

Rebecca Söderström

Bankmän, förtroende och stabilitet. Om könsfördelning i bankstyrelser

1 Introduktion

Bankstyrelsans ansvar har blivit en central fråga efter finanskrisen 2008. Frågor om bonusar till bankdirektörer och dessas ansvar för den verksamhet de leder har debatterats en hel del, både i media och i lagstiftningssammanhang. Nya krav har ställts på styrelsans sammansättning och styrelseledamöters personliga kvalifikationer, när det gäller banker. Både bonusar och ansvarsfrågor har reglerats på nya sätt i lag. Även frågan om könsfördelning i bankers styrelser finns med i regleringen, men den är inte kopplad till något skarpt krav i dagsläget. I många länder har bankers styrelser en mindre jämn könsfördelning jämfört med andra bolag.¹ Bankmännen dominerar i styrelserummen. Samtidigt är banksektorn, i de flesta länder, en av de allra mest reglerade industrierna.² *I denna uppsats ska jag utveckla några tankar om Bankmän, förtroende och stabilitet.*

2 EU:s reglering av banker

Finanskrisen 2008 har gett upphov till ny och förändrad reglering, inte minst för banker. En central fråga har varit hur bankstyrelser ska regleras. Bankers verksamhet är riskfylld, och ibland påverkas inte bara enskilda bankers öde, utan hela samhällsekonomin, av hur dessa risker hanteras. En banks styrelse är, såsom i alla företag, ytterst ansvarig för ledningen

¹ R. B. Adams, T. Kirchmaier, *Women in Finance*, s. 3.

² Se t. ex.: A. N. Berger, et al., *The Oxford Handbook of Banking*, s. 95; J. A. C. Santos, *Bank capital regulation in contemporary banking theory: A review of the literature*, s. 3; H. Zhu, *Capital regulation and banks' financial decisions*, s. 166.

av verksamheten i banken. Valfungerande bankstyrelser är av avgörande vikt för välskötta banker, vilket har starka kopplingar till förtroendet och stabiliteten på finansmarknaderna. Personerna som ingår i bankstyrelser, styrelseledamöterna, såväl som styrelsen som helhet, måste därför uppnå vissa krav på kompetens, erfarenhet och lämplighet. För att få ingå i en banks styrelse krävs tillstånd av Finansinspektionen enligt lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse ("LBF"). I LBF 3 kap. 2 § p. 2 föreskrivs att den som ska ingå i styrelsen för företaget eller vara verkställande direktör i det, eller vara ersättare för någon av dem, ska ha tillräcklig insikt och erfarenhet för att delta i ledningen av ett kreditinstitut och även i övrigt vara lämplig för en sådan uppgift. Sedan 2014 gäller även att styrelsen i sin helhet ska ha tillräckliga kunskaper och erfarenheter för att leda företaget. Detta kallas i svensk rätt för ledningsprövning, och sker både initialt när en bank ansöker om tillstånd att bedriva bankrörelse och löpande när nya styrelseledamöter ska väljas in i bankens styrelse.

I januari 2014 trädde nya regler för banker och andra kreditinstitut i kraft genom ett nytt direktiv och en ny förordning från EU.³ Dessa kallas ofta för CRD IV, CRD står för capital requirements directive, men regleringen består alltså numera både av ett direktiv (i det fortsatta: kapitaltäckningsdirektivet) och en förordning och rättsakterna innehåller inte bara regler för kreditinstituts kapitaltäckning utan även en lång rad andra saker.⁴ CRD IV reglerar tillståndsprövning av banker, förvärv av kvalificerade innehav, kapital, riskhantering, tillsynen över banker och ett stort antal andra aspekter av bankrörelse. I direktivet finns krav på bankers styrelser och de personer som ingår i en sådan styrelse. Det krävs att bankers styrelser, vilka benämns ledningsorgan i CRD IV, definierar, övervakar och är ansvariga för genomförandet av den styrning som ska säkerställa en effektiv och ansvarsfull ledning av ett institut. Ett ledningsorgan måste ha det övergripande ansvaret för institutet och godkänna och övervaka genomförandet av institutets strategiska mål, riskstrategi och interna styrning. När det gäller könsfördelningen i bankers styrelser anges följande i kapitaltäckningsdirektivets ingress:

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag (kapitaltäckningsdirektivet) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (förordning 575/2013).

⁴ I denna artikel behandlas banker, även om det mesta som sägs även är applicerbart på andra typer av kreditinstitut.

Ledningsorgans bristande övervakning av ledningsbeslut beror delvis på fenomenet grupptänkande. Detta uppstår bland annat på grund av bristande mångfald i ledningsorganens sammansättning. För att främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande bör institutens ledningsorgan därför präglas av en tillräcklig mångfald vad gäller ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund för att det ska gå att få fram olika slags synpunkter och erfarenheter. Balansen mellan könen är särskilt viktigt för att säkra en representation som motsvarar befolkningen. Särskilt institut som ligger under tröskeln för representation av det underrepresenterade könet bör prioritera att vidta lämpliga åtgärder. /.../ Ledningsorgan som präglas av större mångfald bör kunna övervaka ledningen mer effektivt och därmed bidra till förbättrad risktillsyn och motståndskraftigare institut. Därför bör mångfald vara ett av kriterierna för ledningsorganens sammansättning.⁵

Övervägandet om könsfördelning är kopplat till krav i artikel 88 kapitaltäckningsdirektivet, som gäller en styrelses nomineringskommitté och dess arbete med att rekommendera kandidater till styrelsen. Det stadgas att nomineringskommittén ska besluta ett mål för representation av det underrepresenterade könet i ledningsorganet och utarbeta en policy för hur antalet personer med det underrepresenterade könet i ledningsorganet kan ökas så att målet uppnås. Policyn ska offentliggöras (se kapitaltäckningsdirektivet artikel 91.10 samt förordning 575/2013 artikel 435.2 c). Det finns alltså ett krav på att banker och andra kreditinstitut har ett mål och en policy om könsfördelningen i styrelsen och att nomineringskommittén som föreslår nya styrelseledamöter arbetar utifrån detta. I Sverige har det inte blivit aktuellt att tillämpa kravet i artikel 88.2, eftersom en svensk bolagsstyrelse inte har något inflytande över urvals- och utnämningsprocessen avseende styrelseledamöter.⁶

Det finns alltså ett allmänt målstadgande om jämn könsfördelning i bankers styrelser, men inget kvantitativt krav enligt CRD IV och ingen skarp bestämmelse som är implementerad i svensk rätt med anledning av övervägandet i ingressen. EU-kommissionen lade 2012 ett förslag till direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börs-

⁵ Skäl 60 i ingressen till kapitaltäckningsdirektivet.

⁶ Kapitaltäckningsdirektivet, artikel 88.2 *in fine* samt SOU 2013:65, Förstärkta kapitaltäckningsregler, s. 272–273.

noterade bolag, vilket hade omfattat många banker och kreditinstitut.⁷ Direktivet innehöll lagstiftning om att tills dess minst 40 procent av alla poster som icke verkställande styrelseledamöter innehas av vardera könet i börsnoterade institut, med undantag för små och medelstora institut, ska positiv särbehandling ske vid tillsättning av styrelseledamöter av det underrepresenterade könet. Kommissionens rättstjänst underkände den rättsliga grunden för förslaget och inte mycket har hörts relaterat till saken sedan dess.

3 Bankstyrelsens sammansättning

Det är visat att finansiella företag, och särskilt banker, har en mindre jämn könsfördelning i styrelserna jämfört med andra företag.⁸ En förklaring har visat sig vara att kvinnor i lägre utsträckning än män presterar väl i matematik under skoltiden, och därför i lägre utsträckning gör karriär inom finansindustrin, som är en matematikintensiv industri. I länder där flickor fått höga värden i mätningen av matematikkunskaper, finns det jämförelsevis fler kvinnor i bankstyrelserna.⁹ Det finns också visst underlag för uppfattningen att kvinnor möter fördomar relaterade till deras matematiska förmåga, vilket påverkar deras inträde i naturvetenskapliga sektorer.¹⁰ Undersökningar visar dock att könsfördelningen i bolagsstyrelser, såväl inom finansbranschen som inom andra branscher, blir allt jämnare.¹¹

Empirisk forskning visar olika effekter av hur könsfördelningen i bolagsstyrelser ser ut. Mångfald i bolagsstyrelser framhålls ofta som berikande för beslutsprocesserna i bolaget, vilket leder till bättre resultat i verksamheten. Mångfald i styrelser kan bidra till att skapa självständighet i förhållande till verkställande funktioner i bolaget. Å andra sidan kan mångfald leda till kostnader och problem relaterade till integration och

⁷ Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. Brussels, 14.11.2012 COM (2012) 614 final.

⁸ R. B. Adams, T. Kirchmaier, Women in Finance, s. 3, 6.

⁹ A.a. s. 4. Undersökningarna vilar på resultat från PISA-programmen.

¹⁰ E. Reuben, P. Sapienza, L. Zingales, How Stereotypes Impair Women's Careers in Science, Proceedings of the National Academy of Sciences 2014, 111 (12), s. 4403–8.

¹¹ R. B. Adams, T. Kirchmaier, Women in Finance, s. 14.

koordinering av olika åsikter, vilket har negativa effekter på resultatet.¹² Det går inte att fastställa ett samband mellan könsfördelning och vinst i ett bolag, men studier visar på ett flertal positiva effekter på styrelsearbetet som ett resultat av en jämn könsfördelning.¹³

I en undersökning av ett antal amerikanska bolag befanns kvinnliga styrelseledamöter ha högre närvaro i styrelserna än sina manliga kollegor. Särskilt visade det sig att kvinnor hade mindre "attendance problems" än män. Dessutom, ju fler kvinnor i styrelsen, ju högre närvaro hade även männen i samma styrelse. Kvinnliga styrelseledamöter engagerade sig oftare än män i övervakningsrelaterade kommittéer. Kvinnor var mer troliga att bli förordnade till uppdrag i revisionskommittéer och bolagsstyrningsfrågor och till valberedningar. Samtidigt fann man att kvinnor inte lika ofta som män satt i kommittéer för att besluta om ersättningar inom bolagen.¹⁴

Dessa undersökningsresultat, som alltså inte är sektorsspecifika, är intressanta att relatera till banker och den reglering som tillkommit efter finanskrisen. Regleringen av banker har skärpts de senaste åren genom att befintliga krav på kapital och riskhantering har ökat och höjts på olika sätt. Men det har också tillkommit nya grepp i regleringen. Några sådana nyheter är restriktioner av rörlig ersättning till befattningshavare i banker, restriktioner av antalet tillåtna uppdrag för styrelseledamöter och verkställande direktörer i finansiella företag, samt införandet av personligt ansvar i form av sanktionsavgifter mot bankstyrelseledamöter och verkställande direktörer. Reglerna finns i kapitaltäckningsdirektivet och är implementerade i Sverige genom bland annat lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse. I nästa stycke ska jag relatera de nya reglerna för banker till de effekter som framkommit i studier om könsfördelning i styrelser.

¹² B. Setiyono, A. Tarazi, Does diversity of bank board members affect performance and risk? Evidence from an emerging market, s. 23; R. Mateos de Cabo, R. Gimeno, M. J. Nieto, Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors, s. 158.

¹³ D. A. Carter, B. J. Simkins, W. G. Simpson, Corporate governance, board diversity, and firm value; R. B. Adams, D. Ferreira, Women in the boardroom and their impact on governance and performance; M. Schwartz-Ziv, Gender and Board Activeness: The Role of a Critical Mass.

¹⁴ R. B. Adams, D. Ferreira, Women in the boardroom and their impact on governance and performance, s. 2 ff.

4 Bankreglering i ett genusperspektiv

Att bankdirektörer och andra styrelseledamöter i finansiella företag kan avsätta tillräckligt med tid på sitt styrelseuppdrag har utpekats som en viktig del i styrelsens tillsynsroll.¹⁵ Det finns nu restriktioner genom CRD IV för antalet uppdrag en och samma person får ha som styrelseledamot eller verkställande direktör i en bank. Reglerna återfinns i LBF 10 kap. 8 a §, där det stadgas att den som är ledamot i styrelsen för ett bankaktiebolag eller är dess verkställande direktör får utöver detta uppdrag ha det antal uppdrag som styrelseledamot eller verkställande direktör i andra företag som bedöms lämpligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet samt till arten, omfattningen och komplexiteten hos bolagets verksamhet. I bestämmelsens andra stycke finns en kvantitativ restriktion för bankaktiebolag som är betydande i fråga om storlek, intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. I en sådan bank får en styrelseledamot eller verkställande direktör endast kombinera ett uppdrag som verkställande direktör med två uppdrag som styrelseledamot, eller inneha fyra uppdrag som styrelseledamot.

Vidare har rörlig ersättning, ofta benämnt bonus, reglerats genom CRD IV. Den rörliga ersättningen får inte överstiga den fasta ersättningen, och detta gäller en anställd vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på ett kreditinstituts riskprofil (LBF 6 kap. 4 c §).

Den kanske mest omdebatterade nyheten med CRD IV är införandet av personliga sanktionsavgifter mot bankers styrelseledamöter, verkställande direktörer och ersättare för dessa.¹⁶ Finansinspektionen kan, sedan januari 2015, besluta om sanktionsavgift på upp till fem miljoner euro, till en styrelseledamot eller verkställande direktör, som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har åsidosatt viss central lagstiftning för verksamheten och om överträdelsen är allvarlig. Reglerna finns i LBF 15 kap. 1 a §. Finansinspektionen kan alltså numera ingripa inte bara mot en bank vid regelöverträdelser utan också, i vissa allvarligare fall, mot styrelseledamöter och verkställande direktörer. De personliga sanktionerna innebär en kraftfull skärpning av regelverket kring banker och de andra finansiella företag som ingår i regleringen.

¹⁵ Kapitäläckningsdirektivet, preambel 58.

¹⁶ Se t.ex.: Tor Dunér, Personliga sanktionsavgifter i finanssektorn – finns det någon som tycker de nya reglerna är bra?, Dagens Juridik, 2015-02-27.

I den reglering som antagits efter finanskrisen 2008 finns tydliga inslag av förhöjda krav på styrelsans ansvarstagande, inte minst i banker. Att lägga tillräckligt med tid på styrelseuppdrag, att ersättningspolicys fostrar sunt risktagande och att kunna ställa enskilda styrelseledamöter till ansvar vid allvarliga regelbrott, är några av de saker som pekats ut som nödvändiga för att återställa förtroendet för bankerna och stärka finansiell stabilitet. Dessa aspekter tycks kvinnor bidra med att stärka, sett till de undersökningar som gjorts om kvinnors styrelsearbete. Kvinnor är bättre än män, statistiskt sett, i fråga om närvaro i styrelsearbetet och engagemang i övervakningsfunktioner. Det finns också studier som visar att kvinnor i bankstyrelser minskar risktagandet i banker.¹⁷ Kvinnor ingår i högre utsträckning i banker med längre riskprofiler och i lägre utsträckning i små bankstyrelser, där homogenitet kan vara en starkare preferens jämfört med en större bankstyrelse.¹⁸

Den nya regleringen som gäller bankstyrelser och styrelseledamöters kvalifikationer har kritiserats ur olika perspektiv, men kanske framförallt för att kopplingen mellan regleringen och dess syften om förtroende och stabilitet är för svag.¹⁹ När det gäller målstađgandet om könsfördelning och de artiklar i CRD IV som kopplar till detta, har det framhållits att fler aspekter måste beaktas i banksektorn än jämn könsfördelning isolerat. Banker med starka mekanismer för företagsstyrning påverkas negativt om styrelsen har hög mångfald, medan banker som har svaga styrningsmekanismer gagnas av mångfald i styrelsen.²⁰ Vidare kan en heterogen styrelse vara något negativt om en banks affärsmässiga omgivning ställer krav på snabb anpassning till förändrade förhållanden. Mångfald har även utpekats som mer negativt ju yngre ett företag är, eller ju tidigare i affärsutvecklingen företaget befinner sig. Utbildningsgrad och kvalifikationer hos kvinnliga styrelseledamöter måste också beaktas. Affärsresultat och risktagande hos styrelser som uppvisar mångfald är beroende av specifika omständigheter i varje bank och på varje bankmarknad.²¹ Att koppla

¹⁷ B. Setiyono, A. Tarazi, Does diversity of bank board members affect performance and risk? Evidence from an emerging market, s. 23. Studien omfattade banker i Indonesien, som är en emerging market.

¹⁸ R. Mateos de Cabo, R. Gimeno, M. J. Nieto, Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors, s. 157–158.

¹⁹ L. Enriques, D. Zetzche, Quack Corporate Governance, Round III? Bank Board Regulation Under the New European Capital Requirement Directive.

²⁰ A.a. s. 9–10.

²¹ A.a.

ihop en jämn könsfördelning med vissa resultat eller risknivåer i en bank är inte helt enkelt. Här kan noteras något som saknas i de undersökningar jag tagit del av; nämligen vilket perspektiv som intas när effekter och resultat jämförs. Kvinnliga styrelseledamöter sägs minska risktagandet i banker, men detta behöver inte nödvändigtvis vara något positivt för banken i fråga. Även om riskhanteringen i många banker visade sig vara oroväckande bristfällig under finanskrisen, är detta långt ifrån en generell utgångspunkt när det gäller bankers verksamhet. Bankrörelse handlar om att hantera många olika typer av risker; naturligtvis ska det ske på ett sunt sätt och med kontroll. En bank som bedriver sin verksamhet med en sund riskkontroll har inte automatiskt något att vinna på att dra ner riskerna, då minskar kanske vinster eller konkurrenskraft istället. Återigen går det inte att hitta entydiga kopplingar mellan könsfördelningen i bankers styrelser och effekterna på bankers verksamhet. Som nämndes tidigare kan dock en rad positiva effekter mätas när styrelser uppvisar en jämnare könsfördelning, såsom att mer tid läggs på styrelsearbetet. Det är otvivelaktigt en positiv sak i alla styrelser.

5 Avslutningsvis om bankmän, förtroende och stabilitet

Jag har i ett par korta stycken beskrivit och diskuterat några av de nya regler som gäller för banker i ljuset av empiriska resultat om könsfördelning i bolagsstyrelser generellt och bankstyrelser specifikt. De övergripande målen med regleringen av banker handlar om förtroende och stabilitet: att upprätthålla förtroendet för enskilda banker och i stort på banksektorn, och att därmed säkra finansiell stabilitet. Man kan skilja på förtroendet i enskilda banker, där kundskydd och konsumentfrågor är centrala, och på förtroendet i ett större marknadsperspektiv samt mellan finansiella aktörer, där kedjeeffekter på grund av minskat förtroende är en mer direkt riskfaktor.²² Liksom bristfällig miljöpolicy kan ojämn könsfördelning i en styrelse verka i en missgynnsam riktning för förtroendet för ett enskilt företag, till exempel en bank. I ett större förtroende- och stabilitetsperspektiv finns också effekter. De undersökningar jag refererat till tidigare i artikeln visar att könsfördelningen i styrelser har betydelse för företagets verksamhet och resultat, men att det är oklart om det verk-

²² Se R. Söderström, *Sound Banking* (akad. avh. 2017), s. 135–137.

ligen går att fastställa ett positivt samband mellan kvinnors deltagande i styrelser och positiva värden för verksamheten. Kvinnliga styrelseledamöter har visat sig ha högre närvaro, mindre problem med att lägga tid på styrelsearbetet och påverkar hela styrelsen till ökat engagemang. Och kvinnor åtar sig övervakningsuppdrag i högre utsträckning än män. Alla dessa aspekter – närvaro, tid, engagemang när det gäller övervakning och kontroll – är centrala för hur väl en styrelse övervakar riskerna i en bank och styr den löpande verksamheten. Detta visar sig inte minst genom att det numera, i lag, finns regleringar kring antalet uppdrag som styrelseledamot eller verkställande direktör en person får åta sig, vilket ska verka för att befattningshavare i banker och vissa andra finansiella företag lägger tillräckligt med tid på styrelsearbetet. Även de sanktioner som numera kan träffa fysiska personer som leder en bank är kopplade till syftet att styrelseledamöter ska ta ett större ansvar för företagsstyrningen. De nya regleringarnas syften handlar om förtroende och stabilitet i ett större perspektiv. Styrningen av enskilda banker kan få återverkningar i hela det finansiella systemet. Forskning visar positiva värden kopplade till kvinnligt deltagande i styrelser just på dessa, för banker, centrala områden.

Det är möjligt att fler kvinnor i bankstyrelser per se skulle leda till ökad sundhet i ledningen av bankers verksamhet. Förutom att det är önskvärt i sig att kvinnor har samma karriärmöjligheter som män inom finanssektorn, visar forskning på området att kvinnor statistiskt har en god inverkan just på engagemanget i styrelsearbetet. I sammanhanget är det också intressant att notera att kvinnor hittills deltagit i mindre utsträckning än män i styrelsekommittéer som beslutar i ersättningsfrågor. På bankområdet har höga ersättningar till bankdirektörer – ibland utdelade mitt i en banks krisläge – diskuterats mycket, och verkligen blivit en förtroendefråga. Numera är även den frågan reglerad i lag för bankernas del; den rörliga ersättningen får inte vara hur höga som helst. Studierna kring könsfördelning i styrelser visar dock inte entydiga resultat. Det finns ett flertal parametrar som inverkar på bankers risktagande och verksamhet. Sundhet i bankrörelse är en mångfacetterad fråga, där många av aspekterna hänger ihop.

Det är en annan diskussion om könsfördelningen i banker ska lagregleras i form av en tvingande kvoteringslagstiftning. Här kan jag inte låta bli att reflektera över den enorma mängd med ny reglering som sköljt över banker och andra finansiella företag sedan finanskrisen, framförallt från EU. Det tycks aldrig ta slut. Varje aspekt av bankers verksamhet ska regleras, och helst i lag och med minimalt utrymme till anpassning

till olikheter i de nationella marknaderna eller företagen. Att könsfördelningen i styrelser kommit med i CRD IV, som en av aspekterna i den enorma floran av regler för banker, tycks naturligt, med tanke på hur mycket annat som ingår i de krav som banker har att leva upp till. Det vore nog svårt att implementera en tvingande reglering i dagsläget, men arbetet för att fler kvinnor ska kunna väljas till uppdrag i bankstyrelser behöver ändå pågå och fortsätta. Det har både bankerna och samhället att vinna på. Personligen reflekterar jag över de undersökningar som kopplar könsfördelningen i styrelser i finansiella företag, och särskilt banker, till skolresultaten i matematik. Det finns tydliga kopplingar till flickors prestationer i matte och den kvinnliga representationen i styrelserna i banker. Jämställdhetsfrågor kopplar ofta ihop ett flertal olika problem på detta sätt och kan sällan lösas med isolerade medel. Fler kvinnor i ledande positioner i finansbranschen kräver, liksom fler kvinnor i ledande positioner överlag i samhället, ett brett arbete utifrån både kunskap och värderingar.

Källor

- R. B. Adams, T. Kirchmaier, Women in Finance, ECGI Working Paper Series in Finance Nr. 479/2016, september 2016
- R. B. Adams, D. Ferreira, Women in the boardroom and their impact on governance and performance, Journal of Financial Economics, Nr. 94, 2009
- A. N. Berger, et al., The Oxford Handbook of Banking, 2 uppl., Oxford University Press, 2015
- D. A. Carter, B. J. Simkins, W. G. Simpson, Corporate governance, board diversity, and firm value
- T. Dunér, Personliga sanktionsavgifter i finanssektorn – finns det någon som tycker de nya reglerna är bra?, Dagens Juridik, 2015-02-27
- L. Enriques, D. Zetzche, Quack Corporate Governance, Round III? Bank Board Regulation Under the New European Capital Requirement Directive, ECGI Working Paper Series in Law, Nr. 249/2014, oktober 2014
- R. Mateos de Cabo, R. Gimeno, M. J. Nieto, Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors, Journal of Business Ethics, Nr. 109/2012

- J. A. C. Santos, Bank capital regulation in contemporary banking theory: A review of the literature, BIS Working Paper no 90, September 2000
- E. Reuben, P. Sapienza, L. Zingales, How Stereotypes Impair Women's Careers in Science, Proceedings of the National Academy of Sciences 2014, 111 (12)
- M. Schwartz-Ziv, Gender and Board Activeness: The Role of a Critical Mass, kommande i Journal of Financial and Quantitative Analysis 52.2, 2017. Tillgänglig via: <https://wapp.hks.harvard.edu/publications/gender-and-board-activeness-role-critical-mass>
- B. Setiyono, A. Tarazi, Does diversity of bank board members affect performance and risk? Evidence from an emerging market, HAL Working Paper, oktober 2014
- SOU 2013:65, Förstärkta kapitaltäckningsregler
- R. Söderström, Sound Banking, aka. avh. 2017
- H. Zhu, Capital regulation and banks' financial decisions, International Journal of Central Banking, vol. 4(1), 2008

