



Transparencia en materia de diversidad e inclusión: el papel de independientes, mujeres y especialistas en el consejo de administración

Isabel María García-Sánchez (autora de contacto)

*Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad.
Universidad de Salamanca (España)*

lajefa@usal.es | <https://orcid.org/0000-0003-4711-8631>

Beatriz Aibar-Guzmán

*Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad.
Universidad de Santiago de Compostela (España)*

beatriz.aibar@usc.es | <https://orcid.org/0000-0001-7410-5997>

Cristina Aibar-Guzmán

*Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad.
Universidad de Santiago de Compostela (España)*

cristina.aibar@usc.es | <https://orcid.org/0000-0002-1229-9631>

Extracto

El objetivo de este trabajo es analizar el efecto de la estructura del consejo de administración en la relevancia, normalización, fiabilidad e integridad de la información en materia de diversidad e inclusión que divulgan las principales compañías europeas. Los resultados obtenidos para un panel de datos de 189 multinacionales europeas durante el periodo 2011 a 2020 evidencian que la diversidad y especialización del consejo de administración influyen favorablemente en la información sobre diversidad e inclusión reportada por las empresas europeas, efecto que no es extensible a una mayor presencia de consejeros independientes. Adicionalmente, el contexto institucional europeo vigente desde 2014 y los efectos de la pandemia COVID-19 favorecen la transparencia corporativa en relación con las prácticas de diversidad e inclusión de las multinacionales analizadas.

Palabras clave: consejo de administración; sostenibilidad; transparencia corporativa; diversidad e inclusión; Unión Europea.

Recibido: 18-04-2023 / Aceptado: 20-07-2023 / Publicado (en avance *online*): 18-10-2023

Cómo citar: García-Sánchez, I. M.^a, Aibar-Guzmán, B. y Aibar-Guzmán, C. (2023). Transparencia en materia de diversidad e inclusión: el papel de independientes, mujeres y especialistas en el consejo de administración. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 488, 199-230. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.18823>



Transparency on diversity and inclusion: the role of independents, women and specialists on the board of directors

Isabel María García-Sánchez (corresponding author)

Beatriz Aibar-Guzmán

Cristina Aibar-Guzmán

Abstract

The objective of this paper is to analyze the effect of the structure of the board of directors on the relevance, standardization, reliability, and integrity of the information in terms of diversity and inclusion disclosed by the main European companies. The results obtained for a data panel of 189 European multinationals during the period 2011 to 2020 show that the diversity and specialization of the board of directors favorably influence the information on diversity and inclusion reported by European companies, an effect that is not extensible to a greater presence of independent directors. Additionally, the European institutional context in force since 2014 and the effects of the COVID-19 pandemic favor corporate transparency in relation to the diversity and inclusion practices of the multinationals analyzed.

Keywords: board of directors; sustainability; corporate transparency; diversity and inclusion; European Union.

Received: 18-04-2023 / Accepted: 20-07-2023 / Published (online preview): 18-10-2023

Citation: García-Sánchez, I. M.^a, Aibar-Guzmán, B. y Aibar-Guzmán, C. (2023). Transparencia en materia de diversidad e inclusión: el papel de independientes, mujeres y especialistas en el consejo de administración. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 488, 199-230. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.18823>



Sumario

1. Introducción
 2. El papel del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC
 3. Marco teórico e hipótesis de investigación
 - 3.1. Marco teórico
 - 3.2. Hipótesis de investigación
 - 3.2.1. Diversidad de género del consejo de administración
 - 3.2.2. Independencia del consejo de administración
 - 3.2.3. Especialización del consejo de administración
 4. Método
 - 4.1. Población y muestra
 - 4.2. Modelo de análisis
 5. Resultados
 - 5.1. Análisis descriptivos
 - 5.2. Resultados modelos de análisis
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo ha sido elaborado por el grupo de investigación GDO –Gestión de la Diversidad en las Organizaciones– (Universidad de Salamanca), seleccionado en la convocatoria 2022 de Grupos de Investigación promovida por el CEF.- Centro de Estudios Financieros.



1. Introducción

La igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948). Sin embargo, en los últimos años movimientos como Me Too o Black Lives Matter han puesto la diversidad y la igualdad de oportunidades en el primer plano (Manoharan *et al.*, 2021), aumentando la presión social y política sobre las empresas para que adopten un compromiso real al respecto (Shohaieb *et al.*, 2022). En este sentido, los distintos grupos de interés esperan que las empresas divulguen información acerca de sus actuaciones y resultados en materia de diversidad e inclusión (Vuontisjärvi, 2006), como parte de su política sobre responsabilidad social corporativa (RSC). Pese a este interés, los estudios realizados sobre el tema demuestran que, en general, el nivel de divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas es bajo (Holton, 2005; Werkmeister, 2016; Shimeld *et al.*, 2017; Maj, 2018; Shohaieb *et al.*, 2022).

Por otro lado, la aprobación de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, conocida como Directiva de información no financiera, incluye por primera vez la obligación para las empresas de divulgar información sobre la política de diversidad aplicada, sus objetivos y resultados. Como responsable de las políticas de divulgación de información de la empresa, el consejo de administración debe promover la divulgación de este tipo de información, cumpliendo así con las exigencias de la regulación y con las demandas de los grupos de interés.

Con estas premisas, el objetivo de este trabajo es analizar el efecto de la estructura del consejo de administración, en concreto, de la diversidad, independencia y especialización

de este, en la relevancia, normalización, fiabilidad e integridad de la información en materia de divulgación e inclusión que divulgan las principales compañías europeas. Para tal fin, se seleccionó como población objetivo las principales compañías europeas cuya información económico-financiera y en materia de sostenibilidad se encuentra disponible en la base de datos Thomson Reuters EIKON y como periodo de estudio de la última década con información disponible, es decir, desde 2011 a 2020, ambos incluidos, obteniéndose una muestra final de 189 empresas (1.890 observaciones). Los resultados obtenidos evidencian que la diversidad y especialización del consejo de administración influyen favorablemente en la información sobre divulgación e inclusión reportada por las empresas europeas, efecto que no es extensible a una mayor presencia de consejeros independientes. Además, el contexto institucional europeo vigente desde 2014 y los efectos de la pandemia COVID-19 han favorecido la transparencia corporativa en relación con las prácticas de diversidad e inclusión de las multinacionales analizadas.

Este trabajo contribuye a la literatura proporcionando una visión de la situación en materia de divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas europeas e identificando algunos de sus posibles determinantes. Se trata de un aspecto poco analizado por estudios previos (Monteiro *et al.*, 2021) y que, sin embargo, es necesario para incentivar la divulgación de este tipo de información y, por ende, la consideración de estas cuestiones en las políticas y estrategias empresariales (Shimeld *et al.*, 2017; Maj, 2018). Además, se trata de un análisis amplio que considera tanto la cantidad como la calidad, medida por la relevancia, normalización, fiabilidad e integridad, de la información divulgada. Asimismo, de forma indirecta, aportamos información acerca del efecto de las presiones externas en relación con la divulgación de información sobre diversidad en la cantidad y calidad de la información divulgada por las empresas europeas.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. Tras esta introducción, se realiza una breve discusión acerca del papel del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC y se realiza una revisión de la literatura sobre el tema. A continuación, se presenta el marco teórico y se formulan las hipótesis de investigación. Posteriormente, se explica el diseño del estudio empírico (muestra, modelo y descripción de las variables) y se presentan y discuten los principales resultados. El artículo finaliza con las principales conclusiones que se derivan del estudio y una referencia a sus limitaciones y posibles ampliaciones futuras.

2. El papel del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC

El consejo de administración es el órgano responsable de la formulación de las estrategias y políticas corporativas, incluidas las políticas de divulgación, y la supervisión del equipo de gestión para garantizar la protección de los intereses de los accionistas y de los

restantes grupos de interés (Michelon y Parbonetti, 2012). Entre sus funciones se encuentran el proporcionar consejo y asesoramiento a la dirección y gestionar las relaciones con los grupos de interés, velando por el mantenimiento de la legitimidad de la empresa ante estos (Hillman y Dalziel, 2003; Dienes y Velte, 2016). En particular, el consejo de administración desempeña un papel clave con relación a la RSC y la transparencia corporativa (Barako y Brown, 2008; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Fernández-Feijoo *et al.*, 2014; Fuente *et al.*, 2017).

La estructura o composición del consejo es un determinante clave de la eficiencia de este en el ejercicio de sus funciones (Cucari *et al.*, 2018), afectando a su orientación a los grupos de interés y a la divulgación de información por parte de la empresa (Michelon y Parbonetti, 2012; Dienes y Velte, 2016; Fuente *et al.*, 2017). En este sentido, la literatura ha analizado el efecto de diversos atributos o características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC (Amran *et al.*, 2014), prestándose especial atención a características como la independencia y la diversidad del consejo (Velte, 2019).

La tabla 1 resume algunos de los trabajos empíricos que han analizado el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC¹. Como puede observarse, la independencia y la diversidad de género del consejo son dos de los atributos o características más analizados (Velte, 2019), con resultados mixtos.

Por otro lado, en el panel B de la tabla 1 se recoge el único trabajo identificado que analiza la relación entre las características del consejo y la divulgación de información sobre diversidad.

En dicho estudio ambas variables tienen un efecto positivo y significativo sobre la divulgación de información relacionada con la gestión de diversidad (medida por el número de palabras) por parte de una muestra de empresas británicas.

¹ Se recogen únicamente los trabajos que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC, considerada de forma global. No se han incluido, por tanto, los trabajos que se enfocan en la divulgación de información medioambiental (como, por ejemplo, información sobre gases de efecto invernadero o biodiversidad), por no corresponderse con el foco de interés de este trabajo.



Tabla 1. Estudios previos sobre la relación entre la estructura del consejo de administración y la divulgación sobre RSC

Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC						
Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Haniffa y Cooke (2005)	139 empresas no financieras cotizadas (Malasia)	1996 y 2002	Independencia Multiplicidad de cargos directivos Nacionalidad de consejeros/as	Dos índices de divulgación social: cantidad y extensión (41 ítems)	Análisis de regresión multivariante	Efecto positivo y significativo de las tres características del consejo
Barako y Brown (2008)	40 bancos (Kenia)	No específica	Independencia Diversidad de género Nacionalidad de consejeros/as	Índice de divulgación sobre RSC (22 ítems)	OLS	Efecto positivo y significativo de independencia y diversidad de género y no significativo de la nacionalidad
Kent y Monem (2008)	72 empresas (Australia)	2003	Actividad del comité de auditoría Existencia de un comité de RSC	Variable dicotómica (divulga/no divulga)	Regresión logística	Efecto positivo y significativo de ambas variables
Prado-Lorenzo et al. (2009)	96 empresas no financieras cotizadas (España)	2004-2006	Independencia Diversidad (género y nacionalidad) Multiplicidad de cargos directivos Dualidad del CEO Actividad	Variable ordinal (numérica) que mide la calidad (con base en las exigencias del Modelo GRI): 0-3	Análisis de regresión para datos panel	Efecto significativo de la independencia (positivo) y de la diversidad (negativo). Efecto no significativo de dualidad CEO y actividad (negativo) y de multiplicidad de cargos (positivo)
Said et al. (2009)	150 empresas cotizadas (Malasia)	2006	Tamaño Independencia Dualidad del CEO Existencia de un comité de auditoría	Índice de divulgación sobre RSC (5 temas)	Análisis de regresión multivariante	Efecto positivo y significativo del comité de auditoría y no significativo (positivo) del resto de variables

Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC

Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Khan (2010)	30 bancos comerciales (Bangladesh)	2007-2008	Independencia	Índice de divulgación sobre RSC (60 ítems)	Análisis de regresión multivariante	Efecto positivo y significativo de independencia y nacionalidad y no significativo (positivo) de la diversidad de género
			Diversidad de género			
Michelon y Parbonetti (2012)	114 empresas cotizadas (10 países)	2003	Nacionalidad de consejeros/as	Índice de divulgación sobre RSC (178 ítems). Se analiza tanto a nivel global como para las dimensiones social, medioambiental, económica y estratégica	OLS	Efecto positivo y significativo de la influencia social. Efecto no significativo de independencia y dualidad del CEO (negativo). Efecto positivo y significativo del comité de RSC en la información social
			Independencia			
Frías-Aceituno et al. (2013)	568 multinacionales (15 países)	2008-2010	Influencia social de consejeros/as	Variable ordinal (numérica): 0-2	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de tamaño y diversidad de género. Efecto no significativo de independencia y actividad (negativo) y nacionalidad (positivo)
			Existencia de un comité de RSC			
Khan et al. (2013)	116 empresas no financieras cotizadas (Bangladesh)	2005-2009	Dualidad del CEO	Índice de divulgación sobre RSC (20 ítems)	Análisis de regresión	Efecto positivo y significativo de independencia y comité de auditoría y no significativo de dualidad del CEO
			Nacionalidad de consejeros/as			
Amran et al. (2014)	113 empresas (12 países de la región Asia-Pacífico)	2010	Existencia de un comité de auditoría	Índice de divulgación sobre RSC (10 ítems)	Análisis de regresión multivariante	Ninguna de las variables tiene un efecto significativo
			Tamaño			
			Independencia			
			Diversidad de género			
			Existencia de un comité de RSC			



Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC

Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
García-Sánchez <i>et al.</i> (2014)	98 empresas no financieras (España)	2004-2010	Independencia Tamaño Diversidad de género Nacionalidad de consejeros/as Actividad	Variable numérica que mide la divulgación de información sobre RSC con base en las directrices de la GRI (100 puntos)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de independencia y diversidad de género. Efecto no significativo de nacionalidad (positivo) y tamaño y actividad (negativo)
Giannarakis (2014)	366 empresas de la lista de Fortune 500 (EE. UU.)	2011	Dualidad del CEO Diversidad de género Edad de consejeros/as Actividad Tamaño	Score de Bloomberg de divulgación ESG	Análisis de regresión multivariante	Efecto positivo y significativo de la dualidad del CEO y el tamaño del consejo y no significativo para las restantes variables
Giannarakis <i>et al.</i> (2014)	100 empresas del índice Standard & Poor's 500	2009-2012	Dualidad del CEO Diversidad de género	Score de Bloomberg de divulgación ESG (global y para las dimensiones social, medioambiental y de gobernanza)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto significativo y negativo de la dualidad del CEO y positivo de la diversidad de género en la divulgación de información social. A nivel global y para las restantes dimensiones el efecto es no significativo para ambas características
Jizi <i>et al.</i> (2014)	107 bancos comerciales (EE. UU.)	2009-2011	Tamaño Independencia Dualidad del CEO Actividad	Índice de divulgación de RSC (4 categorías)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de todas las variables

Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC						
Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Sharif y Rashid (2014)	22 bancos comerciales cotizados (Pakistán)	2005-2010	Independencia Nacionalidad de consejeros/as	Índice de divulgación de RSC (60 ítems)		Efecto positivo y significativo de independencia y no significativo de nacionalidad
Kiliç et al. (2015)	26 bancos (Turquía)	2008-2012	Tamaño Independencia Diversidad de género	Índice de divulgación sobre RSC (52 ítems)	OLS	Efecto positivo y significativo de independencia y diversidad y no significativo de tamaño
Dienes y Velte (2016)	34 empresas cotizadas (Alemania)	2011	Diversidad de género Conocimientos y pericia Tiempo de ejercicio del cargo Actividad Tamaño	Score de divulgación sobre RSC de IÖW/future (5 categorías)	OLS	Efecto positivo y significativo de diversidad de género. Efecto no significativo y negativo para tiempo de ejercicio y positivo para el resto de variables
Ibrahim y Hanefah (2016)	117 empresas cotizadas (Jordania)	2007-2011	Independencia Diversidad de género Nacionalidad de consejeros/as Edad de consejeros/as	Índice de divulgación sobre RSC (36 ítems)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de las cuatro variables
Rao y Tilt (2016)	150 empresas cotizadas (Australia)	2009-2011	Independencia Tiempo de ejercicio del cargo Diversidad de género Multiplicidad de cargos directivos	Índice de divulgación de RSC (número de palabras)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de todas las variables excepto independencia (negativo y no significativo)



Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC

Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Fuente <i>et al.</i> (2017)	98 empresas no financieras (España)	2004-2010	Independencia Tamaño Diversidad de género Nacionalidad de consejeros/as Actividad Existencia de un comité de RSC	Variable ordinal (numérica) que mide la calidad (con base en las exigencias del Modelo GRI): 0-12	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de independencia, diversidad de género y comité de RSC. Efecto no significativo de tamaño y nacionalidad (positivo) y actividad (negativo)
Jlzi (2017)	350 empresas cotizadas (Reino Unido)	2007-2012	Independencia Tamaño Dualidad del CEO Diversidad de género Actividad	Score de Bloomberg de divulgación ESG (4 áreas distintas)	OLS	Efecto significativo y positivo para todas las variables excepto dualidad del CEO (negativo y no significativo)
Cucari <i>et al.</i> (2018)	54 empresas cotizadas (Italia)	2011-2014	Independencia Diversidad de género Existencia de un comité de RSC Edad de consejeros/as	Score de Bloomberg de divulgación ESG	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de todas las variables excepto la edad (no significativo)
García-Meca <i>et al.</i> (2018)	159 bancos (9 países)	2004-2010	Independencia Diversidad de género	Índice que mide la utilidad y la comparabilidad de la información sobre CSR divulgada (0-100)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de ambas variables
Orazalin (2019)	38 bancos comerciales cotizados (Kazakstán)	2010-2016	Tamaño Independencia Diversidad de género	Índice de divulgación sobre RSC (31 ítems)	OLS	Efecto positivo y significativo de la diversidad de género y no significativo de las restantes características

Panel A: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC

Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez (2019)	Empresas no financieras (39 países)	2004-2015	Tamaño Independencia Diversidad de género Dualidad del CEO Existencia de un comité de RSC	Índice de divulgación sobre RSC (112 ítems)	Análisis de regresión para datos panel	Efecto positivo y significativo de tamaño, diversidad de género, dualidad del CEO y comité de RSC. Efecto negativo y significativo de independencia
Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez (2020)	204 empresas internacionales (10 países emergentes)	2004-2015	Independencia Diversidad de género Dualidad del CEO Existencia de un comité de RSC Tamaño	Índice de divulgación sobre RSC (112 ítems)	Método Generalizado de Momentos (GMM)	Efecto significativo y positivo de independencia, tamaño y comité de RSC y negativo de diversidad de género y dualidad del CEO
Rouf y Hossain (2021)	30 bancos cotizados (Bangladesh)	2013-2016	Tamaño Independencia Diversidad de género	Índice de divulgación sobre RSC (45 ítems)	Análisis de regresión	Efecto significativo de independencia (negativo) y diversidad de género (positivo). Efecto no significativo de tamaño (positivo)

Panel B: Estudios que analizan el efecto de las características del consejo de administración en la divulgación de información sobre diversidad

Autores	Muestra	Periodo	Características del consejo	Variable dependiente	Metodología	Resultados
Shohaieb et al. (2022)	302 empresas no financieras cotizadas (Reino Unido)	2013-2019	Tamaño Independencia Diversidad	Índice de divulgación sobre diversidad basado en la normativa británica	OLS, 2SLS y Método Generalizado de Momentos (GMM) en dos etapas	Efecto positivo y significativo de todas las variables

3. Marco teórico e hipótesis de investigación

3.1. Marco teórico

La relación entre las características del consejo de administración, como mecanismo clave de gobierno corporativo, y la divulgación de información sobre RSC ha sido analizada desde distintos enfoques teóricos, siendo unos de los más utilizados la teoría de recursos y capacidades y la teoría de los *stakeholders* (Dienes y Velte, 2016).

Según la teoría de recursos y capacidades (Pfeffer y Salancik, 1978; Barney, 1991), las empresas desarrollan ventajas competitivas sobre la base de sus recursos y capacidades distintivas (tangibles e intangibles). Desde esta perspectiva, el consejo de administración proporciona a las empresas recursos intangibles como conocimientos, experiencia y contactos (Mallin *et al.*, 2013). En este sentido, la composición o estructura del consejo de administración afectará a la efectividad de este órgano para ejecutar sus funciones (Michelon y Parbonetti, 2012) y al tipo y características de los recursos que proporciona a la organización (Amran *et al.*, 2014; Ibrahim y Hanefah, 2016).

Por su parte, la teoría de *stakeholders* plantea que la creación de valor de las empresas debe estar orientada no solo a satisfacer los intereses y demandas de los accionistas o propietarios sino también los de otros grupos de interés entre los que se incluyen clientes, empleados, grupos de presión, la comunidad local, etc. (Donaldson y Preston, 1995; Freeman, 1999; Friedman y Miles, 2002). Desde esta perspectiva, el consejo de administración desempeña un papel clave en la gestión de las relaciones de la empresa con los distintos grupos de interés, ayudando a equilibrar intereses y demandas conflictivos en la formulación de las estrategias corporativas y determinando las políticas de divulgación de información apropiadas para dar respuesta a sus demandas a fin de que la empresa pueda mantener su legitimidad social (Barako y Brown, 2008; García-Sánchez *et al.*, 2014). En este sentido, la composición y estructura del consejo de administración determinan el grado de orientación hacia los grupos de interés de este (Mallin *et al.*, 2013).

3.2. Hipótesis de investigación

3.2.1. Diversidad de género del consejo de administración

Se ha demostrado que la diversidad en los miembros del consejo de administración, ya sea en términos de edad, nacionalidad, raza o género, afecta positivamente a la eficiencia en su desempeño (Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Rao y Tilt, 2016; Fuente *et al.*, 2017; Cucari *et al.*, 2018; Ramon-Llorens *et al.*, 2021). Desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades, una mayor diversidad del consejo aumenta su capacidad para proporcionar recursos críticos a la organización en términos de las distintas habilidades, valores, conocimientos y relaciones de sus miembros (Tejedo-Romero *et al.*, 2017). En lo que respecta

a la diversidad de género, el hecho de que las mujeres difieran de los hombres en cuanto a sus valores, personalidad, experiencias y estilos de trabajo (Cabeza-García *et al.*, 2018; Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez, 2020; Monteiro *et al.*, 2022) hace que su presencia en el consejo afecte a la dinámica del mismo, en el desempeño tanto de sus funciones de asesoramiento como de supervisión (Barako y Brown, 2008; Dienes y Velte, 2016), aumentando la sensibilidad del consejo hacia las cuestiones sociales (Ibrahim y Angelidis, 1994; Rao y Tilt, 2016) y mejorando su percepción de los retos éticos a que se enfrenta la empresa (Galbreath, 2011; Hollindale *et al.*, 2019; Briano-Turrent, 2022). En consecuencia, los consejos de administración caracterizados por una mayor diversidad de género tienden a favorecer un comportamiento más socialmente responsable y filantrópico de la empresa (Williams, 2003; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Cucari *et al.*, 2018), mejorando su desempeño en este ámbito (Hussain *et al.*, 2016; García-Sánchez *et al.*, 2023a).

Desde el punto de vista de la teoría de los *stakeholders*, las consejeras poseen ciertos valores éticos y rasgos psicológicos que las hacen más proclives a considerar los intereses y demandas de las partes interesadas (Zhang *et al.*, 2013; Reyes-Bastida y Briano-Turrent, 2018; Francoeur *et al.*, 2019; Reyes-Bastida *et al.*, 2020), favoreciendo el diálogo y la transparencia corporativa (Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Dienes y Velte, 2016). Por consiguiente, cabe esperar que una mayor presencia de mujeres en el consejo de administración afecte positivamente a la divulgación de información social y medioambiental por parte de las empresas (Hussain *et al.*, 2016).

En general, la mayoría de estudios previos documentan un efecto positivo de la diversidad de género en el consejo de administración sobre la divulgación de información social corporativa (Barako y Brown, 2008; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; García-Sánchez *et al.*, 2014; Giannarakis *et al.*, 2014; Dienes y Velte, 2016; Rao y Tilt, 2016; Fuente *et al.*, 2017; Tejedo-Romero *et al.*, 2017; Cabeza-García *et al.*, 2018; Cucari *et al.*, 2018; Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez, 2019; Peng *et al.*, 2022), resultados que se confirman en el metaanálisis realizado por Velte (2019) y en el estudio de Shohaieb *et al.* (2022) para el caso concreto de la divulgación de información sobre diversidad.

Con base en los argumentos teóricos y la evidencia empírica previa, esperamos que la diversidad de género del consejo de administración afecte positivamente a la divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas europeas y, por tanto, proponemos la siguiente hipótesis:

H₁: *Una mayor presencia de mujeres en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión.*

3.2.2. Independencia del consejo de administración

Otra característica que favorece la eficiencia del consejo de administración es la independencia de sus miembros (Barako y Brown, 2008; Michelon y Parbonetti, 2012). Desde el punto

de vista de la teoría de recursos y capacidades, los consejeros independientes (no ejecutivos o externos) proporcionan al consejo valiosos recursos, como experiencia, relaciones y reputación, favoreciendo la objetividad y la consideración de diferentes perspectivas en la toma de decisiones (Michelon y Parbonetti, 2012; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Fuente *et al.*, 2017) y mejorando la capacidad de supervisión del consejo (Amran *et al.*, 2014). Desde la perspectiva de la teoría de los *stakeholders*, la presencia de consejeros independientes en el consejo de administración favorece la orientación de este hacia las partes interesadas (Cucari *et al.*, 2018), integrando sus demandas en las discusiones del consejo (Galia *et al.*, 2015) y ayudando a equilibrar sus intereses con los de los directivos y accionistas (Haniffa y Cooke, 2005; Michelin y Parbonetti, 2012).

Este tipo de consejeros tienden a mostrar una mayor preocupación por la responsabilidad social de la empresa y a apoyar inversiones en este ámbito, así como una mayor transparencia corporativa (Amran *et al.*, 2014; Liao *et al.*, 2015; Fuente *et al.*, 2017; Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez, 2020). En este sentido, se considera que una mayor presencia de consejeros independientes en el consejo de administración favorece la divulgación de información social y medioambiental por parte de las empresas (Michelon y Parbonetti, 2012; Velte, 2019).

En general, la mayoría de estudios previos evidencian un efecto positivo de la presencia de consejeros independientes en el consejo sobre la divulgación de información social corporativa (Haniffa y Cooke, 2005; Barako y Brown, 2008; Prado-Lorenzo *et al.*, 2009; Khan, 2010; García-Sánchez *et al.*, 2014; Kiliç *et al.*, 2015; Ibrahim y Hanefah, 2016; Fuente *et al.*, 2017; Cucari *et al.*, 2018; Velte, 2019; Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez, 2020), si bien algunos estudios documentan un efecto no significativo (Said *et al.*, 2009; Michelin y Parbonetti, 2012; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; Rao y Tilt, 2016) o negativo (Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez, 2019; Rouf y Hassan, 2021). El caso concreto de la divulgación de información sobre diversidad, el estudio de Shohaieb *et al.* (2022) también evidencia un efecto positivo de la independencia del consejo de administración.

Con base en los argumentos teóricos y la evidencia empírica previa, esperamos que la presencia de consejeros independientes en el consejo de administración afecte positivamente a la divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas europeas y, por consiguiente, proponemos la siguiente hipótesis:

H₂: *Una mayor presencia de consejeros independientes en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión.*

3.2.3. Especialización del consejo de administración

La creación de comités especializados en determinadas cuestiones (como auditoría, nombramientos, remuneraciones, riesgos, etc.) permite al consejo de administración rea-

lizar más eficaz y eficientemente sus funciones (Fuente *et al.*, 2017). En lo que respecta al comité de RSC, su creación se asocia a un alto compromiso de la empresa, y, en particular, del consejo de administración, con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social (Amran *et al.*, 2014; Hussain *et al.*, 2016; Cucari *et al.*, 2018). Entre las funciones delegadas a este comité se encuentran el definir y coordinar la estrategia y políticas de RSC de la empresa, supervisar el desempeño en su implementación y en el logro de los objetivos y proporcionar asesoramiento sobre proyectos relacionados con el ámbito de la RSC (Michelon y Parbonetti, 2012; Fuente *et al.*, 2017).

El comité de RSC también se encarga de la gestión de las relaciones con los grupos de interés, canalizando sus demandas e integrándolas en las discusiones del consejo y en las políticas de divulgación de información sobre RSC de la empresa (Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez, 2020). Es el responsable de la política de divulgación de información social y medioambiental de la empresa (Post *et al.*, 2002; Cucari *et al.*, 2018), desempeñando un papel análogo al que desempeña el comité de auditoría en el caso de la información financiera (Liao *et al.*, 2015).

Desde la perspectiva de la teoría de los recursos y capacidades, se considera que la existencia de un comité de RSC proporciona al consejo de administración experiencia, conocimientos y habilidades específicos para asegurar un buen desempeño en este ámbito (Amran *et al.*, 2014), mientras que, desde el punto de vista de la teoría de *stakeholders*, se considera que la existencia de un comité de RSC favorece la orientación del consejo de administración hacia las partes interesadas (Michelon y Parbonetti, 2012; Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez, 2019). Por consiguiente, se considera que la existencia de un comité de RSC en el consejo de administración afecta positivamente a la divulgación de información social y medioambiental por parte de las empresas (Fuente *et al.*, 2017).

La mayoría de los estudios previos que han analizado esta cuestión (Kent y Monem, 2008; Fuente *et al.*, 2017; Cucari *et al.*, 2018; Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez, 2019; Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez, 2020) documentan un efecto positivo y significativo de la existencia de un comité de RSC en la divulgación de información sobre RSC. Además, Michelin y Parbonetti (2012) observaron este efecto positivo en el caso de la información social, en particular. La única excepción es el estudio realizado por Amran *et al.* (2014), quienes no encontraron evidencia de un efecto significativo.

Con base en los argumentos teóricos y la evidencia empírica previa, esperamos que la existencia de un comité de RSC en el consejo de administración afecte positivamente a la divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas europeas y, por tanto, proponemos la siguiente hipótesis:

H₃: *La existencia de un comité de RSC en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión.*

4. Método

4.1. Población y muestra

Para la contrastación de las hipótesis de investigación propuestas, se seleccionó como población objetivo las principales compañías europeas cuya información económico-financiera y en materia de sostenibilidad se encuentra disponible en Thomson Reuters EIKON. Estas compañías presentan un conjunto de rasgos que las convierte en organizaciones de interés general como pueden ser los relativos a su visibilidad y el volumen de recursos y capacidades de los que disponen, estando sometidas a las normas resultantes de la transposición de la Directiva 2014/95/EU sobre divulgación de información no financiera y sobre diversidad en cada Estado miembro de la Unión Europea.

Respecto al periodo de estudio, se ha considerado adecuado el análisis de la última década con información disponible, es decir, desde 2011 a 2020, ambos incluidos. En este intervalo temporal se han promulgado las principales normas europeas en que se seleccionó como población objetivo las principales compañías europeas cuya información económico-financiera y en materia de sostenibilidad se encuentra disponible en Thomson Reuters EIKON materia de sostenibilidad y, más concretamente, en diversidad e inclusión por lo que su estudio permite analizar la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión previa y posterior a la regulación.

Con el fin de garantizar un panel de datos completo que permitiese un análisis homogéneo sobre el efecto de la composición del consejo de administración en las decisiones tomadas en materia de divulgación de información sobre diversidad e inclusión, la muestra final de análisis está configurada por 189 empresas, constituyendo un panel de 1.890 observaciones. Estas compañías tienen la sede de su matriz en 10 países europeos y operan diferentes sectores de actividad.

4.2. Modelo de análisis

La ecuación 1 representa el modelo empírico diseñado para contrastar las hipótesis propuestas relativas al papel que la independencia (H1), diversidad de género (H2) y especialización (H3) del consejo de administración desempeñan en relación con la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión. La contrastación de las hipótesis de investigación se determinará mediante la significatividad y el efecto, positivo o negativo, de β_1 , β_2 y β_3 .

$$DEI_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \%Mujeres_{i,t} + \beta_2 \%Independientes_{i,t} + \beta_3 RSCComité_{i,t} + \beta_4 Edad_{i,t} + \beta_5 TamañoEmpr_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 Endeudamiento_{i,t} + \beta_8 TamañoCons_{i,t} + \beta_9 ActividadCons_{i,t} + \beta_{10} Covid_{i,t} + \beta_{11} Directiva_{i,t} + \beta_{12} País_i + \beta_{13} Sector_i + \beta_{14} Año_t + \varepsilon_{it} + \eta_i \text{ [Ecuación 1]}$$

La variable dependiente *DEI* se corresponde con el indicador compuesto propuesto por García-Sánchez *et al.* (2023b), que toma valores entre 0 y 20 puntos, siendo construido a partir de: a) diecisiete ítems que miden la relevancia de la información divulgada en materia

de diversidad e inclusión (*Relevancia*); b) tres indicadores que identifican si la información reportada se ha elaborado de acuerdo con estándares internacionales, tales como los propuestos por GRI y UN (*Normalización*), la contratación de un servicio de verificación (*Fiabilidad*) y la inclusión de información negativa para la compañía (*Integridad*).

Las variables independientes *%Independientes* y *%Mujeres* se corresponden con la proporción de consejeros independientes y consejeras respecto al total de miembros del consejo de administración, respectivamente. La variable independiente *RSCComité* es una variable dicotómica que toma valor 1 si las compañías han creado un subcomité de sostenibilidad o RSC, tomando valor 0 en caso contrario. El diseño de estas variables se ha realizado siguiendo trabajos como García-Sánchez *et al.* (2020, 2022a), entre otros.

Además, con el fin de evitar resultados sesgados, se han incluido en el modelo ocho variables de control que identifican la edad (*Edad*) y tamaño de la compañía (*TamañoEmpr*) como proxies de los recursos y capacidades de cada empresa, medidas mediante el logaritmo de los años que han transcurrido desde la creación de la empresa y el logaritmo del total del activo, respectivamente. Adicionalmente, con el fin de representar la visibilidad y escrutinio por parte de diversos agentes, se han incluido indicadores que miden la salud económica y financiera de la compañía, utilizando para tal fin la ratio de rentabilidad de los activos (*ROA*) y la ratio pasivo total entre patrimonio neto (*Endeudamiento*).

Siguiendo a Frías-Aceituno *et al.* (2013), García-Sánchez *et al.* (2014) y Giannarakis (2014) entre otros, también se han incluido dos variables que permiten controlar la actividad del consejo de administración medida por el número de reuniones celebradas (*ActividadCons*) y el tamaño del consejo medido por el número total de consejeros (*TamañoCons*). También se han incluido dos variables dicotómicas que identifican los efectos derivados de la pandemia por COVID-19 en 2020 (*Covid*) (Amorelli y García-Sánchez, 2023) y la publicación de la Directiva de información no financiera 2014/95/EU. Para la construcción de esta última variable (*Directiva*) se ha seguido la propuesta de García-Sánchez *et al.* (2022b), considerando la aprobación de esta como marco institucional vigente en materia de divulgación sobre diversidad e inclusión en Europa. Adicionalmente, se controla el efecto país, sector y del periodo temporal.

Dada la naturaleza censurada de la variable dependiente *DEI*, la metodología de análisis se basará en una regresión Tobit para datos de panel. Adicionalmente, con el fin de obtener un mayor conocimiento sobre el efecto de la composición del consejo de administración en las decisiones que se toman en relación las características de la información analizada, se estimará la ecuación 1 para los cuatro subcomponentes del score global *DEI*: *Relevancia*, *Normalización*, *Fiabilidad* e *Integridad*.

La primera de estas variables es una variable censurada, tomando valores entre 0 y 17, lo que requiere el uso de la misma metodología de análisis que la variable *DEI*. Las tres restantes variables son de naturaleza dicotómica, lo que determina que sus modelos se estimen con regresiones logísticas para datos de panel. Con el fin de evitar problemas de endogeneidad, se utilizará un retardo temporal ($t-1$) como instrumentos de las variables independientes y de control, mientras que la variable dependiente se considera en t .

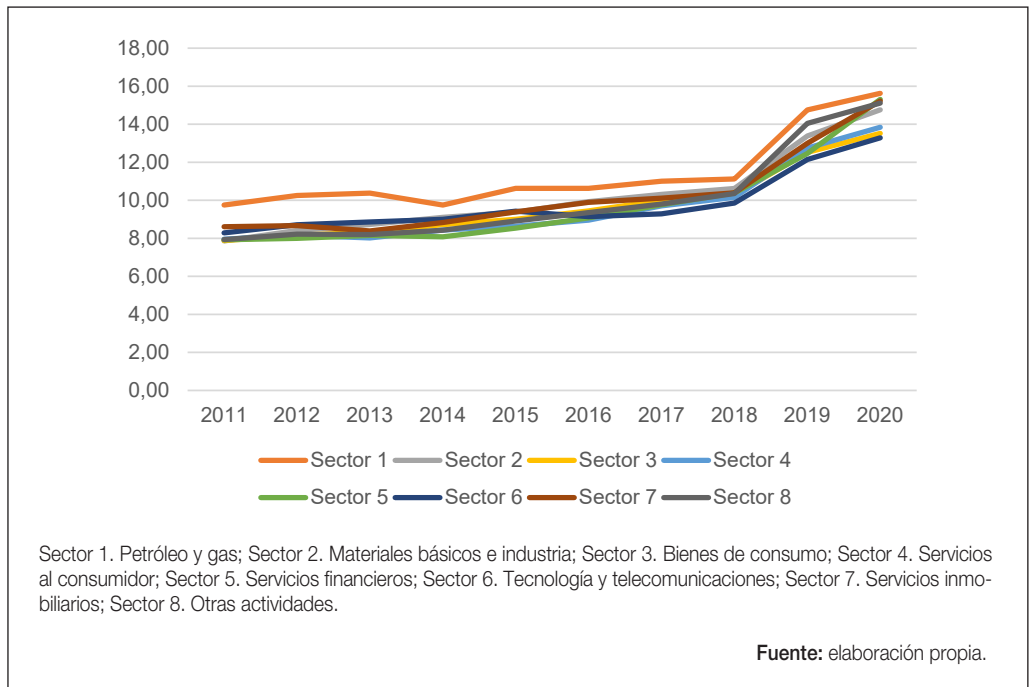
5. Resultados

5.1. Análisis descriptivos

En la tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables que se integran en el modelo representado en la ecuación 1. Como puede observarse la media de la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión en el periodo analizado es de 10 puntos sobre 20. El valor medio de la relevancia de la información es de 9 puntos sobre 17. Respecto a la fiabilidad de la información reportada, más del 75 % de las compañías ha contratado un servicio de verificación de la información en materia de sostenibilidad. Este porcentaje se reduce al 17 % si analizamos los parámetros de normalización e integridad respecto a la información divulgada.

La figura 1 muestra la dinámica de la divulgación en materia de diversidad e inclusión por sectores, observándose con una gran similitud tanto en la puntuación anual como en la evolución de la información sobre diversidad e inclusión divulgada por las empresas europeas, si bien se aprecia una ligera posición de liderazgo de las empresas pertenecientes al sector de la energía y el gas.

Figura 1. Dinámica sectorial



Respecto a las características del consejo de administración analizadas, de media, está formado por 13 consejeros que se reúnen aproximadamente 10 veces al año. El 61 % de los miembros del consejo son independientes y un 28 % son mujeres. Prácticamente el 90 % de las compañías europeas ha constituido un subcomité especializado en sostenibilidad o RSC.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

Variable	Media	Desviación típica
DEI	10	2,87
Relevancia	8,96	2,33
%Mujeres	27,83	12,80
%Independientes	60,93	40,01
Edad	3,46	0,88
TamañoEmpr	3,39	2,86
ROA	5,93	6,28
Endeudamiento	78,49	5,32
TamañoCons	12,66	4,16
ActividadCons	9,61	4,05
Frecuencia (%)		
Normalización	17,28	
Fiabilidad	78,31	
Integridad	17,67	
RSCComité	88,15	
Covid	10	
Directiva	70	

En la tabla 3 se refleja la matriz de correlaciones bivariadas, pudiéndose observar que ninguno de los coeficientes sugiere problemas de colinealidad entre las variables diseñadas para estimar el modelo empírico que permita contrastar las hipótesis de trabajo.

Tabla 3. Matriz de correlaciones

	1	2	3	4	5	6
1 DEI	1					
2 %Mujeres	0,371***	1				
3 %Independientes	0,116***	-0,030	1			
4 RSCComité	0,224***	0,161***	0,039*	1		
5 Edad	0,173***	0,120***	-0,051**	0,115***	1	
6 Tamaño	0,007	0,052**	-0,062***	0,038	-0,094***	1
7 ROA	-0,030	0,055**	-0,067***	-0,003	-0,005	0,015
8 Endeudamiento	-0,030	0,066***	-0,097***	0,027	0,087***	-0,049**
9 TamañoCons	0,131***	-0,067***	0,034	0,074***	0,150***	0,007
10 ActividadCons	0,092***	0,107***	0,018	0,139***	0,049**	0,093***
11 Covid	0,526***	0,239***	0,048**	0,051**	0,063**	-0,001
12 Directiva	0,393***	0,434***	0,090***	0,017	0,104***	0,026
	7	8	9	10	11	12
7 ROA	1					
8 Endeudamiento	0,475***	1				
9 TamañoCons	-0,195***	-0,259***	1			
10 ActividadCons	-0,027	0,104***	-0,150***	1		
11 Covid	-0,035	0,019	-0,027	0,177***	1	
12 Directiva	0,027	0,083***	-0,053**	0,071***	0,218***	1

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

5.2. Resultados modelos de análisis

En la tabla 4 se reflejan los resultados obtenidos para la estimación de la ecuación 1 propuesta para testar las hipótesis de investigación sobre el efecto de la estructura del con-

sejo de administración en la divulgación de información sobre diversidad e inclusión. En la primera columna se refleja el *score* global *DEI* de información en materia de diversidad e inclusión, incorporándose en las otras cuatro columnas, la estimación del modelo para los cuatro subcomponentes de este: *Relevancia*, *Normalización*, *Fiabilidad* e *Integridad*.

Al respecto, puede observarse que la variable representativa del género de los consejeros, *%MujeresCons*, tiene un impacto positivo en la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión, afectando positivamente al *score DEI* (coef. = 0,0601) para un nivel de confianza del 99 %. Este impacto positivo se observa también para todos los parámetros analizados de la información sobre diversidad e inclusión que reportan las compañías europeas: relevancia (coef. = 0,0470; p-value < 0,01), normalización (coef. = 0,0424; p-value < 0,01), fiabilidad (coef. = 0,123; p-value < 0,01), e integridad (coef. = 0,0593; p-value < 0,01). Estos resultados permiten aceptar la hipótesis H_1 , confirmando que una mayor presencia de mujeres en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión. En este caso, los resultados están en línea con los obtenidos en estudios previos sobre la divulgación de información sobre RSC (Barako y Brown, 2008; Frías-Aceituno *et al.*, 2013; García-Sánchez *et al.*, 2014; Giannarakis *et al.*, 2014; Dienes y Velte, 2016; Rao y Tilt, 2016; Fuente *et al.*, 2017; Tejedo-Romero *et al.*, 2017; Cabeza-García *et al.*, 2018; Cucari *et al.*, 2018; Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez, 2019; Peng *et al.*, 2022), y, en particular, con los obtenidos por Shohaieb *et al.* (2022) para el caso concreto de la divulgación de información sobre diversidad.

También se observa un efecto positivo y significativo de la especialización del consejo de administración en materia de sostenibilidad, representada mediante la existencia de un comité de sostenibilidad o RSC, variable *RSCComité*. Además, el impacto que la especialización del consejo tiene en las características de la información divulgada, analizadas tanto de manera global como individualizada, es mayor que el efecto relativo a la diversidad de género del consejo. Así, el impacto de la especialización del consejo en el *score DEI* es de 0,742 (p-value < 0,01), de 0,523 (p-value < 0,01) en la dimensión *Relevancia*, de 2,335 (p-value < 0,01) en *Normalización*, de 1,484 (p-value < 0,01) en *Fiabilidad*, y de 0,958 (p-value < 0,01) en *Integridad*. Esta evidencia nos lleva a aceptar la hipótesis H_3 que planteaba que la existencia de un comité de RSC en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión. En este caso nuestro resultado está en línea con los resultados obtenidos por Kent y Monem (2008), Fuente *et al.* (2017), Cucari *et al.* (2018), Pucheta-Martínez y Gallego-Álvarez (2019) y Gallego-Álvarez y Pucheta-Martínez (2020) en relación con la divulgación de información sobre RSC y, en particular, con los obtenidos por Michelin y Parbonetti (2012) en el caso de la información social.

Por el contrario, la independencia del consejo de administración carece de efecto estadísticamente significativo en cualquiera de los atributos de la información sobre diversidad e inclusión que han sido analizados. Estos resultados estarían en consonancia con los obtenidos por Said *et al.* (2009), Michelin y Parbonetti (2012), Frías-Aceituno *et al.* (2013), Rao y Tilt (2016) y Orazalin (2019), quienes también obtuvieron efecto no significativo de la

independencia del consejo de administración en la divulgación de información sobre RSC, y no permiten aceptar la hipótesis H_2 propuesta, que planteaba que una mayor presencia de consejeros independientes en el consejo de administración está asociada positivamente con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión. Sin embargo, nuestro resultado contradice la evidencia previa obtenida por Shohaieb *et al.* (2022) sobre la divulgación de información sobre diversidad, quienes reportaron un efecto positivo y significativo de la independencia del consejo.

Respecto a las variables de control incluidas en el modelo, observamos que las empresas con mayores volúmenes de recursos y capacidades asociados a su edad y tamaño son más propensas a reportar información sobre diversidad e inclusión más útil y fiable para los grupos de interés. Este efecto positivo también se ha contrastado para el tamaño del consejo de administración. Adicionalmente, los factores contextuales que representan el efecto de la pandemia COVID-19 y el marco institucional europeo en materia de sostenibilidad también impactan positivamente en la información en materia de diversidad e inclusión que reportan las empresas.

Tabla 4. Resultados consejo de administración y transparencia en materia de diversidad e inclusión

	DEI coef. (std. error)	Relevancia coef. (std. error)	Normalización coef. (std. error)	Fiabilidad coef. (std. error)	Integridad coef. (std. error)
%MujeresCons	0,0601*** (0,00665)	0,0470*** (0,00564)	0,0424** (0,0189)	0,123*** (0,0277)	0,0593*** (0,0124)
%IndependientesCons	0,00235 (0,00179)	0,00230 (0,00151)	-0,000102 (0,00432)	-0,0190 (0,0929)	0,00258 (0,00284)
RSCComité	0,742*** (0,213)	0,523*** (0,178)	2,335** -1,027	1,484* (0,812)	0,958** (0,446)
Edad	0,387*** (0,122)	0,319*** (0,104)	0,0387 (0,253)	2,504*** (0,815)	0,152 (0,158)
TamañoEmpr	9,78e-09*** (3,57e-09)	7,1e-09** (3,02e-09)	1,06e-08* (6,09e-09)	7,91e-08* (4,3e-08)	7,8e-09** (3,91e-09)



	DEI	Relevancia	Normalización	Fiabilidad	Integridad
	coef.	coef.	coef.	coef.	coef.
	(std. error)	(std. error)	(std. error)	(std. error)	(std. error)
ROA	0,172 (0,200)	0,178 (0,168)	0,105 (0,640)	0,195 (0,660)	0,285 (0,340)
Endeudamiento	-0,0466 (0,0881)	0,0165 (0,0742)	-0,308 (0,196)	-1,090*** (0,376)	-0,0457 (0,127)
TamañoCons	0,0817*** (0,0235)	0,0615*** (0,0199)	0,0937** (0,0468)	0,0817 (0,107)	0,132*** (0,0308)
ActividadCons	-0,00281 (0,0201)	-0,0207 (0,0170)	0,0669* (0,0406)	0,163 (0,102)	0,0923*** (0,0286)
Covid	3,787*** (0,178)	2,714*** (0,149)	3,487*** (0,396)	1,377* (0,803)	3,822*** (0,312)
Directiva	1,109*** (0,148)	1,015*** (0,124)	0,000 (0,000)	1,829*** (0,583)	0,618* (0,339)
Constant	4,644*** (0,604)	5,020*** (0,516)	-9,904*** (-2,076)	-8,754** (-4,080)	-8,660*** (-1,071)
sigma_u	1,045*** (0,0940)	0,907*** (0,0797)			
sigma_e	1,834*** (0,0399)	1,528*** (0,0333)			
Insig2u			0,582 (0,575)	4,540*** (0,253)	-0,448 (0,471)

	DEI	Relevancia	Normalización	Fiabilidad	Integridad
	coef.	coef.	coef.	coef.	coef.
	(std. error)	(std. error)	(std. error)	(std. error)	(std. error)
Log likelihood	-2.562,190	-2.343,901	-222,424	-217,456	-381,142
Wald chi2	1.170,94***	988,90***	81,32***	72,52***	195,25***

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

6. Conclusiones

A pesar del creciente interés tanto a nivel político como social en la forma en que las empresas abordan las cuestiones relativas a la diversidad e inclusión (Shohaieb *et al.*, 2022), lo cierto es que la divulgación de información al respecto por parte de las empresas es escasa (Holton, 2005; Werkmeister, 2016; Shimeld *et al.* 2017; Maj, 2018). Dado que la divulgación de información sobre diversidad e inclusión puede favorecer la consideración de estas cuestiones en las estrategias y políticas corporativas (Shimeld *et al.* 2017; Maj, 2018), la identificación de los factores que promueven u obstaculizan dicha divulgación es un tema de indudable interés y utilidad. Sin embargo, hay una notable escasez en la literatura de estudios sobre el tema (Monteiro *et al.*, 2021). Con el objetivo de cubrir esta laguna en la investigación, este trabajo ha analizado la influencia de la estructura del consejo de administración, en concreto, de la diversidad, independencia y especialización de este, en la calidad de la información en materia de divulgación e inclusión que divulgan las principales compañías europeas, medida según su relevancia, normalización, fiabilidad e integridad.

Los resultados obtenidos para una muestra de 189 multinacionales europeas con datos correspondientes al periodo 2011-2020 (1.890 observaciones) muestran que la diversidad y especialización del consejo de administración influyen positivamente en la calidad de la información sobre divulgación e inclusión reportada por las empresas europeas, si bien este efecto no es extensible a la independencia del consejo. Asimismo, se observa que las presiones derivadas del contexto institucional europeo vigente desde 2014 y los efectos de la pandemia COVID-19 han favorecido la transparencia corporativa en relación con las prácticas de diversidad e inclusión de las empresas analizadas.

Los resultados obtenidos tienen valiosas implicaciones tanto desde un punto de vista teórico como práctico. A nivel teórico, los resultados proporcionan un mayor conocimiento de la relación entre gobierno corporativo y sostenibilidad empresarial, aportando evidencias sobre el efecto que tienen diversos atributos o características del consejo de administra-

ción en la divulgación de información sobre diversidad e inclusión. Si bien la relación entre gobierno corporativo y transparencia en materia de sostenibilidad ha sido objeto de considerable atención en la literatura en los últimos años (Amran *et al.*, 2014; Velte, 2019), la mayoría de los estudios han analizado el efecto de la estructura o composición del consejo en la información sobre RSC considerada de forma global o bien se han centrado en la información medioambiental (como, por ejemplo, información sobre gases de efecto invernadero o biodiversidad), mientras que la divulgación de información social ha sido menos analizada (Monteiro *et al.*, 2021). En este estudio mostramos que las decisiones relacionadas con la relevancia, normalización, fiabilidad e integridad de la información que en materia de diversidad e inclusión divulgan las empresas europeas vienen determinadas por la diversidad de género de los miembros del consejo de administración y su especialización mediante la creación en un comité de sostenibilidad. Asimismo, evidenciamos el impacto positivo de las presiones externas asociadas a la aprobación de la Directiva 2014/95/EU de información no financiera y del interés que tuvo la información en materia de recursos humanos por las consecuencias de la pandemia por COVID-19. Nuestros resultados confirman la influencia de la composición del consejo de administración en la orientación de la empresa hacia las partes interesadas y la transparencia corporativa y el efecto de fuerzas externas (en este caso, la regulación y la pandemia) en las decisiones del consejo de administración (Amran *et al.*, 2014).

A nivel práctico, proporcionamos una evaluación preliminar de la divulgación de información sobre diversidad e inclusión por parte de las empresas europeas, considerando no solo la cantidad de información divulgada sino la calidad de esta, medida con base en su relevancia, normalización, fiabilidad e integridad. Además, al poner de manifiesto los atributos del consejo de administración que favorecen la divulgación de información sobre diversidad e inclusión, nuestros resultados pueden ser de utilidad a los reguladores europeos a la hora de planear reformas en el gobierno corporativo encaminadas a potenciar la transparencia corporativa y una mayor implicación por parte de las empresas en el logro de la igualdad y la inclusión a todos los niveles de la sociedad.

Esta contribución puede extenderse a la presentación de información corporativa sobre sostenibilidad. Al respecto, no puede obviarse que las empresas están envueltas en procesos de transformación hacia modelos más sostenibles desde el punto de vista social y medioambiental, viéndose sometidas a recomendaciones y normas orientadas a mejorar la transparencia de la información no financiera. Todo ello, con el fin de que su uso por parte de diferentes *stakeholders* conlleve mejorar el desempeño empresarial en materia de sostenibilidad y, en consecuencia, a garantizar la equidad intergeneracional. Al respecto, al consejo de administración le corresponde liderar este proceso de cambio y afrontar las implicaciones que la nueva Directiva CSRD² soporta, favoreciendo que estos retos y los riesgos asociados se conviertan en oportunidades empresariales y en la creación de ventajas competitivas.

² Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y de Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la

A pesar del interés y utilidad de nuestros resultados, debemos señalar que este estudio presenta algunas limitaciones, relacionadas principalmente con el hecho de que la amplitud y complejidad del concepto de diversidad pueden dar lugar a diversos enfoques en relación con la gestión de la diversidad y, por tanto, afectar a la información a divulgar (Maj, 2018). Estas cuestiones deberán tenerse en cuenta en futuros estudios.

Referencias bibliográficas

- Amorelli, M. F. y García-Sánchez, I. M. (2023). Leadership in heels: Women on boards and sustainability in times of COVID-19. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2469>
- Amran, A., Lee, S. P. y Devi, S. S. (2014). The influence of governance structure and strategic corporate social responsibility toward sustainability reporting quality. *Business Strategy and the environment*, 23(4), 217-235. <https://doi.org/10.1002/bse.1767>
- Barako, D. G. y Brown, A. M. (2008). Corporate social reporting and board representation: evidence from the Kenyan banking sector. *Journal of Management & Governance*, 12, 309-324. <https://doi.org/10.1007/s10997-008-9053-x>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Briano-Turrent, G. C. (2022). Female representation on boards and corporate ethical behavior in Latin American companies. *Corporate Governance: An International Review*, 30(1), 80-95.
- Cabeza-García, L., Fernández-Gago, R. y Nieto, M. (2018). Do board gender diversity and director typology impact CSR reporting? *European Management Review*, 15(4), 559-575. <https://doi.org/10.1111/emre.12143>
- Cucari, N., Esposito de Falco, S. y Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1002/csr.1452>
- Dienes, D. y Velte, P. (2016). The impact of supervisory board composition on CSR reporting. Evidence from the German two-tier system. *Sustainability*, 8(1), 63. <https://doi.org/10.3390/su8010063>
- Donaldson, T. y Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of*

Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

- Management Review*, 20(1), 65-91. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271992>
- Fernández-Feijoo, B., Romero, S. y Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on boards: Do they affect sustainability reporting? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(6), 351-364. <https://doi.org/10.1002/csr.1329>
- Francoeur, C., Labelle, R., Balti, S. y El Bouzaidi, S. (2019). To what extent do gender diverse boards enhance corporate social performance? *Journal of Business Ethics*, 155, 343-357. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3529-z>
- Freeman, R. E. (1999). Divergent stakeholder theory. *Academy of Management Review*, 24(2), 233-236. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1893932>
- Frías-Aceituno, J. V., Rodríguez-Ariza, L. y García-Sánchez, I. M. (2013). The role of the board in the dissemination of integrated corporate social reporting. *Corporate social responsibility and environmental management*, 20(4), 219-233. <https://doi.org/10.1002/csr.1294>
- Friedman, A. L. y Miles, S. (2002). Developing stakeholder theory. *Journal of Management Studies*, 39(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00280>
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M. y Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.155>
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17(1), 17-38. <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.1.17>
- Galia, F., Zenou, E. y Ingham, M. (2015). Board Composition and environmental innovation: does gender diversity matter? *Int. J. Entrepren. Small Bus*, 24(1), 117-141. <https://doi.org/10.1504/ijesb.2015.066152>
- Gallego-Álvarez, I. y Pucheta-Martínez, M. C. (2020). Corporate social responsibility reporting and corporate governance mechanisms: An international outlook from emerging countries. *Business Strategy & Development*, 3(1), 77-97. <https://doi.org/10.1002/bsd.2.80>
- García-Meca, E., Uribe-Bohórquez, M. V. y Cuadrado-Ballesteros, B. (2018). Culture, board composition and corporate social reporting in the banking sector. *Administrative Sciences*, 8(3), 41. <https://doi.org/10.3390/admsci8030041>
- García-Sánchez, I. M., Aibar-Guzmán, C. y Aibar-Guzmán, B. (2023b). La información sobre diversidad e inclusión en los estados de información no financiera o en materia de sostenibilidad. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 485-486, 139-172. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.16811>
- García-Sánchez, I. M., Aibar-Guzmán, C., Núñez-Torrado, M. y Aibar-Guzmán, B. (2023a). Women leaders and female same-sex groups: The same 2030 Agenda objectives along different roads. *Journal of Business Research*, 157, 113582. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113582>
- García-Sánchez, I. M., Cuadrado-Ballesteros, B. y Sepulveda, C. (2014). Does media pressure moderate CSR disclosures by external directors? *Management Decision*, 52(6), 1.014-1.045. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2013-0446>
- García-Sánchez, I.-M., Minutiello, V. y Tetta-manzi, P. (2022a). Gender disclosure: The impact of peer behaviour and the firm's equality policies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 385-405. <https://doi.org/10.1002/csr.2207>

- García-Sánchez, I.-M., Oliveira, M. C. y Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 369-382. <https://doi.org/10.1002/csr.1811>
- García-Sánchez, I.-M., Sierra-García, L. y García-Benau, M.-A. (2022b). How does the EU non-financial directive affect the assurance market? *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31, 823-845. <https://doi.org/10.1111/beer.12428>
- Giannarakis, G. (2014). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, 56(5), 393-416. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-05-2013-0021>
- Giannarakis, G., Konteos, G. y Sariannidis, N. (2014). Financial, governance and environmental determinants of corporate social responsible disclosure. *Management Decision*, 52(10), 1.928-1.951. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2014-0296>
- Haniffa, R. M. y Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(5), 391-430. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2005.06.001>
- Hillman, A. J. y Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management Review*, 28(3), 383-396. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196729>
- Hollindale, J., Kent, P., Routledge, J. y Chapple, L. (2019). Women on boards and greenhouse gas emission disclosures. *Accounting & Finance*, 59(1), 277-308. <https://doi.org/10.1111/acfi.12258>
- Holton, V. (2005). Diversity reporting: how European business is reporting on diversity and equal opportunities. *Women in Management Review*, 20(1), 72-77. <https://doi.org/10.1108/09649420510579586>
- Hussain, N., Rigoni, U. y Orij, R. P. (2018). Corporate governance and sustainability performance: Analysis of triple bottom line performance. *Journal of Business Ethics*, 149, 411-432. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3099-5>
- Ibrahim, N. A. y Angelidis, J. P. (1994). Effect of board members gender on corporate social responsiveness orientation. *Journal of Applied Business Research*, 10(1), 35-40. <https://doi.org/10.19030/jabr.v10i1.5961>
- Ibrahim, A. H. y Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279-298. <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2015-0065>
- Jizi, M. (2017). The influence of board composition on sustainable development disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 640-655. <https://doi.org/10.1002/bse.1943>
- Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R. y Stratling, R. (2014). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: Evidence from the US banking sector. *Journal of Business Ethics*, 125, 601-615. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1929-2>
- Kent, P. y Monem, R. (2008). What drives TBL reporting: good governance or threat to legitimacy? *Australian Accounting Review*, 18(4), 297-309. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2008.0036.x>
- Khan, H. U. Z. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility (CSR) reporting: Empirical evidence from private commercial banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52(2), 82-109. <https://doi.org/10.1108/17542431011029406>

- Khan, A., Muttakin, M. B. y Siddiqui, J. (2013). Corporate governance and corporate social responsibility disclosures: Evidence from an emerging economy. *Journal of Business Ethics*, 114, 207-223. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1336-0>
- Kiliç, M., Kuzey, C. y Uyar, A. (2015). The impact of ownership and board structure on Corporate Social Responsibility (CSR) reporting in the Turkish banking industry. *Corporate Governance*, 15(3), 357-374. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2014-0022>
- Liao, L., Luo, L. y Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee, and greenhouse gas disclosure. *The British Accounting Review*, 47(4), 409-424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Maj, J. (2018). Embedding diversity in sustainability reporting. *Sustainability*, 10(7), 2487. <https://doi.org/10.3390/su10072487>
- Mallin, C., Michelon, G. y Raggi, D. (2013). Monitoring intensity and stakeholders' orientation: how does governance affect social and environmental disclosure? *Journal of Business Ethics*, 114, 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1324-4>
- Manoharan, A., Madera, J. M. y Singal, M. (2021). Walking the talk in diversity management: Exploring links between strategic statements, management practices, and external recognition. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102864. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102864>
- Michelon, G. y Parbonetti, A. (2012). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management & Governance*, 16, 477-509. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9160-3>
- Monteiro, A. P., Aibar-Guzmán, B., Garrido-Ruso, M. y Aibar-Guzmán, C. (2021). Employee-related disclosure: A bibliometric review. *Sustainability*, 13(10), 5342. <https://doi.org/10.3390/su13105342>
- Monteiro, A. P., García-Sánchez, I. M. y Aibar-Guzmán, B. (2022). Labour practice, decent work and human rights performance and reporting: The impact of women managers. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 523-542. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04913-1>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). (1948). *Declaración Universal sobre Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Orazalin, N. (2019). Corporate governance and corporate social responsibility (CSR) disclosure in an emerging economy: evidence from commercial banks of Kazakhstan. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19(3), 490-507. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2018-0290>
- Peng, X., Qi, T. y Wang, G. (2022). Board Gender Diversity, Corporate Social Disclosures, and National Culture. *SAGE Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/21582440221130946>
- Pfeffer, J. y Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Harper & Row.
- Post, J. E., Preston, L. E. y Sachs, S. (2002). *Redefining the corporation, stakeholder management and organizational wealth*. Stanford University Press.
- Prado-Lorenzo, J. M., García-Sánchez, I. M. y Gallego-Álvarez, I. (2009). Características del consejo de administración e información en materia de responsabilidad social corporativa. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 38(141), 107-135. <https://doi.org/10.1080/02102412.2009.10779664>
- Pucheta-Martínez, M. C. y Gallego-Álvarez, I. (2019). An international approach of the

- relationship between board attributes and the disclosure of corporate social responsibility issues. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 612-627. <https://doi.org/10.1002/csr.1707>
- Ramon-Llorens, M. C., García-Meca, E. y Pucheta-Martínez, M. C. (2021). Female directors on boards. The impact of fault-lines on CSR reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(1), 156-183. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2019-0273>
- Rao, K. y Tilt, C. (2016). Board diversity and CSR reporting: an Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 182-210. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0052>
- Reyes-Bastidas, C. y Briano-Turrent, G. C. (2018). Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 385-398.
- Reyes-Bastidas, C., Briano-Turrent, G. C. y Saavedra-García, M. L. (2020). Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la responsabilidad social en empresas cotizadas de Colombia y México. *Contaduría y Administración*, 65(3), 1-27.
- Rouf, M. A. y Hossan, M. A. (2021). The effects of board size and board composition on CSR disclosure: a study of banking sectors in Bangladesh. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 105-121. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2020-0079>
- Said, R., Hj Zainuddin, Y. y Haron, H. (2009). The relationship between corporate social responsibility disclosure and corporate governance characteristics in Malaysian public listed companies. *Social Responsibility Journal*, 5(2), 212-226. <https://doi.org/10.1108/17471110910964496>
- Sharif, M. y Rashid, K. (2014). Corporate governance and corporate social responsibility (CSR) reporting: an empirical evidence from commercial banks (CB) of Pakistan. *Quality & Quantity*, 48, 2.501-2.521. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9903-8>
- Shimeld, S., Williams, B. y Shimeld, J. (2017). Diversity ASX corporate governance recommendations: a step towards change? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 8(3), 335-357. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-12-2016-0089>
- Shohaieb, D., Elmarzouky, M. y Albitar, K. (2022). Corporate governance and diversity management: evidence from a disclosure perspective. *International Journal of Accounting & Information Management*, 30(4), 502-525. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-03-2022-0058>
- Tejedo-Romero, F., Rodrigues, L. L. y Craig, R. (2017). Women directors and disclosure of intellectual capital information. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 123-131. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.06.003>
- Velte, P. (2019). Does board composition influence CSR reporting? A meta-analysis. *Corporate Ownership & Control*, 16(2), 48-59. <http://doi.org/10.22495/cocv16i2art5>
- Vuontisjärvi, T. (2006). Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: An analysis of Finnish companies. *Journal of Business Ethics*, 69, 331-354. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9094-5>
- Werkmeister, C. (2016). Diversity Reporting in Germany – an Empirical Investigation of DAX30 Companies. En C. Braedel-Kühner y A. (Eds.), *Re-Thinking Diversity: Multiple Approaches in Theory, Media, Communities, and Managerial Practice* (pp. 169-189). Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11502-9_11



Williams, R. J. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42, 1-10. <https://doi.org/10.1023/A:1021626024014>

Zhang, J. Q., Zhu, H. y Ding, H. B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114, 381-392. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1352-0>

Isabel María García-Sánchez. Catedrática de Universidad en el área de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Salamanca. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la transparencia informativa, la sostenibilidad y el gobierno corporativo. Sus artículos han sido publicados en *Corporate Governance: An International Review*, *Journal of Banking & Finance*, *Business & Society*, *Long Range Planning* y *British Management Journal*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0003-4711-8631>

Beatriz Aibar-Guzmán. Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC), la transparencia informativa y la contabilidad de gestión. Sus artículos han sido publicados en *Journal of Business Ethics*, *Journal of Cleaner Production*, *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review* y *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0001-7410-5997>

Cristina Aibar-Guzmán. Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC), la contabilidad pública y la contabilidad de gestión (en temas relacionados con la medición y gestión del rendimiento). Sus artículos han sido publicados en *Business Strategy & the Environment*, *Journal of Business Research* y *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0002-1229-9631>

Las autoras contribuyen equitativamente en todas las fases de desarrollo del trabajo.