

Nordea

Ger en mer balanserad köns- och åldersfördelning högre lönsamhet?



En rapport från Nordea Group Sustainable Finance,
baserad på rapporten "Five degrees of diversity" av Nordea Markets.

VIKTIG INFORMATION I SLUTET AV DEN HÄR RAPPORTEN

Ger en mer balanserad köns- och åldersfördelning högre lönsamhet?

Två perspektiv på mångfald

Vi har studerat mångfalden i styrelser i fråga om köns- och åldersfördelning i 180 nordiska företag. Vår studie visar att företagen kan höja sin avkastning med en större mångfald i styrelsen vad gäller köns- och åldersfördelning. Styrelser som bestod av både män och kvinnor i olika åldrar hade en positiv effekt på resultatet.

Mångfald i styrelsen allt viktigare

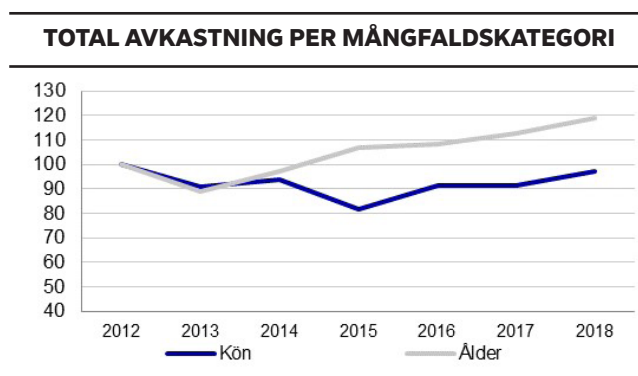
Näringslivet blir allt mer komplext och företagens interna styrning granskas allt mer ingående. Vi tror att mångfald i bolagens styrelser kommer att bli en allt viktigare fråga. Därför har vi undersökt hur styrelsens sammansättning påverkade företagets avkastning (stabilitet i lönsamheten och börsutveckling).

God köns- och åldersfördelning kan höja resultatet med upp till 5 procent

Vår studie ger en komplex bild: varje faktor har särskilda egenskaper och det finns ingen eller endast en begränsad samvariation mellan dem. Studien visar att en bra köns- och åldersfördelning ger bästa utfall: resultatet ökade med upp till 5 procent mellan 2013 och 2018 samtidigt som börskursen och lönsamheten stabiliserades.

Ingen enhetlig "mångfaldsfaktor"

Vår studie visade att ålder hade mest positiv inverkan på aktiekursen. Volatiliteten blev emellertid något större och den operativa avkastningen var blandad. Företagen som hamnade i topp i termer av könsfördelning fick stabilare aktiekurs och stabilare långsiktig lönsamhetsutveckling, men aktiekurserna steg mycket lite eller inget alls.



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Sammanfattning

Vår studie av 180 nordiska företag visar att det går att höja avkastningen i en portfölj genom att satsa på företag med mångfald i styrelsen, åtminstone vad gäller ålder i kombination med könsfördelning. Studien visar att en bra köns- och åldersfördelning ledde till meravkastning på 5 procent i snitt mellan 2013 och 2018 samtidigt som aktiekursen och lönsamheten stabiliserades.

Vår studie visade att ålder hade mest positiv inverkan på aktiekursen. Volatiliteten blev emellertid något större och den operativa avkastningen var blandad. Vi såg inte någon effekt på kursutvecklingen men volatiliteten dämpade.

Definitionen av ordet mångfald kommer att breddas

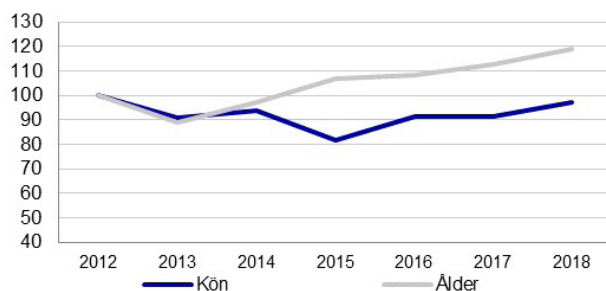
Hittills har jämställdheten mellan könen varit i stort sett den enda faktor som uppmärksammats i mångfaldsanalyser. Vi tror att ordet mångfald kommer att få en bredare definition i takt med att företagen blir allt mer internationella, produkterna allt mer sofistikerade och kundbasen allt mer heterogen. Och eftersom risken för kursfall till följd av dålig bolagsstyrning framträder allt tydligare så kommer marknaden att leta efter flera sätt att bedöma kvaliteten på företagens interna styrning och då kan mångfaldsfaktorerna bli användbara.

Ingen enhetlig mångfaldsfaktor

Vi har studerat mångfalden i styrelser i 180 börsnoterade nordiska företag utifrån två kategorier (köns- och åldersfördelning) under två perioder (2014 och 2018) och bedömt hur de påverkade företagens resultat. Den bild som framträder är att de två kategorierna inte samverkar som en enhetlig "mångfaldsfaktor" utan att de två kategorierna påverkar företagens resultat på olika sätt. Åldersfördelningen hade mest positiv inverkan på företagens aktiekurser, men å andra sidan blev kurssvängningarna större. Könsfördelningen hade begränsad inverkan på kursutvecklingen men stabiliserade företagens lönsamhet. Här visar vi hur mångfaldskategorier kan kombineras i en portfölj.

Ingen enhetlig "mångfaldsfaktor" utan olika mångfaldskategorier med olika egenskaper

TOTAL AVKASTNING PER MÅNGFALDSKATEGORI

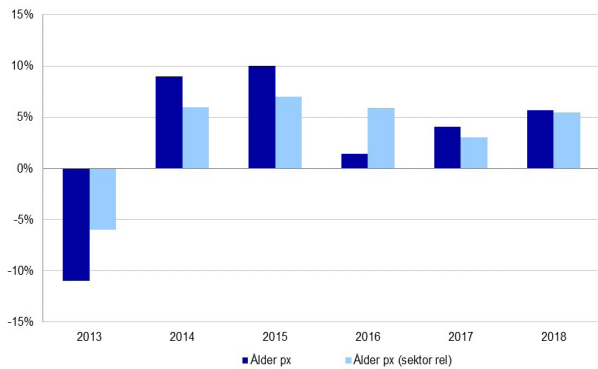


Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

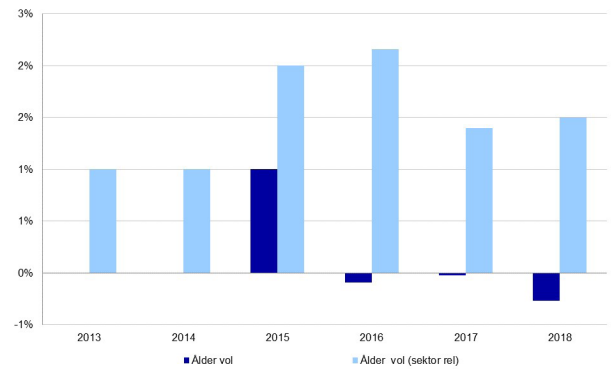
Bäst kursutveckling för företagen med bäst åldersfördelning i styrelsen

Stabilare lönsamhet med jämnare könsfördelning

Mellan 2013 och 2018 handlades aktierna i företagen med den jämnaste könsfördelningen i sina styrelser också med en marginell rabatt sett till p/e- och ev/ebitda-talen. En intressant observation är att jämställdhet mellan könen i styrelsen ger stabilare aktiekurser och effekten förstärktes när vi lade till en kritisk massa (resultatet blev bättre för företag med över tre kvinnor i styrelsen).

ÅRLIG AVKASTNING FÖR HÖGST- VS. LÄGST RANKADE BOLAG MED AVSEENDE PÅ ÅLDERSDIVERSIFIERING.

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

...MED HÖGRE VOLATILITET VID JUSTERING FÖR SEKTORSEXPONERING

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Åldersfördelningen hade störst positiv inverkan på aktiekursen men förstärkte även kurssvängningarna

Vår studie visade att åldersfördelningen är mångfaldskategorin med störst konsekvent samband med en positiv kursutveckling. Mellan 2013 och 2018 steg aktierna i företagen med den bästa åldersfördelningen med i snitt 3 procent mer än aktierna i företagen med den sämsta åldersfördelningen (men 4 procent när vi justerar utfallet för olikheter i sektorer) och 2013 var det enda året med kursfall. Detta kan endast delvis förklaras av en högre andel små börsbolag i undersökningen. Å andra sidan hade företagen med den bästa åldersfördelningen något lägre operativ avkastning och något kraftigare kurssvängningar när vi justerar utfallet för olikheter i sektorer.

Variationer mellan 2014 och 2018

2018 bestod styrelserna i våra 180 bolag av 8,9 ledamöter i snitt, varav 6 män och 2,9 kvinnor. Danmark och Sverige har de största styrelserna (9,4 respektive 9,3 ledamöter) och Finland de minsta (8,0 ledamöter). Ledamöternas snittålder var 57 under 2018 (59 för männen och 55 för kvinnorna). Norge hade det yngsta snittet (56) och Finland och Sverige det äldsta (59 respektive 58).

Mellan 2014 och 2018 steg andelen kvinnor med 5 procent i samtliga länder. Norge leder med 36 procent kvinnliga ledamöter men den största ökningen skedde i Sverige med en uppgång från 27 procent till 35 procent. Sett till de enskilda företagen kunde vi inte hitta något konsekvent samband mellan förändringar i styrelsens sammansättning mot en större mångfald och aktieutvecklingen. Vi menar att detta främst beror på att den absoluta mångfalden är lika viktig som en ökning (företag som ökar sin mångfald från en mycket låg nivå kan fortfarande befinna sig på en alltför låg nivå för att det ska påverka kursutvecklingen).

AGGREGERADE FÖRDELNINGSSNIVÅER 2014 OCH 2018

| | Andel kvinnor | Ålder COV |
|------|---------------|-----------|
| 2018 | 33% | 13,1 |
| 2014 | 28% | 12,5 |

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Definitionen av ordet mångfald är mer än bara kön

Vi har studerat styrelsernas sammansättning i fråga om köns- och åldersfördelning i 180 nordiska företag och sökt efter samband med företagets resultat.

Ordet mångfald lär få en bredare definition framöver

Mångfaldsanalyser ger ofta tvetydiga resultat

Mer fokus på styrelsens sammansättning

De senaste åren har intresset för mångfald och styrelsernas sammansättning ökat stadigt och i dag ingår detta i ESG-bedömningen för många företag. Företagens organisationer blir allt mer komplexa och mer ljus riktas mot brister i bolagsstyrningen, vilket vi tror att detta medför ett större intresse för en bredare definition av ordet mångfald.

Det finns en del studier om sambandet mellan könsfördelning och företagets resultat. I den organisationsteoretiska litteraturen kan man hitta argument både för och emot mångfaldens roll. Å ena sidan framförs att mångfald leder till ökad kreativitet och innovation, bättre kapacitet att hantera komplicerade problem och en större benägenhet att utmana status quo. Å andra sidan kan olikheter försvaga samarbete och fördröja beslut.

Vi utökar den traditionella mångfaldsanalysens omfattning

Vi har studerat mångfalden i 180 börsnoterade nordiska företag under två perioder (2014 och 2018). Vi räknade ut poäng i varje mångfaldskategori (utifrån könsfördelning och variationskoefficient för ålder) och undersökte om det fanns samband med olika prestationsmått (totalavkastning, kursvängningar, avkastning på sysselsatt kapital/eget kapital, långsiktig lönsamhetsutveckling). Mellan 2014 och 2018 ökade mångfalden i de Nordiska styrelserna, både i termer av köns- och åldersfördelning.

AGGREGERADE FÖRDELNINGSSNIVÅER 2014 OCH 2018

| | Andel kvinnor | Ålder COV |
|------|---------------|-----------|
| 2018 | 33% | 13,1 |
| 2014 | 28% | 12,5 |

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Ökad jämställdhet mellan kön i alla länder och jen ökad åldersspridning i alla Nordiska länder (med undatag för Danmark)

Sverige stod för den största ökningen av andelen kvinnor i styrelserna, men det var Norge som hade den högsta andelen kvinnor under bägge år.

KÖNS- OCH ÅLDERSFÖRDELNING PER LAND 2018

| 2018 | Sverige | Danmark | Norge | Finland |
|-------------------------------|---------|---------|-------|---------|
| Kön (andel kvinnor) | 35% | 27% | 36% | 34% |
| Ålder (variationskoefficient) | 13,7 | 12,7 | 14,3 | 11,6 |

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Antalet kvinnor i styrelserna ökade mest i Sverige

KÖNS- OCH ÅLDERSFÖRDELNING PER LAND 2014

| 2014 | Sverige | Danmark | Norge | Finland |
|-------------------------------|---------|---------|-------|---------|
| Kön (andel kvinnor) | 27% | 24% | 34% | 31% |
| Ålder (variationskoefficient) | 13,2 | 13,9 | 12,5 | 11,3 |

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Könsfördelning: Mindre kurssvängningar, stabilare lönsamhet

Mellan 2014 och 2018 steg andelen kvinnor i styrelserna i samtliga av de Nordiska länderna. I dag uppgår andelen kvinnor till 35 procent i snitt. Trots att det inte finns något uppenbart samband med kursutvecklingen så antyder vår studie att företag med jämnare könsfördelning har stabilare aktiekurser, stabilare långsiktig lönsamhet och neutral/bättre operativ avkastning.

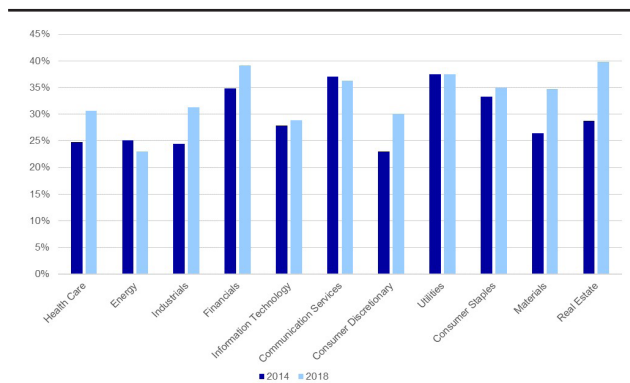
Könsfördelning är den mest diskuterade mångfaldskategorin

Könsfördelning är den mest diskuterade mångfaldskategorin i litteraturen och intresset för könsfördelning ökar bland investerare, företagsledare och andra intressenter. Många empiriska studier har visat att det finns ett positivt samband mellan en jämn könsfördelning och företagets resultat, men det finns ingen enighet kring hur starkt och betydelsefullt sambandet är.

Under 2018 var könsfördelningen jämnast i fastighets- och finanssektorn och ojämnast i energisektorn

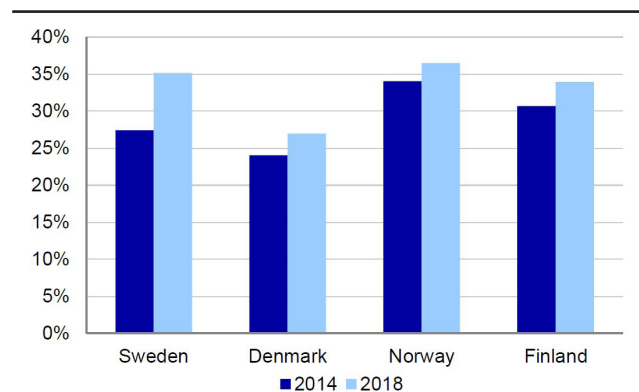
I företagen som ingick i vår studie ökade andelen kvinnor i styrelserna mellan 2014 och 2018 från 28 procent till 33 procent i snitt. Ökningen skedde på bred front i alla sektorer. Den var störst i fastighetssektorn och näst störst i råvaru- och industrisektorerna. Under 2018 var fastighet den sektor som hade jämnast könsfördelning (40 procent) och energi var den sektor där fördelningen var ojämnast. De norska företagen ledde ligan både 2014 och 2018 (med 34 respektive 36 procent) medan de svenska företagen noterade den största ökningen under perioden.

ANDEL KVINNOR, PER SEKTOR I VÅRT URVAL



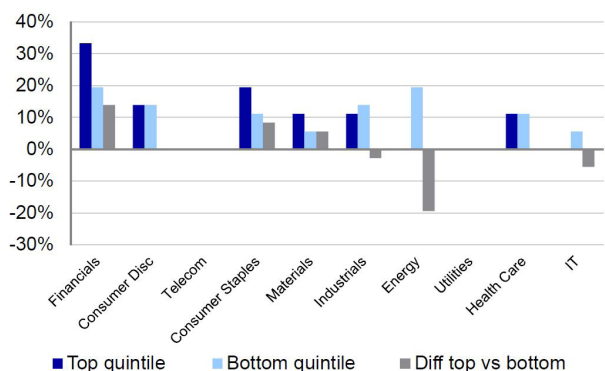
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

ANDEL KVINNOR, PER LAND I VÅRT URVAL

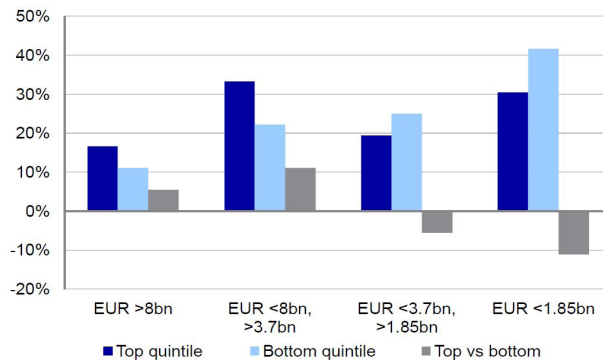


Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Vi byggde en aktieportfölj med lång/kort strategi där företagen med högst poäng (översta kvintilen) jämfördes med företagen med lägst poäng (lägsta kvintilen). Finanssektorn var överrepresenterad i den översta kvintilen och energisektorn var överrepresenterad i den understa. Vi vill också nämna att urvalet omfattade fler företag med stort börsvärde än företag med litet/medelstort börsvärde.

KÖNSFÖRDELNING BASERAT PÅ SEKTOR : HÖGSTA- & LÄGSTA KVINTILEN

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

KÖNSFÖRDELNING BASERAT PÅ MARKNADSVÄRDE : HÖGSTA- & LÄGSTA KVINTILEN

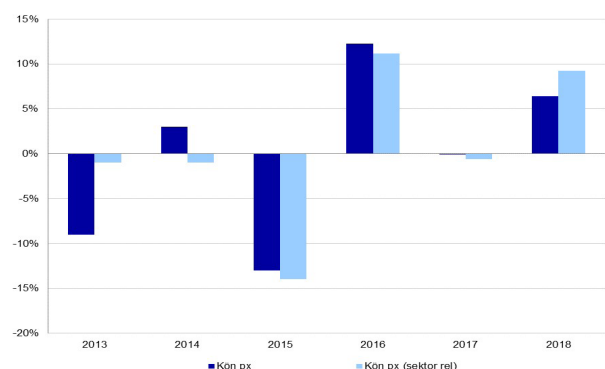
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Det finns inget uppenbart samband mellan en jämn könsfördelning i styrelsen och aktiekursen, men företagen i vår översta kvintil hade stabilare aktiekurser och stabilare lönsamhet

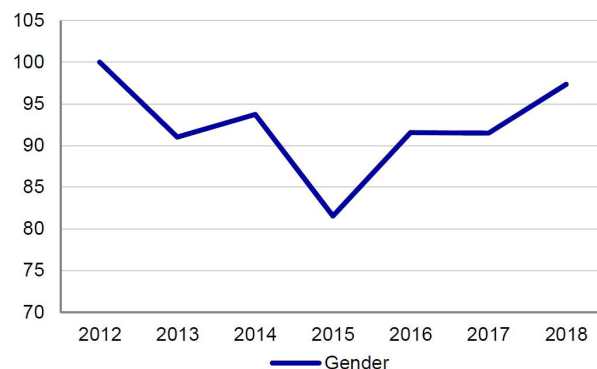
Vår studie visar att det finns ett blandat samband mellan könsfördelningen i styrelsen och andra nyckeltal.

- Aktiekursen – verkar inte påverkas av könsfördelningen och vi kunde inte se något konsekvent mönster under 2013-2018.
- Svängningar i aktiekurs och lönsamhet – till skillnad från aktiekursen så var kurssvängningarna 3 procent lägre för högsta kvintil jämfört med vår lägsta kvintil (dvs. 11 procent lägre jämfört med samtliga 180 företag). De flesta företag i den översta kvintilen hade också stabilare långsiktig lönsamhet.
- Operativ avkastning – företag med höga poäng för könsfördelningen uppvisade en liten överavkastning under 2013-2018 och sackade endast efter under ett år (2015).

Justerar vi utfallet för olikheter i sektor och marknadsvärden framträder i stort sett samma bild. Vi fick ett intressant resultat när vi lade till kritisk massa, dvs. ett visst antal kvinnor i styrelsen (vi valde >3 kvinnor med tanke på att det finns 2,9 kvinnor i snitt i styrelserna hos de 180 företag som studien omfattade). Då blev nämligen både aktiekurserna och lönsamheten ännu stabilare för den översta kvintilen (och resultatet höll i sig även när vi justerade utfallet för olikheter i marknadsvärden).

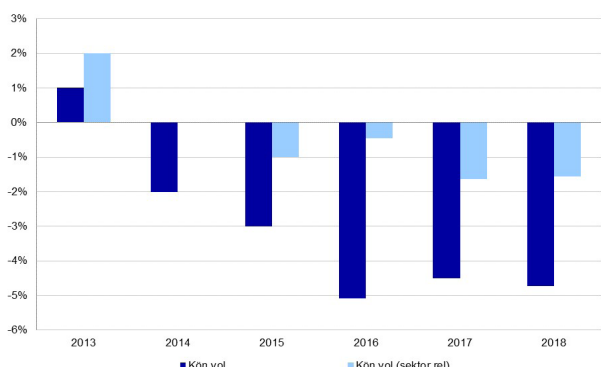
INGET UPPEBART SAMBAND MED ÅRLIG AKTIEKURS

Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

...ELLER MED KUMULATIV AVKASTNING

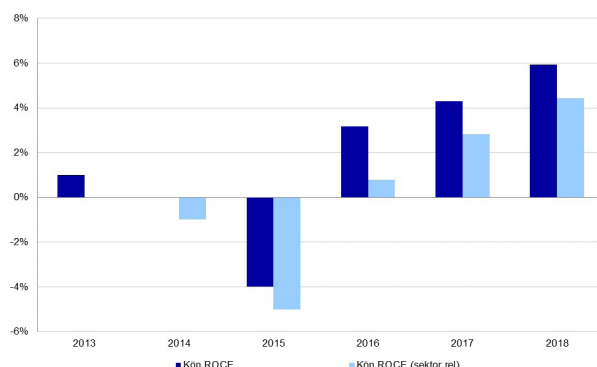
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

MEN LÄGRE VOLITALITET FÖR HÖGSTA KVINTIL EN AVSEENDE KÖN



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

MARGINELLT BÄTTRE ROCE

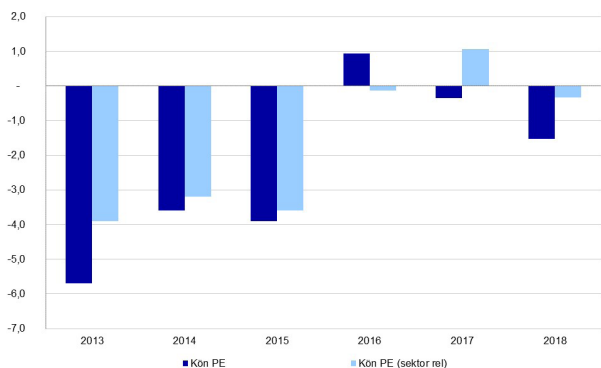


Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Översta kvintilen handlas fortfarande med rabatt

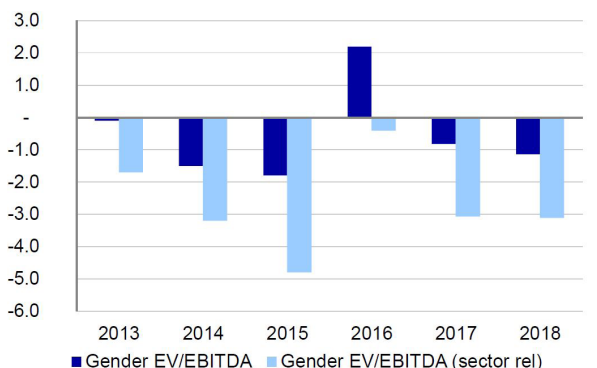
Aktierna i den översta kvintilen hade ofta samma värderingar som den understa kvintilen sett till p/e- och ev/ebitda-tal, eller handlades med rabatt. Rabatten var tydligare under 2013-2016 men det finns fortfarande utrymme för kurserna att närma sig varandra, särskilt om man ser till nyckeltalet ev/ebitda. Diagrammen nedan visar skillnaden mellan p/e- och ev/ebitda-talen (medianen) hos den övre respektive undre kvintilen (även när vi justerar för sektorexponering).

P/E AVDRAG FÖR HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

EV/EBITDA AVDRAG FÖR HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Studien visar inte på något konsekvent samband mellan en ökad andel kvinnor i styrelsen och företagets resultat, men kritisk massa och baseffekt kan spela roll

Förändring ger inget utslag men kritisk massa kan spela roll

En ökning av andelen kvinnor i styrelsen gjorde inget särskilt avtryck på resultatet oavsett om företaget befann sig i den högsta eller lägsta kvintilen. Vi kan tänka oss två skäl till denna skenbara inkonsekvens jämfört med det statistiska resultatet för 2014 och 2018. För det första vill vi understryka den kritiska massans effekt; som vi har visat är det inte enbart andelen kvinnor i styrelsen som spelar en viktig roll för bolagets prestation utan även det absoluta antalet kvinnor, medan vår tillväxtanalys belönar bolag för deras proportionella ökning. För det andra, av samma skäl har företag i den översta kvintilen i termer av förändringstakt en svagare könsfördelning i utgångsläget (eftersom att det är enklare att fördubbla något som är väldigt lågt från början jämfört med något som är högt).

Åldersfördelning: Bättre kursutveckling, men blandat resultat i övrigt

Åldersfördelningen blev något jämnare mellan 2014 och 2018 och det var IT- och hälsovårdssektorn som hade den jämnaste åldersfördelningen 2018. Vi ser ett intressant mönster där företagen med jämnare åldersfördelning har en stadigt bättre kursutveckling än de övriga, men något sämre operativ avkastning och något kraftigare kurssvängningar.

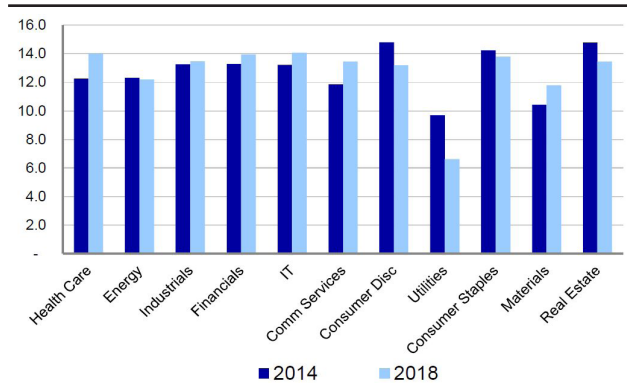
Åldersfördelningen blir allt viktigare

Åldersfördelningen spelar en allt större roll

Det finns flera argument för en jämnare åldersfördelning i styrelserummet. Det breddar styrelsens kompetens, säkrar både kreativitet och erfarenhet och skapar förutsättningar för ett utbyte av värderingar som skiljer sig åt mellan generationerna. Detta kan göra styrelsen mer strategiskt framsynt och göra det enklare att lösa komplicerade problem. Å andra sidan finns det en risk att styrelsen blir mindre sammansvetsad, att konflikterna ökar och att minoriteten blir marginaliserad. Med tanke på det pågående generationsskiftet där millenniegenerationen får en allt mer betydande roll som konsumenter tror vi att styrelsens åldersfördelning kommer att bli allt viktigare i aktieanalyserna de närmaste åren.

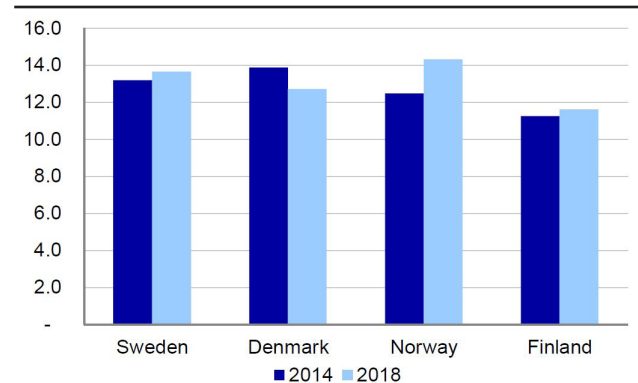
Vi registrerade åldrarna hos styrelseledamöterna, och företagen med den högsta variationskoefficienten fick högst betyg. Den genomsnittliga åldersfördelningen var i stort sett stabil mellan 2014 och 2018, och ökade endast marginellt. Den jämnaste åldersfördelningen finns i Norge och bland sektorerna är det hälsovård och IT som har den jämnaste fördelningen. Finans- och hälsovårdssektorn var överrepresenterade i den översta kvintilen och råvaru- och energisektorn var överrepresenterade i den understa. I den översta kvintilen var också små och medelstora börsbolag överrepresenterade.

2018, ÅLDERSFÖRDELNING PER SEKTOR



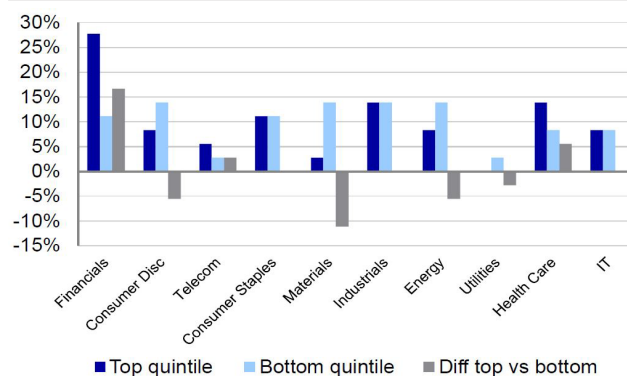
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

2018, ÅLDERSFÖRDELNING PER LAND



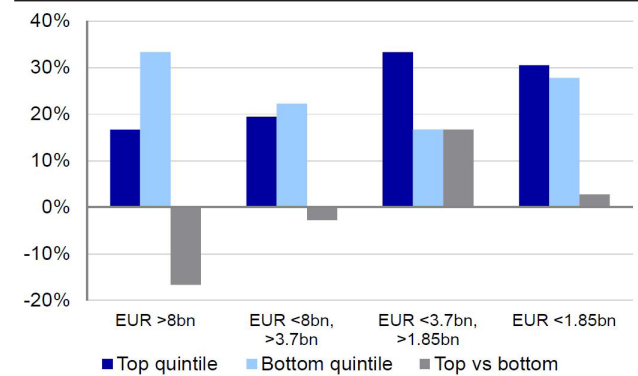
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

2018, HÖGST- VS. LÄGST RANKADE KVINTILEN BASERAT PÅ SEKTOR



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

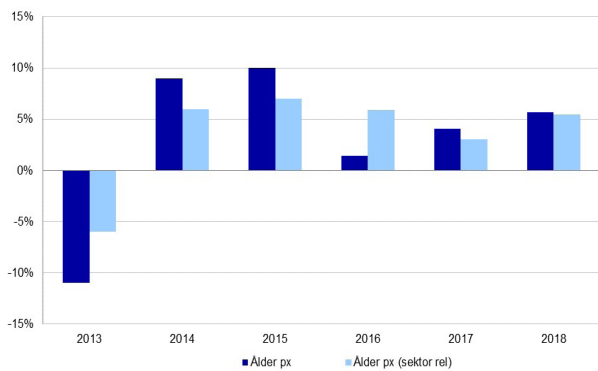
2018, HÖGST- VS. LÄGST RANKADE RANKADE KVINTILEN SETT TILL MARKNADSANDEL



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

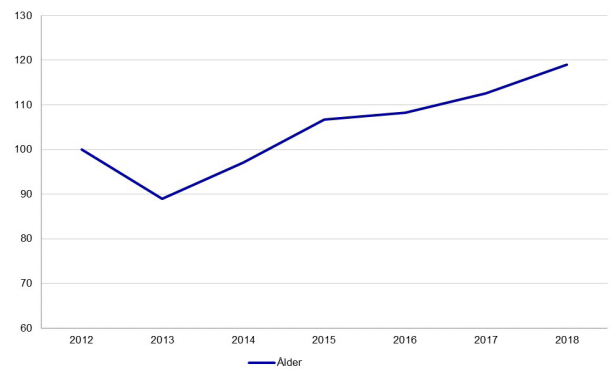
Vår studie visade på ett ganska konsekvent samband där de bästa företagens aktier överavkastade under fem av sex år med i snitt 3 procent under perioden. Vi såg en liknande trend när vi justerade utfallet för olikheter i sektorer. Justering för olikheter i marknadsvärden förklarade bara en del av överavkastningen. Kurssvängningarna var lika stora hos företagen med bäst respektive sämst betyg, men vi noterade en genomsnittlig ökning på 1 procent (under samtliga år) när vi justerade utfallet för olikheter i sektorer. Intressant nog så var den långsiktiga lönsamheten ganska stabil (de bästa företagen hade en något större stabilitet) även om effekten minskade när vi justerade för sektor. Vi noterade också ett svagt negativt samband med operativ avkastning som låg cirka 1 procent under i genomsnittet. Den intuitiva förklaringen till detta mönster är att styrelser där både yngre och äldre generationer finns representerade kan vara mer aktiva när det gäller att fatta strategiska beslut och överrepresenterade i företag som verkar i sektorer med hög tillväxt. Det skulle kunna förklara varför det motsägelsefulla sambandet mellan en lägre avkastning på sysselsatt kapital, en stark kursutveckling och kraftiga kurssvängningar.

KONSEKVENT HÖGRE AVKASTNING FÖR ÅLDERSDIVERSIFIERING



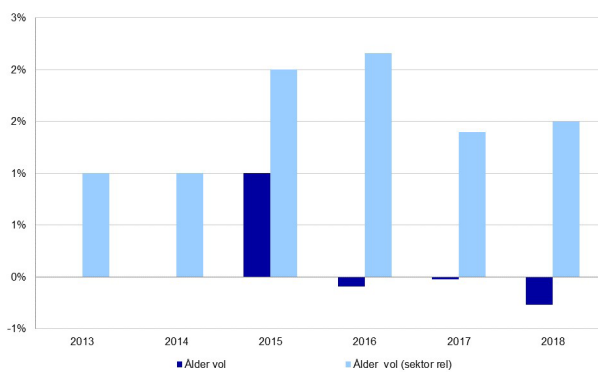
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

HÖGST AVKASTANDE AV ALLA MÅNGFALDSKATEGORIER



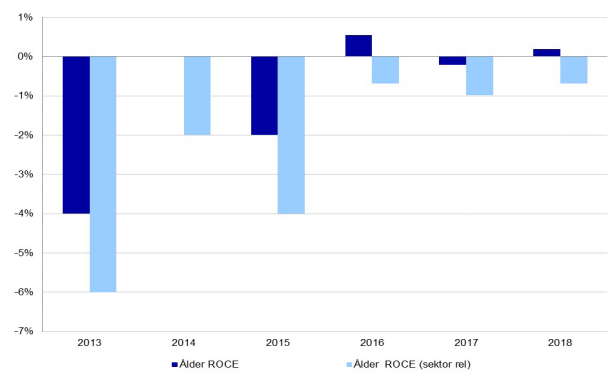
Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

ÄVEN OM DET KARAKTÄRISERAS AV NÅGOT HÖGRE VOLATILITET



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

OCH BLANDAD OPERATIV AVKASTNING

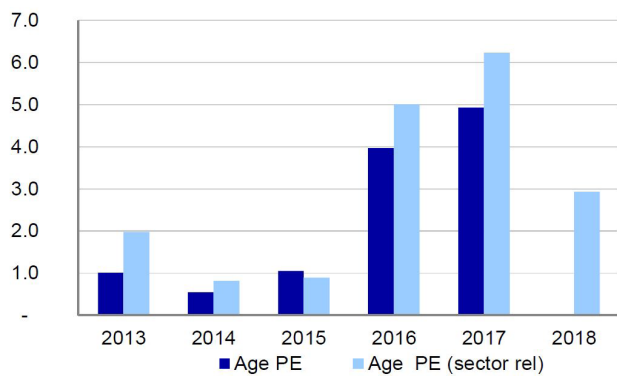


Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Vi fann ett positivt samband mellan ökad åldersspridning och avkastning samt att den ökade åldersspridningen förde med sig marginellt högre volatilitet.

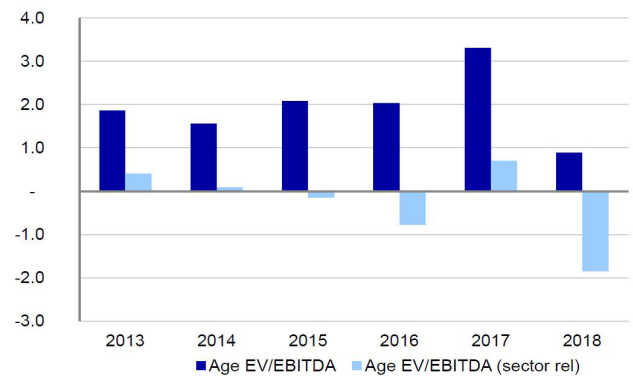
Företagen med jämnast åldersfördelning i styrelsen handlas ofta med rabatt gentemot företagen med ojämnast fördelning både sett till p/e- och ev/ebitda-talen (se diagrammen nedan).

P/E FÖR BOLAG I HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN (MEDIAN)



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

EV/EBITDA FÖR BOLAG I HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN (MEDIAN)



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

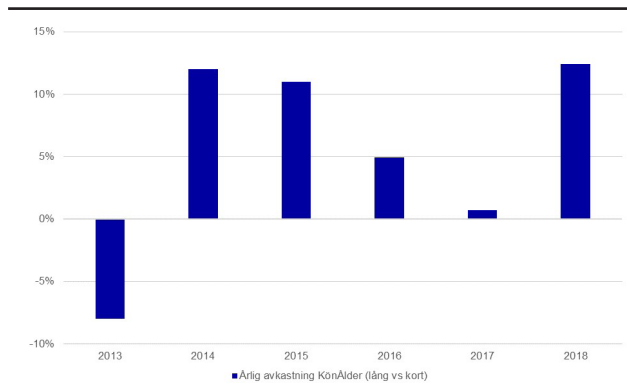
God köns- och åldersfördelning kan höja avkastningen

Studien visar att en portfölj som kombinerar ålders- och könsfaktorer presterar bättre än en portfölj som enbart ser till åldersspridning eller könsfördelning för sig. Vi observerar att den kombinerade portföljen med företag i det högsta segmentet i termer av könsfördelning och åldersspridning presterar bäst, både i termer av ökad avkastning och minskad volatilitet.

En portfölj med de företag som hade den jämnaste köns- och åldersfördelningen i sina styrelser fick ökad avkastning.

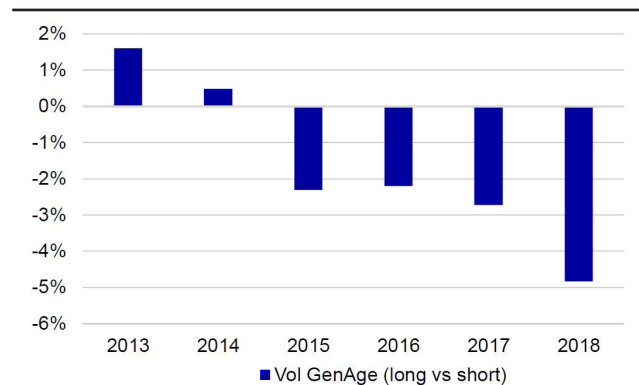
Vi ville verifiera om egenskaperna hos en mångfaldskategori kunde optimeras eller ändras om man kombinerade dem. Vi antog att det var rimligt att förvänta sig en viss positiv (eller negativ) effekt med tanke på den mycket interaktiva egenskaperna hos de två mångfaldsfaktorerna. En jämn åldersfördelning kunde t.ex. höja avkastningen på egen hand men skulle också kunna höja avkastningen ytterligare i kombination med en jämn könsfördelning. Vidare misstänkte vi att den högre volatiliteten i portföljen med god åldersspridning kunde komma att dämpas med en portfölj som också tog hänsyn till en jämnare könsfördelning. Kön/Ålder-portföljens värde steg med i snitt 5 procent per år mellan 2014 och 2018 och med 35 procent under hela perioden. Även när vi justerade utfallet för olikheter sektorer sinsemellan låg den årliga utvecklingen lika högt (6 procent) och portföljen gick bara sämre än index under ett år. Volatiliteten hos portföljens långa sida var marginellt lägre än den korta sidan (-1,7 procent), portföljen genererade en i snitt högre avkastning på sysselsatt kapital (2,6 procent) och stabilare långsiktig lönsamhet.

HÖGRE ÅRLIG AVKASTNING FÖR KÖNÅLDER-PORTFÖLJEN



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

...OCH LÄGRE VOLATILITET

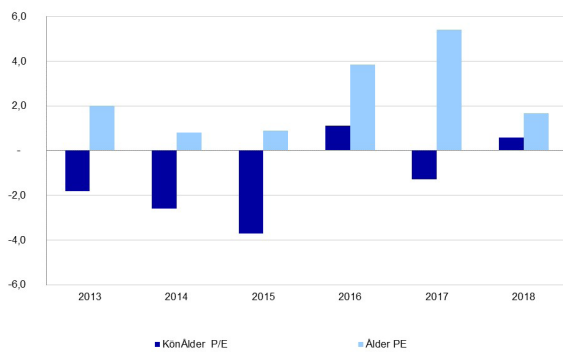


Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Vi fann ett positivt samband mellan Kön/Ålder-portföljen och avkastning samt att volatiliteten blev lägre.

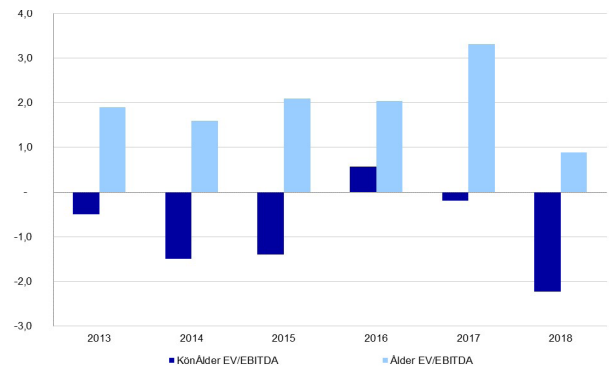
Genom att kombinera köns- och åldersfördelning kunde vi därav få en större positiv effekt på aktiekurserna från åldersfördelningen samtidigt som lönsamhetens stabilitet förbättrades av könsfördelningen. Denna kombination minskade dessutom premien sett till p/e- och ev/ebitda-talen, vilket brukar associeras med en jämnare åldersfördelning.

P/E FÖR BOLAG I HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN (MEDIAN)



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

EV/EBITDA FÖR BOLAG I HÖGSTA- VS LÄGSTA KVINTILEN (MEDIAN)



Källa: Företagsdata, FactSet, Nordea estimat

Detta är en rapport av Nordea Group Sustainable Finance. Den är baserad på Nordea Markets rapport "Five degrees of diversity".

Nordea Markets är det kommersiella namnet på Nordeas internationella kapitalmarknadsverksamhet.

Detta dokument innehåller generell bakgrundsinformation som bara får användas av den avsedda mottagaren. Nordea Markets syn och den information som presenteras i dokumentet var aktuella då dokumentet skrevs, och kan ändras utan föregående underrättelse. Dokumentet innehåller ingen utförlig beskrivning av den produkten eller av riskerna förknippade med den. Informationen ska alltså inte betraktas som uttömmande och mottagaren måste göra sin egen bedömning härav.

Denna information är inte avsedd som placeringsråd eller ett erbjudande att köpa och sälja finansiella instrument. Informationen är inte anpassad till den enskilda mottagarens specifika placeringsmål, ekonomiska situation eller personliga behov. Lämplig professionell rådgivning ska alltid inhämtas innan placerings- eller kreditbeslut fattas. Det är viktigt att notera att historisk utveckling inte är någon garanti för framtida avkastning.

Nordea Markets är inte och söker inte uppträda som rådgivare i juridiska frågor eller i skatte- eller bokföringsfrågor.

Detta dokument får inte i något syfte kopieras, distribueras eller publiceras utan skriftligt medgivande i förhand från Nordea Markets.

Nordea Bank Abp, Hamnbanegatan 5, FI-00020 NORDEA, Finland, hemort Helsingfors,
FO-nummer 2858394-9
För mer information om Nordea www.nordea.com

Vid frågor angående innehållet i den här rapporten, vänligen kontakta sustainability@nordea.com.