



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



10 MINUTEN – DIE DEN UNTERSCHIED MACHEN GENDER DIVERSITY IN DER EMPIRISCHEN BWL-FORSCHUNG: TREIBER DER UNTERNEHMENS PERFORMANCE?

Prof. Dr. Patrick Velte

Professor of Accounting & Auditing

07.12.2016, Hörsaal 3, 12.00-12.10 Uhr



1. Problemstellung

- Steigende Stakeholder-Erwartungen und gesetzliche Weiterentwicklung der **Unternehmenskommunikation (Diversity Reporting)** seit der Finanzkrise
- Ursache: Auseinanderfallen von **Unternehmenswert (Börsenpreis)** und **bilanziertem Eigenkapital**
- **Nichtfinanzielle Aspekte** (u.a. Gender Diversity) wichtige Werttreiber von Unternehmen
- **Disruptive Geschäftsmodelle und Digitalisierung** erfordert Innovationsfähigkeit des Managements
- **Diversität der Unternehmensführung (Board Diversity)** zentrales Merkmal von Innovationsfähigkeit:
- **Dimensionen:** Geschlecht, Alter, Internationalität, Kultur, berufliche Erfahrungen
- Dominierend ist allerdings **Gender Diversity**
- **Ziel des Kurzvortrags:** Stand der empirischen BWL-Forschung zum Einfluss von Gender Diversity auf den Unternehmenswert



2. Gender Diversity und Finanz-Performance

WOMEN ON BOARDS AND FIRM FINANCIAL PERFORMANCE: A META-ANALYSIS

CORINNE POST
Lehigh University

KRIS BYRON
Georgia State University

Despite a large body of literature examining the relationship between women on boards and firm financial performance, the evidence is mixed. To reconcile the conflicting results, we statistically combine the results from 140 studies and examine whether these results vary by firms' legal/regulatory and socio-cultural contexts. We find that female board representation is positively related to accounting returns and that this relationship is more positive in countries with stronger shareholder protections—perhaps because shareholder protections motivate boards to use the different knowledge, experience, and values that each member brings. We also find that, although the relationship between female board representation and market performance is near zero the relationship is positive in countries with greater gender parity (and negative in countries with low gender parity)—perhaps because societal gender differences in human capital may influence investors' evaluations of the future earning potential of firms that have more female directors. Lastly, we find that female board representation is positively related to boards' two primary responsibilities: monitoring and strategy involvement. For both firm financial performance and board activities, we find mean effect sizes comparable to those found in meta-analyses of other aspects of board composition. We discuss the theoretical and practical implications of our findings.

- **Sehr beliebt:** Messung der Auswirkung von Gender Diversity auf die finanzielle Performance
- Aktuelle **Metaanalyse** von Post/Byron (2015), erschienen in „Academy of Management“ (eine der renommiertesten BWL-Journals) erfasst **140 (!) empirische Untersuchungen**
- **Zwei Performance-Dimensionen:** Kennzahlen aus dem Rechnungswesen (z.B. Rendite) und Marktgrößen (z.B. Aktienkurs)
- **Ergebnis:** positiver Einfluss der Gender Diversity auf die Accounting-Kennzahlen (kurzfristig)
- Kein Einfluss auf die Markt-Performance (langfristig)
- Verstärkender Effekt durch Ausmaß der Aktionärsrechte und der Gender-Parität



3. Gender Diversity und CSR Performance

Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis

Kris Byron and Corinne Post*

ABSTRACT

Research Question: Whether and how women directors influence firms' engagement in socially responsible business practices and social reputation among diverse stakeholders is unclear due to conflicting empirical evidence, the lack of a coherent theory linking these variables, and inattention to the national contexts in which these relationships occurs.

Research Findings: Results from our meta-analysis of 87 independent samples suggest that, while generally positive, the female board representation–social performance relationship is even more positive in national contexts when boards may be more motivated to draw on the resources that women directors bring to a board (i.e., among firms operating in countries with stronger shareholder protections) and in contexts where intra-board power distribution may be more balanced (i.e., in countries with higher gender parity).

Theoretical Implications: Future studies should more attentively examine how firms' institutional contexts enhance or mitigate the relationship between women's representation on boards and corporate social performance. Our findings also highlight the need for a comprehensive understanding of the social performance-related knowledge, perspectives, and values that men and women bring to boards.

Practitioner/Policy Implications: Our results suggest that, to enhance any benefits of diversity for corporate social performance, efforts be directed at holding boards more accountable toward diverse stakeholders and improving the status of women in society and in the workforce.

- In jüngerer Zeit auch steigende Anzahl von Studien zum Einfluss von Gender Diversity auf die CSR Performance
- Aktuelle Meta-Analyse von Byron/Post (2016), erschienen in „Corporate Governance: An international review“, bezieht **84** empirische Studien ein
- **Ergebnis:** positiver Einfluss der Gender Diversity auf die CSR Performance (z.B. CSR Ratings durch Institutionen)
- Verstärkender Effekt durch Ausmaß der **Aktionärsrechte** und der **Gender-Parität**



4. Begrenzte Aussagekraft der Studien und künftige Forschungsempfehlungen

- Unterschiedliche Länder mit **heterogenen Corporate Governance- und Board-Systemen, Zeiträumen, Stichproben**
- Unterschiedliche **Gender-Variablen** (z.B. Anzahl, Anteil oder Präsenz von Frauen im Management)
- **Endogenität und Interdependenzen** zwischen Diversity- und anderen Corporate Governance-Variablen
- Wenig Studien für **Deutschland** (Besonderheiten: Mitbestimmung, Aufsichtsrats-Modell)
- Begrenzte Aussagekraft der **Performance-Kennzahlen** (Bilanzpolitik, Objektivität)
- **Langfristige Effekte** von Gender Diversity-Strategien und Diversity Management wenig untersucht
- Untersuchungen zur Beeinflussung von Gender Diversity auf Financial Performance **und** CSR Performance in einem Modell notwendig

Wie stehen Sie zu dieser Art von empirischer Forschung in der BWL?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Patrick Velte

Institute of Finance & Accounting

Professor of Accounting & Auditing

Scharnhorststr. 1

21335 Lüneburg

patrick.velte@leuphana.de

<https://www.leuphana.de/professuren/accounting-auditing.html>

