandviken: Sandvik AB
<https://www.home.sandvik/globalassets/4.-investors/reports/annual-reports/annual-report-2012.pdf>

Sandvik (2014). Årsredovisning 2013. Sandviken: Sandvik AB
<https://www.home.sandvik/globalassets/4.-investors/reports/annual-reports/annual-report-2013.pdf>

Sandvik (2015). Årsredovisning 2014. Sandviken: Sandvik AB
https://www.home.sandvik/globalassets/sandvik_ar_2014_svetryctversion.pdf

Sandvik (2016). Årsredovisning 2015. Sandviken: Sandvik AB
<https://www.home.sandvik/globalassets/4.-investors/1.-investerare-swe/arsredovisningar/arsredovisning-2015.pdf>

Sandvik (2017). Årsredovisning 2016. Sandviken: Sandvik AB
<https://www.home.sandvik/globalassets/all-annual-reports/annual-report-2016/home/sandvik-arsredovisning-2016.pdf>

Sandvik (2018). Årsredovisning 2017. Sandviken: Sandvik AB
<https://www.annualreport.sandvik/se/SysSiteAssets/2017/pdf/sandvik-arsredovisning-2017.pdf>

Scania (2013). Årsredovisning 2012. Södertälje: Scania AB.
<https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2015/09/Scania-Annual-report-2012-ENG-tcm40-362754.pdf>

Scania (2014). Årsredovisning 2013. Södertälje: Scania AB.
https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2015/09/Scania_ENG_2013_index_tcm40-4161221.pdf

Scania (2015). Årsredovisning 2014. Södertälje: Scania AB.
https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2015/09/Annual-Report-2014_tcm40-4652611.pdf

Scania (2016). Årsredovisning 2015. Södertälje: Scania AB.
https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2016/03/Ars-och_Hallbarhetsredovisning_2015.pdf

Scania (2017). Årsredovisning 2016 med hållbarhetsredovisning. Södertälje: Scania AB.
<https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/scania-ars-och-hallbarhetsredovisning-2016.pdf>

Scania (2018). Årsredovisning 2017 med hållbarhetsredovisning. Södertälje: Scania AB.
<https://www.scania.com/group/en/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/scania-ars-och-hallbarhetsredovisning-2017.pdf>

Sköld, H. & Ohlin, J. (2017). *#metoo samlar snart alla branscher i Sverige – här är listan*.
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/metoo-samlar-snart-alla-branscher-i-sverige-har-ar-listan>
(Hämtad 2018-05-22)

SSAB (2013). Årsredovisning 2012. Stockholm: SSAB AB
http://www.bolagsfakta.se/sites/bolagsfakta.se/files/SSAB_2012.pdf

SSAB (2014). Årsredovisning 2013. Stockholm: SSAB AB
http://www.bolagsfakta.se/sites/bolagsfakta.se/files/SSAB_2013.pdf

SSAB (2015). Årsredovisning 2014. Stockholm: SSAB AB
<http://mb.cision.com/Main/980/9740044/355548.pdf>

SSAB (2016). Årsredovisning 2015. Stockholm: SSAB AB
http://www.bolagsfakta.se/sites/bolagsfakta.se/files/ssab-annualreport-2015-se_0.pdf

SSAB (2017). Årsredovisning 2016. Stockholm: SSAB AB
<http://www.bolagsfakta.se/sites/bolagsfakta.se/files/ssab-annual-report-2016-se.pdf>

SSAB (2018). Årsredovisning 2017. Tillgänglig: Business Retriever.

Steenkamp, N. & Northcott, D. 2008. Content analysis in accounting research: the practical challenges. *Australian Accounting Review*, 17 (43) ss.12-25.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1835-2561.2007.tb00332.x> (Hämtad 2018-05-23)

Stubbs, W. 2002. Why do companies not produce sustainability reports?. *Business strategy and the environment*, 22 (7), ss. 456-470. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/full/10.1002/bse.1756> (Hämtad 2018-05-23)

SEB. Vilka vi är. <https://sebgroun.com/sv/om-seb/vilka-vi-ar> (Hämtad 2018-05-24)

SEB (2008). Årsredovisning 2007. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2007.pdf

SEB (2008). Hållbarhetsredovisning 2007. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/about_seb1/sustainability/reporting_package/2007/corporate_responsibility_report_07_eng.pdf

SEB (2009). Årsredovisning 2008. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2008.pdf

SEB (2009). Hållbarhetsredovisning 2008. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2008/cr_report_08_sv_original.pdf

SEB (2010). Årsredovisning 2009. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2009.pdf

SEB (2010). Hållbarhetsredovisning 2009. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/about_seb1/sustainability/reporting_package/2009/seb_cs_report_2009_en.pdf

SEB (2011). Årsredovisning 2010. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2010.pdf

SEB (2011). Hållbarhetsredovisning 2010. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2010/seb_cs_2010_sv.pdf

SEB (2012). Årsredovisning 2011. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB. https://sebgroun.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2011.pdf

SEB (2012). Hållbarhetsredovisning 2011. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2011/seb_cs_2011_sv.pdf

SEB (2013). Årsredovisning 2012. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2012.pdf

SEB (2013). Hållbarhetsredovisning 2012. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2012/seb_cs_2012_sve_130422.pdf

SEB (2014). Årsredovisning 2013. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2013.pdf

SEB (2014). Hållbarhetsredovisning 2013. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2013/seb_cs_2013_sve.pdf

SEB (2015). Årsredovisning 2014. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2014.pdf

SEB (2015). Hållbarhetsredovisning 2014. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2014/hallbarhetsrapport_2014.pdf

SEB (2016). Årsredovisning 2015. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2015.pdf

SEB (2016). Hållbarhetsredovisning 2015. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2015/seb_hallbarhetsrapport_2015.pdf

SEB (2017). Årsredovisning 2016. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2016.pdf

SEB (2017). Hållbarhetsredovisning 2016. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlig_rapportering/2016/seb_hallbarhetsrapport_2016.pdf

SEB (2018). Årsredovisning 2017. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/investor_relations_sv/arsredovisningar/arsredovisning_2017.pdf

SEB (2018). Hållbarhetsredovisning 2017. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.
https://sebgroup.com/siteassets/om_seb/hallbarhet/arlrig_rapportering/2017/seb_hallbarhetsrapport_2017.pdf

SPP (2013). Årsredovisning 2012. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-liv-fondforsakring-arsredovisning-2012.pdf>

SPP (2014). Årsredovisning 2013. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-liv-fondforsakring-arsredovisning-2013.pdf>

SPP (2015). Årsredovisning 2014. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-pension-forsakring-arsredovisning-2014.pdf>

SPP (2016). Årsredovisning 2015. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-pension-forsakring-arsredovisning-2015.pdf>

SPP (2017). Årsredovisning 2016. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-pension-forsakring-arsredovisning-2016.pdf>

SPP (2018). Årsredovisning 2017. Stockholm: SPP Pension & Försäkring AB
<https://www.spp.se/globalassets/dokument/om-spp/finansiell-information/spp-pension-och-forsakring-arsredovisning-2017.pdf>

Svenskt näringsliv. *FAQ: Vad innebär lagen om hållbarhetsrapportering?* Svensk handel.
<http://www.svenskhandel.se/contentassets/c368b07910fb43e0a2e941efc67a5/faq-lag-om-hallbarhetsrapport.pdf> (Hämtad 2018-05-22)

Tilt, C.A. (2001). The content and disclosure of Australian corporate environmental policies. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14 (2) ss.190-212, <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/09513570110389314> (Hämtad 2018-05-22)

Volvo (2013). Årsredovisning 2012. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en/en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/Volvo%20Group%20Annual%20Report%202012-SV.pdf>

Volvo (2014). Årsredovisning 2013. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en-en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/Volvo%20Group%20Annual%20Report%202013-SV.pdf>

Volvo (2015). Årsredovisning 2014. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en-en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/Volvo%20Group%20Annual%20Report%202014-SV.pdf>

Volvo (2016). Årsredovisning 2015 med hållbarhetsredovisning. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en-en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/Volvo-Group-Annual-and-Sustainability-Report-2015-SV.pdf>

Volvo (2017). Årsredovisning 2016 med hållbarhetsredovisning. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en-en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/ars-och-hallbarhetsredovisning-2016.pdf>

Volvo (2018). Årsredovisning 2017 med hållbarhetsredovisning. Göteborg: Volvo Group Venture Capital AB.
<https://www.volvogroup.se/content/dam/volvo/volvo-group/markets/global/en-en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/ars-och-hallbarhetsredovisning-2017.pdf>

Världsnaturfonden (2018). *WWF – Världens naturvårdsorganisation*. Världsnaturfonden.
<http://www.wwf.se/wwfs-arbete/om-wwf/1122807-om-wwf> (Hämtad 2018-05-23)

Wahl, A. Holgersson, C. Höök, P. & Lindhag, S. (2011). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur AB.

We are the story doers. u.å. *We are the story doers*. <http://wearethestorydoers.com/battle-of-the-numbers/> (Hämtad 2018-03-15)

Weber, R. 1990. *Quantitative Applications in the Social Sciences: Basic content analysis*. 2.Uppl ss. 12–22. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Årsredovisningslag (ÅRL) 1995:1554. Stockholm: Justitiedepartementet.