

Öka jämställdhet i bolagen genom utlandsrekrytering

Dagens Nyheter den 12 december 2013

I den gångna veckan röstade EU-parlamentet igenom ett förslag som innebär att börsnoterade bolag måste ha minst 40 procent kvinnor i styrelserna år 2020. Många länder är dock negativa till denna lag medan andra länder redan röstat igenom motsvarande. Tysklands två största partier enades nyligen om att införa könskvotering för de börsnoterade bolagens styrelser från 2016 men med ett lägre procenttal (30 procent). På företagsnivå hotar Volkswagen, BMW, Daimler och Opel flytta ut produktionen ur Tyskland om kvotering blir verklighet.

I Sverige råder politisk splittring såväl inom som över partigränserna i frågan om könskvotering. Könskvoteringen kan genomföras på företagsnivå genom att man ökar storleken på styrelsen eller genom att kvinnor ersätter män. De flesta akademiska studier pekar på att ökad storlek på styrelsen ger sämre resultat. Att enkelt lösa frågan genom att öka storleken på styrelsen skulle sålunda få negativa resultat-effekter. Med antagandet att storleken på dagens styrelse är optimalt för företaget så blir alternativet att låta kvinnor ersätta män.

Det finns numera stort intresse inom många olika akademiska discipliner för mångfaldsfrågan och för mätning av effekterna av förändringar i styrelsens sammansättning. Argumentet att kvinnor i styrelsen förbättrar företagets resultat och värde har blivit föremål för åtskilliga studier inom de ekonomiska disciplinerna. Forskningen ger dock inget tydligt stöd i någondera riktningen, det vill säga det finns belegg för allt från att fler kvinnor i styrelsen skapar extra värde till att de spolierar. När jag med mina nordiska forskningskollegor analyserar styrelsedata från samtliga nordiska listade företag finner vi ett samband mellan kvinnligt styrelsedeltagande och värdeskapande när man endast ser till sambandet mellan dessa två variabler. I debatten lutar sig många mot enkla samband av detta slag. I forskningen måste man dock alltid ställa sig frågan om sambandet kan förklaras av bakomliggande faktorer. Vid närmare granskning visar det sig att spridningen i forskningsresultaten till stor del kan förklaras av vilka variabler man väljer att kontrollera för. Av betydelse är också att de flesta studierna rör amerikanska data där man har en helt annan form av styrelser än vad vi har i Sverige.

När vi genomför vår analys av nordiska data och kontrollerar för andra faktorer som kan påverka värdeskapandet försvinner det enkla sambandet. Vi får i stället en klar indikation på att de olika faktorer som kan skapa mångfald i styrelsen står mot varandra, främst kön och nationalitet. När dessa två former beaktas samtidigt i analysen blir kvinnligt styrelsedeltagande varken värdeskapande eller negativt medan däremot internationaliseringen av styrelsen framstår som värdeskapande.

I en tidigare studie av svenska och norska företag visar vi på att ett värde skapas främst vid rekrytering av angloamerikanska medlemmar till styrelsen. Kraven är hårdare i det amerikanska näringslivet och styrelseledamöterna som kommer därifrån tenderar att ta med sig dessa krav. Man har helt enkelt mindre tålamod med dåligt resultat och är, som en annan av mina studier visar för europeiska toppföretag, mer benägna att avskeda en vd som inte håller måttet.

Att rekrytera angloamerikanska styrelsemedlemmar innebär att företaget signalerar en villighet till en tuffare styrning och kontroll och att göra bolaget mer internationellt. I en studie som publicerades för några månader sedan finner vi dessutom att benägenheten att rekrytera angloamerikanska styrelsemedlemmar främst är kopplat till företagets finansiella internationalisering. Det handlar om listning på internationella börser, ökad andel utländskt ägande och med mera lån i utlandet och ett därigenom uppkommet behov av att ha kompetensen i styrelsen för att hantera en sådan internationalisering av företaget.

Utifrån forskningen är det på motsvarande sätt svårt att argumentera att kvinnligt styrelsedeltagande skapar extra värde. Å andra sidan finner jag i min forskning inte heller belägg för att några resultat eller värdeeffekter uppkommer när fler kvinnor kommer in i styrelserummet, och därmed hamnar frågan på det icke-ekonomiska planet, det vill säga kvoteringen blir till en demokratifråga.

Den stora utmaningen är den tröghet som finns i det svenska styrelsesystemet med en låg omsättning på ledamöter och en långsam förnyelse. Den otålige kan frestas att föreslå kvotering, men för detta alternativ kommer man sannolikt att betala ett pris, jämfört med att låta kompetensbehovet successivt slå igenom i förnyelsen av styrelsen.

Många av våra tunga företagsprofiler hävdar att processen är långsam för att det är svårt att hitta kompetenta kvinnor i Sverige. För detta finns inte belägg. I en annan av mina studier på nordiska styrelsedata finner jag emellertid starka belägg för att en mycket homogen kärna av likformiga manliga styrelsemedlemmar resulterar i att man vid nyrekrytering gör ett tydligt val mellan kvinnlig respektive utländsk styrelsemedlem. I linje med den ovan nämnda trögheten är det sällan frågan om flera ledamöter som ska ersättas. Väljer man då enbart för att vara politisk korrekt - eller tvingas man vid en kvotering - att rekrytera en inhemsk kvinna sker detta till kostnaden av den uteblivna värdeökning som skulle ha skapats genom att man i stället väljer den finansmarknadskunnige amerikanske man styrelsen exempelvis behöver.

Summan av min forskning på de nordiska marknaderna visar att en väg att skapa mångfald i bolagsstyrelser utan kvotering är att satsa på att rekrytera amerikanska kvinnliga styrelsemedlemmar. Denna rekrytering leder i de flesta fall till ökat företagsvärde genom internationaliseringen av styrelsen och kommer med fler kvinnor i styrelserummet – som forskning inom sociologi visat – i förlängningen leda till att motståndet faller och mer jämlika styrelser blir en självklarhet.

Lars Oxelheim

professor vid Institutet för näringslivsforskning (IFN) i Stockholm och Ekonomihögskolan i Lund, ordförande i Svenska nätverket för Europaforskning i ekonomi.